



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE EL PROCESO DE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL EN EL
EXP. N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02; DEL DISTRITO
JUDICIAL DE UCAYALI-PERÚ. 2023**

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

AUTORA

**SORIANO PAREDES, JURICO REBECA
ORCID: 0000-0001-8151-5660**

ASESOR

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

**CHIMBOTE – PERÚ
2023**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Soriano Paredes, Jurico Rebeca

ORCID: 0000-0001-8151-5660

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Pucallpa, Perú.

ASESOR

Murriel Santolalla, Luis Alberto

ORCID: 0000-0001-8079-3167

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Humanidades, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú.

JURADO

Penas Sandoval, Segundo

ORCID: 0000-0003-2994-3363

Farfan de la Cruz, Amelia Rosario

ORCID: 0000-0001-9478-1917

Usaqui Barbaran, Edward

ORCID: 0000-0002-0459-8957

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. Penas Sandoval, Segundo
Presidente

Mgtr. Farfan de la Cruz, Amelia Rosario
Miembro

Mgtr. Usaqui Barbaran, Edward
Miembro

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto
Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme la salud, el trabajo y la economía para poder hacer posible mis estudios Universitarios, asimismo a mi familia por ser mi soporte.

Jurico Rebeca Soriano Paredes

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali-Perú. 2023? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

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

ABSTRAC

The problem of the investigation was: What is the quality of the judgments on denaturalization of the contract, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00820-2018-0-2402-JR-LA-02, of the Judicial District from Ucayali-Perú. 2023? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to: the sentence of first instance was of range: very high, very high and very high; and the sentence of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the sentences of first and second instance, were very high and very high, respectively.

Keyword: quality, distortion of contract, motivation, and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Título del informe de investigación	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador de tesis y asesor	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstrac	vi
Índice general.....	vii
Índice de resultados	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de la investigación	2
1.3. Objetivo de investigación	2
1.4. Justificación de la investigación.....	3
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	5
2.1. Antecedentes	5
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Procesales.....	12
2.2.1.1. Proceso ordinario (Laboral)	12
2.2.1.1.1. Aceptación.....	12
2.2.1.1.2. Fases del proceso	12
2.2.1.1.3. Los principios laborales	14
2.2.1.1.3.1. Inmediación	14
2.2.1.1.3.2. Oralidad.....	14

2.2.1.3.3. Concentración.....	15
2.2.1.3.4. Celeridad	15
2.2.1.3.5. Economía procesal.....	15
2.2.1.3.6. Veracidad.....	16
2.2.1.3.7. Protector	16
2.2.1.3.8. Primacía de la realidad.....	16
2.2.1.3.9. Irrenunciabilidad de derechos.....	17
2.2.1.3.10. Continuidad	17
2.2.1.3.11. Buena fe.....	17
2.2.1.4. Audiencias del proceso laboral.....	17
2.2.1.4.1. Aceptación.....	17
2.2.1.4.2. Los tipos de audiencias laborales	18
2.2.1.4.3. La audiencia de conciliación	18
2.2.1.4.4. La audiencia de juzgamiento.....	19
2.2.1.5. Los puntos de controversia o litigios	21
2.2.1.5.1. Aceptación.....	21
2.2.1.5.2. Importancia.....	21
2.2.1.6. Los sujetos del proceso	21
2.2.1.6.1. Aceptación.....	21
2.2.1.6.2. El demandante	21
2.2.1.6.3. El demandado	21
2.2.1.6.4. El juzgador	22
2.2.1.7. La prueba judicial	22
2.2.1.7.1. Aceptación.....	22

2.2.1.7.2. La carga de prueba	22
2.2.1.8. La sentencia.....	23
2.2.1.8.1. Aceptión.....	23
2.2.1.8.2. La aplicabilidad de la norma laboral en la sentencia	23
2.2.1.8.3. El principio de la motivación	24
2.2.1.8.3.1. Aceptión.....	24
2.2.1.8.3.2. La motivación jurisdiccional	24
2.2.1.8.4. El principio de congruencia.....	24
2.2.1.8.4.1. Aceptión.....	24
2.2.1.9. La apelación	25
2.2.1.9.1. Aceptión.....	25
2.2.1.9.2. La regulación de apelar	25
2.2.2. Sustantivas.....	25
2.2.2.1. El contrato de trabajo	25
2.2.2.1.1. Aceptión.....	25
2.2.2.1.2. Los elementos del contrato.....	26
2.2.2.1.3. Las características del contrato.....	27
2.2.2.1.4. Los sujetos del contrato.....	28
2.2.2.2. La desnaturalización de un contrato	29
2.2.2.3. El contrato de locación de servicios	30
2.2.2.3.1. Aceptión.....	30
2.2.2.3.2. Los elementos del contrato de locación de servicios	30
2.3. Marco Conceptual.....	31
III. HIPÓTESIS.....	33

IV. METODOLOGÍA	34
4.1. Tipo y nivel de investigación	34
4.2. Diseño de la investigación	36
4.3. Unidad de análisis.....	37
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	38
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	40
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	41
4.7. Matriz de consistencia lógica	43
4.8. Principios éticos.....	45
V. RESULTADOS	46
5.1. Resultados	46
5.2. Análisis de resultados	48
VI. CONCLUSIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	58

ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: Sentencias de primera y segunda instancia del expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02.....	63
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	100
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos	104
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	112
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias	122
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	160

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Segundo Juzgado de Trabajo Permanente – Pucallpa.	46
Cuadro 2. Calidad de sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente – Distrito Judicial de Ucayali.....	47

I. INTRODUCCIÓN

La introducción es la parte inicial de un texto, ya sea en un ensayo, un libro, una monografía o un artículo. En esta primera parte se sitúa el texto en un contexto determinado y se suele expresar un resumen de lo que será explicado o desarrollado en el cuerpo del texto (Hernández, et al. 2010).

1.1. Descripción de la realidad problemática

La presente investigación está relacionado con el estudio de las sentencias expedidas por los jueces del poder judicial, en materia laboral, debido a que actualmente está aconteciendo noticias sobre la pésima administración de justicia, en cuanto la falta de motivación en las sentencias, reflejando una calidad y seguridad nefasta, que produce en los justiciables cierta desconfianza en la justicia.

En cuanto, la calidad de sentencias, se debe tener en cuenta ciertas características como la celeridad, la simplificación, la innovación en los procesos, aprovechar eficientemente los recursos, planificar las metas y resultados, normalizar los procesos internos para dar la seguridad jurídica, el desarrollo de los sistemas y hacer siempre partícipes a los usuarios, pero también lo más importante es el nivel o calidad de las sentencias judiciales emitidas por los jueces, si se encuentran con arreglo a ley.

Es por ello, a efectos de un mejor entendimiento de la problemática, se describe algunos hallazgos a continuación:

El problema del sistema de justicia es un aspecto que debe descartarse de la política consensuada, puesto que su diseño exige el análisis y comprensión jurídica por intervenir el estado, en las incidencias o en su aplicación de lo teórico y factico del problema. Siendo así, la reforma tiene dos apartados que son: Determinar la sistematización judicial y modelo de planes políticos (Chávez, 2021)

Cierto sector peruano, la realidad laboral es desfavorable debido a que, en su gran porcentaje estadístico muestra que los empleadores actúan de mala fe, por lo que los trabajadores son afectados al quebrantamiento de sus beneficios laborales, a través de los conocidos Contrato de Locación de Servicios de naturaleza civil, con la finalidad de ocultar y evitar cualquier relación laboral, sin considerar los daños y perjuicios en el trabajador como la inestabilidad y economía; es así, que surge las numerosas interposiciones de demandas pidiendo desnaturalizar los contratos (Vilchez, 2018).

Además, los constantes Contrato Administrativo de Servicios, abreviado (CAS), suscripto entre el estado y el trabajador produjo la no estabilidad laboral, por lo que, se han creado leyes para derogar aquel régimen especial. No obstante, la Ley N°31039 publicado en el 2020 estableció nombrar a todo personal del sector salud, que suscribió con el Ministerio de Salud, a través del CAS, es así que, el máximo intérprete de la constitución declaró que no es constitucional dicha ley, debido a que, a la incongruencia del tratamiento entre los trabajadores y las normas vigentes (Aguinaga, 2021).

1.2. Problema de la investigación

¿Cuál es la calidad de sentencias sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02, del distrito judicial de Ucayali-Perú. 2023?

1.3. Objetivo de investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de sentencias sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02, del distrito judicial de Ucayali-Perú. 2023

1.3.2. Específicos:

1.3.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4. Justificación de la investigación

Es justificable la presente investigación, en razón a los hallazgos encontrados de la problemática que padece el Poder Judicial, en cuanto a las emisiones de las sentencias no están regidas a ley. Del expediente seleccionado sobre la desnaturalización de contrato, que fue objeto de estudio, servirán para evidenciar que las sentencias tienen ese rango de calidad, que considera la normativa, la doctrina y jurisprudencia para que sea debidamente motivada, conforme al ordenamiento jurídico. Asimismo, aportara como fuente bibliográfica para futuras investigaciones relacionadas al tema; cabe precisar, el análisis y crítica de sentencias judiciales se encuentra amparado en la C.P.P. art. 139 inc. 20.

Por otro lado, cabe mencionar respecto a la metodología fue tipo mixto es decir cuantitativo y cualitativo, de dos niveles (exploratorio y descriptivo) y tres diseños (no experimental, retrospectivo y transversal). La unidad de análisis, fue el expediente examinado, la recolección de datos fue mediante el instrumento llamado lista de cotejo, validada por expertos, utilizando como técnica observar y analizar su contenido.

En cuanto, los resultados obtenidos, fueron considerando los parámetros señalados para su respectivo análisis, que evidenciaron la calidad de sentencia en primera instancia tuvo la mayor calidad, el mismo resultado demostró la segunda instancia.

Por lo que, se concluyó que ambas instancias, se determinaron de acuerdo al objetivo la calidad es muy alta respectivamente, es así que, que coincidió conforme a la hipótesis de la investigación.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

La revisión de la literatura es la parte principal de la estructura de una investigación, debido a que servirá la información para debatir con los posibles resultados obtenidos, a la vez, aporta enriquecimiento de conocimientos científicos para el entendimiento y análisis de una realidad (Hernández, et al. 2014).

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Ugarte (2018) en Chile, presentó la investigación titulada: “El rol de la narración en la motivación de las sentencias”, el objetivo fue dilucidar si la narración y argumentación legal, tiene efecto sobre la motivación de las sentencias; la metodología fue de tipo cualitativo, la recolección de información son fuentes documentales, aplicando la técnica observacional y analítica. Arribo a las conclusiones: 1) La motivación de las sentencias tiene dos funciones que son: Endoprosesal, es decir que, la relación con la comunicación de la decisión a las partes y al tribunal para su impugnación o revisión. Extraprosesal, trasciende a la relación procesal y se vincula con una concepción democrática del poder, da cuenta del hecho de que la decisión del juez es importante para toda la comunidad y no solo para las partes del proceso. 2) La contribución del principio de motivación de las sentencias se puede sintetizar en lo siguiente: en primer lugar, servir para asegurar coherencia lógica entre la decisión y el sistema jurídico, esto es, que la decisión se extrae de las leyes; y en segundo término, propender a la paz social, en el sentido de que el juez debe dar con una solución que sea aceptable tanto para las partes como para la sociedad. 3) La narración de las sentencias, al ser constitutiva de realidad, imprime a los hechos un sentido que puede ser capaz de inducir al receptor a querer un determinado final para la sentencia. La narración tiene

así un efecto motivador sobre esta, en términos de generar, a través de la construcción de la realidad, motivos que induzcan a querer (o esperar) un determinado desenlace, el que estará constituido por la decisión final de los jueces con respecto al conflicto sometido a su consideración.

Duarte (2013) en Costa Rica, presentó la investigación titulada: “El juez y la motivación de la sentencia. Análisis de casos prácticos frente a los juicios paralelos periodísticos”, el objetivo fue analizar la incidencia de los juicios paralelos periodísticos en la decisión del juez y la motivación de la sentencia, con el fin de lograr determinar los efectos en la opinión pública; la metodología fue de tipo-cualitativo, nivel-descriptivo, la recolección de información fue mediante los cuestionarios y fuentes documentales, aplicando la técnica de entrevista y análisis. Arribo a las conclusiones: 1) Cuando el operador jurídico toma una decisión, sin interferencias por parte de superiores jerárquicos, demás poderes, medios de comunicación, conglomerado social y otros, se puede hablar de una sentencia motivada con indicador de independencia, debido que el juez expone, única y sencillamente, elementos de derecho, apegados en los hechos y los elementos probatorios. Entonces, la importancia de la motivación de la sentencia, como indicador de independencia, radica en el respeto del derecho mismo. 2) En relación con la debilidad por parte del juez ante juicios paralelos periodísticos no se logra comprobar, pero sí se puede determinar que existen factores exógenos que podrían sembrar temores a los operadores jurídicos ante procesos judiciales en los que toman parte los medios de comunicación colectiva. Los factores exógenos que, hipotéticamente, podrían influir en la decisión del juez son: el seguimiento noticioso que le dan los medios a un caso, la presión generada por la opinión pública y el temor a las críticas de sus resoluciones judiciales por parte de la

ciudadanía, entre otros.

Zapirain (2017) en España, presentó la investigación titulada: “La sentencia en el proceso de trabajo”, el objetivo fue observar y analizar la normativa procesal para comprobar en qué medida el Sistema que sostiene cumple de forma eficaz su cometido; la metodología fue de tipo cualitativo, la recolección de información son fuentes documentales, aplicando la técnica observacional y analítica. Arribo a las conclusiones: 1) En el ámbito de la respuesta judicial, la justificación o motivación fáctica y jurídica practicada en las sentencias de los juzgados de lo social es cuestión de esfuerzo, trabajo y empatía. Todo apunta a que el mandato normativo del art. 218 de la LEC no motiva. Tanta referencia al aspecto fáctico de la sentencia no parece ser tomada en serio ni en consideración por muchos juzgados de lo social. Los hechos en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social son esenciales. Hay contiendas colectivas estrictamente jurídicas y algunas individuales, las menos, que también lo son, especialmente en el ámbito de la Seguridad Social. Si una de las mayores reivindicaciones históricas de la motivación de las sentencias era y es legitimar a los miembros del Poder Judicial, no puede obviarse que el usuario de esta prestación pública comprende y asimila con más facilidad los razonamientos y la argumentación, es decir la motivación o la justificación de los aspectos factuales de su problema que los jurídicos. Una consideración detallada del resultado de los medios de prueba, muchas veces aportados por la parte con gran esfuerzo, aunque culmine en un relato holístico incluso desfavorable a la parte, inspira un sentimiento de atención, de respuesta y de respeto hacia la actividad de los juzgadores. En caso contrario y sin entrar en otras observaciones, seguramente la parte percibirá una respuesta poco atendida y aleatoria, por no decir injusta. 2) La congruencia de las sentencias es otra

cuestión, por lo que, la pretensión debe ser correctamente articulada en todos sus elementos. En cuanto, la parte demandante debe discernir cuáles son los hechos constitutivos y cuales los hechos jurídicamente relevantes en relación con la petición que se demanda. El principio de rogación de las partes también ha de ser escrupulosamente atendido y respetado para no dar respuesta con más de lo pedido, a más de lo pedido, a algo no pedido y a menos de lo aceptado y /o reconocido por la parte demandada. Respecto a la extralimitación judicial que supone cualquiera de estas patologías, puede encontrar muy diversas razones, la imparcialidad que abandera la actividad jurisdiccional decisoria es un ideal difícilmente conquistable.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Flores (2018) en Lima, presentó la investigación titulada: “Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017”, el objetivo fue demostrar de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador, en aplicación del principio de primacía de la realidad; la metodología fue explicativa, no experimental y descriptivo, la recolección de información fue por fichaje y cuestionario, aplicando la técnica de tabulación, interpretación y análisis. Arribo a las conclusiones: 1) Que este tipo de modalidad contrato de locación de servicios, es usada por muchas empresas del Estado, siendo una de ellas la Municipalidad de Villa El Salvador, no obstante, ello, la realidad se encargó de demostrar que bajo dicha realidad se instauraban verdaderas relaciones laborales siendo de aplicación el principio de primacía de realidad. 2) Se Critica severamente el uso abusivo del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador, porque la finalidad de esta entidad es de evadir el reconocimiento de

derechos laborales, encubriendo una relación laboral por una relación civil, perjudicando a muchos trabajadores el no estar en planilla.

Cahuana (2021) en Puno, presentó la investigación titulada: “Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA – Puno durante el periodo 2018”, el objetivo fue determinar la existencia de la desnaturalización en los contratos por locación de servicios en estudio; la metodología fue cuantitativa, descriptiva y corte transversal, la recolección de información fue por fichaje y cuestionario, aplicando la técnica de observacional y analítica. Arribo a las conclusiones: 1) Se pudo comprobar algunos supuestos de desnaturalización en los contratos por locación de servicios, en función de la presencia del elemento subordinación en la relación de trabajo como: a) control en la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) prestación ejecutada dentro de días y horarios determinados; c) prestación de cierta duración y continuidad; d) suministro de herramientas y materiales al trabajador para la prestación del servicio; e) pago de remuneración mensual al trabajador; f) asignación de funciones y nuevas funciones (verbales/escritas); g) imposición de sanciones (verbales/escritas). 2) Se pudo determinar la existencia de la desnaturalización en los contratos por la modalidad de locación de servicios en la Universidad Nacional del Altiplano, de la cual las 32 personas que fueron contratadas hasta en 4 oportunidades, la modalidad de locación de servicios, durante el periodo 2018, constituye un porcentaje de 3.60% del total, porcentaje este que si bien es mínimo, este demuestra que en nuestra primera casa de estudios también nos encontramos ante la existencia de la desnaturalización en los contratos por la modalidad de locación de servicios.

Medina (2021) en Áncash, presento la investigación titulada: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente

N° 00765-2016-0-0201- JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021”, el objetivo fue determinar la calidad de ambas sentencias; la metodología fue de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal, la recolección de información fue del expediente en estudio, aplicando la técnica de observación y análisis. Arribo a la conclusión: Que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, ambas fueron de rango muy alta.

2.1.3. Antecedentes Locales

Reaño (2020) presentó la investigación titulada: “Calidad de sentencias sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00229-2017-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial del Ucayali, 2020”, el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio; la metodología fue de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal, la recolección de información fue del expediente examinado, aplicando la técnica de observacional y analítico. Arribo a la conclusión: Que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente.

Gonzales y Klein (2021) presentaron la investigación titulada: “La desnaturalización del contrato de locación de servicios en la nueva ley procesal laboral en la provincia de coronel portillo 2016-2018”, el objetivo fue determinar en qué nivel afectó a la desnaturalización de contrato de locación de servicios la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Provincia de estudio; la metodología fue descriptiva y explicativa, la recolección de información fue mediante los cuestionarios y fuentes documentales, aplicando la técnica de entrevista y análisis. Arribaron a la conclusión: Que, al implementarse la ley 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo, se creó también

un juzgado laboral, dos juzgados de paz letrado y una sala laboral que solo resolverían temas de naturaleza laboral, coadyuvando al descongestionamiento de la carga procesal que sufría el primer juzgado laboral.

Amorin (2021) presentó la investigación titulada: “La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual y la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la municipalidad distrital de Manantay, 2018”, el objetivo fue analizar si la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual se relaciona con la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad en estudio; la metodología fue cuantitativa, descriptivo, correlacional, la recolección mediante los cuestionarios y fuentes documentales, aplicando la técnica de entrevista y análisis. Arribaron a las conclusión: Que el grado de Correlación entre las dos variables en investigación: Variable Independiente: Desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual y la Variable Dependiente: La estabilidad laboral en el centro de trabajo, tiene una correlación muy significativa el cual es de grado alta ya que su valor promedio fue de 0.718. Esto nos indica que la teoría del jurista Acuña, se vea fundamentada, en que se tiene conocido, la contratación modal de locador surgió a consecuencia que la misma presidencia decretó normativas, entre ellas ordenanzas presupuestarias, pregonando la rigidez en el egreso gubernativo, prohibiendo contratar gente mediante la profesión administradora, o dentro del sistema de acción privativo. Procediendo a utilizar diversos sectores estatales la normatividad civil concretamente la contratación modal de locador aparentando cumplir las normativas austeras cuando en lo real fueron gente subordinada dentro de normativas urbanas que pudieran implicar en egresos al tesoro territorial, recalando, que la misma presidencia territorial fue el que llegó a informalizar y precarizar la labor dentro del territorio.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. Proceso ordinario (Laboral)

2.2.1.1.1. Aceptación

Es un proceso que se resuelve las pretensiones sobre la protección de derecho individual o colectivo, surgidas por la prestación de servicios ya sea previa o posteriores, de naturaleza laborales, formativas o cooperativas. Asimismo, las referidas al cumplimiento de dar, que sean superiores a 50 URP (Arce y Neves, 2016).

2.2.1.2. Fases del proceso

Las fases del proceso están diseñadas por un inicio y final, es decir desde la postulación hasta su ejecución, por lo que, se detalla las fases a continuación:

a) Primera fase (La postulatoria)

Es el inicio del proceso, se podría decir que es la fase más importante, debido a que se presenta la demanda; en ella se va postular las pretensiones, que será calificadas las condiciones de la acción, presupuesto procesales y los requisitos que exige el Código Procesal Civil, si no cumple será improcedente o inadmisibles, caso contrario se tendrá la admisibilidad. De así, forma se traslada la demanda al demandado para que conteste conforme a ley (Arce y Neves, 2016).

b) Segunda fase (La probatoria)

Dada la resolución que admite la demanda, procede la fase siguiente: la probatoria. Es aquí, que presenta al juez las pruebas aportadas o incorporadas, en el caso del demandado las anexadas en su contestación. Posteriormente, realiza la calificación el juez de las pruebas de las partes procesales, para su admisión o apartada. Cabe mencionar, los pasos de las fases, en la anterior fase el juez solo se encarga de admitir

o no la demanda, en cambio, en esta, se trata de la admisión de las pruebas; es menester señalar, la posibilidad de plantear excepciones y/o defensas previas, como cuestiones probatorias (Arce y Neves, 2016).

c) Tercera fase (La decisoria)

Culminada la fase probatoria, proseguí la decisoria. El juez en esta fase resolverá las pretensiones de ambas partes, analizando los hechos, la pruebas y los puntos de controversia del proceso, con aplicación de la doctrina. Una vez dado lo mencionado, el juez decidirá en fundar o no la demanda, con el fin de eliminar la incertidumbre jurídica y tener por concluido el litigio, en otras palabras, el juez es otorgado con las facultades de decidir y poner fin a la causa, considerando el derecho correspondiente al caso (Arce y Neves, 2016).

d) Cuarta fase (La impugnatoria)

Terminada la fase anterior, continua la impugnatoria, cuando una o ambas no están de acuerdo con la sentencia. Por lo proscrito en la constitución peruana se, tiene el principio constitucional doble instancia, es decir, al no estar conforme con la resolución sea auto o sentencia, es posible de impugnación para el que superior jerárquico lo examine y resuelva; es así, que se encargara un juez que no intervino en primera instancia, por lo que, las pruebas y declaraciones aportadas no serán contaminadas. Siendo que, para el juez en segunda instancia será nuevos los puntos a tratar, teniendo un análisis más profundo del proceso (Arce y Neves, 2016).

e) Quinta fase (La ejecutoria)

Finalmente, la fase casi más importante la ejecutoria. En su gran mayoría todos acuden a esta fase, aunque no debería ser así, porque bastaría con que la parte vencida de por aceptado lo resuelto en la sentencia como, por ejemplo: Reposición, Pago de beneficios

sociales, Indemnización por daños y perjuicios, etc. Sin embargo, una vez, firme y consentida la sentencia, no acata el mandato judicial, se presenta un escrito que se pide ejecución de resolución judicial (Arce y Neves, 2016).

2.2.1.3. Los principios laborales

Los artículos de la Nueva Ley Procesal de trabajo han recopilado los principios que todo proceso laboral debe contener, están son descritas a continuación:

2.2.1.3.1. Inmediación

Bajo este principio da orientación al juez a estar directamente con los elementos objetivos y subjetivos que se presenta con las partes procesales.

La importancia del principio de inmediación, se centran en que el juez oye lo que manifiestan las partes de manera directa a través de la audiencia, al instante del acto probatorio, lo que son examinados para emitir sentencia (Haro, 2010).

2.2.1.3.2. Oralidad

Carrillo (2013) sostiene que en el artículo 12 NLPT se centra la importancia de aquel principio, es decir en expresarse a través de la expresión oral en las audiencias. Dicha ley asume que las partes y los abogados en plena audiencia lo que va prevalecer será todo lo que manifiestan, expresan, hablen, etc. en audiencia para permitir al juzgador a tener más claro la litis del proceso, a la vez, servirá para el pronunciamiento en la sentencia.

Las audiencias son actos primordiales sobre un determinando interés o controversia entre las partes, el cual lo preside o dirige un juzgador, interrogando a todos los que participaran en el proceso. Se puede decir, que las audiencias, es el lugar o sitio que se debe que oralizar todo lo que se tiene por conocido, debido a la naturaleza de esta etapa procesal; cabe señalar, que todo acto en audiencia queda grabado para archivo del

juzgado y quedará a solicitud de las partes en pedir las grabaciones de la audiencia (Priori et al., 2021).

No obstante, en casos excepcionales si los soportes técnicos no pueden grabar, se realizará un registro de la oralidad, teniendo en cuenta solo las ideas importantes serán elevadas a actas; solo las partes que participaron tienen el derecho a peticionar. Además, se debe resaltar que al tratarse de conciliaciones éstas no serán grabadas (Haro, 2010).

2.2.1.3.3. Concentración

Haro (2010) enfatiza que este principio reduce las actuaciones innecesarias en el proceso, permitiendo una celeridad procesal, en un determinado espacio y tiempo. Es así, hace que los plazos sean los breves posibles.

2.2.1.3.4. Celeridad

Priori et al. (2011) argumentan que el principio de celeridad busca que los actos sean ejecutados en plazo ley; buscando sea rápido el proceso. Por ejemplo, el magistrado a través de sus auxiliares, al estar bajo su dirección, estos tendrán que dar una solución al conflicto de las partes con medidas indispensables.

Los juzgadores especializados en lo laboral tienen una actuación fundamental en estos procesos, puesto que el artículo 3 NLPT, le da esa facultad de poner sanción a las conductas irregulares o temerarias que pudieran presentarse en las partes procesales, por lo que, con este principio facilita la celeridad de continuar con el proceso o finalizar (Haro, 2010).

2.2.1.3.5. Economía procesal

Haro (2010) aduce que este principio es de gran soporte para la parte actora, es decir el trabajador, ex trabajador o jubilado, en los gastos procesales que se genera, ya que

el poder judicial lo exonera de pagar siempre y cuando no exceda el monto limite permisible. Caso contrario, por ser este tipo de proceso laboral y condición, los gastos judiciales se reducen al 50%.

2.2.1.3.6. Veracidad

El principio de veracidad, descarta a lo que llama apariencias; es así lo que prevalece es la verdad de las cosas. Resultando que, este principio busca que sobresalga la realidad de los hechos que las apariencias (Haro, 2010).

2.2.1.3.7. Protector

Rejas (2018) sostiene que los juzgadores laboristas de acuerdo NLPT, deben buscar la igualdad en las partes procesales, con el fin que el proceso no sea afecto a la arbitrariedad o parcialidad; es así, que lo prima es proteger a la parte procesal más débil.

En el proceso laboral, el principio protector es muy importante y se basa en tres reglas que son: a) La más favorable, b) La más beneficiosa, c) In dubio pro operario. Su fin es proteger o tutelar al más vulnerable “Trabajador” (Arevalo, 2016).

Anacleto (2015) enfatiza que dicho principio está reconocido en la carta magna y derecho procesal laboral, puesto que la finalidad es corta la desigualdad de armas entre las partes procesales por su relación jurídica. Por tal razón, al actor tenga la condición de trabajador, ex trabajador o jubilado se le concederá algunas consideraciones procesales al presentarse desigualdad.

2.2.1.3.8. Primacía de la realidad

Rejas (2018) argumenta que este principio, es la herramienta principal del proceso laboral, es decir, es una manera de poder obtener la verdad sobre los hechos expuesto en el proceso; asimismo, la simplificación de las normas y evitando cierto formalismo.

El principio de la primacía de la realidad, es sumamente importante y aplicable dentro del proceso, al momento demostrar los verdaderos hechos sobre lo que la parte contraria pretender ocultar a través de medios documentales. En otras palabras, este principio saca a la luz lo que algunas de las partes procura esconder la verdad de las cosas (Anacleto, 2015).

2.2.1.3.9. Irrenunciabilidad de derechos

Este principio protege al trabajador ante cualquier acto de obligación en renuncia a sus derechos, por lo que, es manera voluntaria en poder exigirlo o no. Con ello, se evita que el trabajador, por la continuidad de seguir laborando con el empleador, este se aproveche bajos condiciones que perjudican de sus beneficios laborales (Anacleto, 2015).

2.2.1.3.10. Continuidad

El principio de continuidad, se enfoca en la relación de vigor y fortaleza laboral, desbaratando a ciertas apariencias de culminación, sacando a flote el verdadero vinculo de trabajo (Anacleto, 2015).

2.2.1.3.11. Buena fe

Por este principio, se refiere a la conducta o comportamiento de las partes frente un contrato laboral, por lo que, su importancia es su ejecución (Anacleto, 2015).

2.2.1.4. Audiencias del proceso laboral

2.2.1.4.1. Aceptación

Rodríguez (2018) enfatiza que son las manifestaciones o expresiones de las partes procesales, en el desarrollo de esta prevalece la oralidad; mientras que, el juez quien se encarga de dirigir su procedimiento hasta la expedición de sentencia o reserva.

Toda audiencia, programada y desarrollada será pasible de grabar en audio y video, para su posterior reproducción; no obstante, las que logran ser resuelta a través de conciliación no son grabadas (Malca, 2017).

2.2.1.4.2. Los tipos de audiencias laborales

En el proceso laboral, se tiene las audiencias siguientes:

a) La audiencia del proceso ordinario, está se desarrolla por dos audiencias: La de conciliación y juzgamiento (Rodríguez, 2018.)

b) La audiencia del proceso abreviado, su desarrollo es único y esta se ejecuta en las etapas siguientes: Conciliar, confrontar, actos probatorios, alegatos finales y emisión de sentencia. Además, de la reducción de actos y plazos, no debe superar los URP establecidos, caso contrario, sería otra audiencia (Rodríguez, 2018.)

2.2.1.4.3. La audiencia de conciliación

Se inicia con la identificación de los que asisten en la audiencia, conforme lo establece el artículo 43 NLPT, es decir con acreditar las partes y abogados, o apoderados. En el caso, que el demandante no asiste, la demandada contesta la demanda, llevando a cabo la audiencia. En el supuesto, que el demandado no asiste, lo declara rebelde, aún si el petitorio se funda en un derecho indisponible. Asimismo, al presentarse sin poderes para conciliar y no contestar, incurre en rebeldía. Respecto, al rebelde es incorporado al estadio que se encuentra el proceso, sin la necesidad de renovación de actos. Al no participar las partes procesales, cierra la audiencia; por lo que, en el plazo de 30 días no hubiese ningún interés, el juez dar por concluido y archiva el caso (Rodríguez, 2018).

Dándose el caso de que las partes asisten, el juez procede antes de continuar con la audiencia, llama a conciliar para una solución o en parte. En esta audiencia, puede ser

prolongada por varios días, porque las partes procesales aun no arriban a una solución, teniendo el plazo máximo de un mes. Al conciliar de forma parcial o total sobre la controversia, el juez levanta el acta de conciliación, el cual tiene rango de sentencia, ordenando cumplir las prestaciones en el plazo acordado, sino hubiese, lo dicta en un, plazo no mayor de 05 días. Asimismo, al no presentar controversia de los extremos, se expide resolución para su pago (Rodríguez, 2018).

De no llevarse a un acuerdo sobre la controversia o esta solo satisface en forma parcial a una de las partes, el juez declara por finalizada la audiencia de conciliación. Por lo que, en ese acto señala las pretensiones que son debate del juicio, solicitando al demandado entrega de la contestación de la demanda, luego, programa una fecha no mayor de 30 días para desarrollarse la audiencia de juicio y se dan por notificados (Rodríguez, 2018.)

2.2.1.4.4. La audiencia de juzgamiento

Rodríguez (2018) expresa que la audiencia de juzgamiento es aquella realizada en un solo acto como lo establece el artículo 44 NLPT, por lo que, su procedimiento esta lo siguiente: Confrontar a las partes o posiciones, actos probatorios o medio de pruebas, cierre o clausura de alegatos y expedición de sentencia. Es así, que comienza con las identificaciones o acreditaciones de las partes que participan, a la incomparecencia de esta, el juez declara culminado la audiencia, por lo que, solo tienen un plazo no mayor a un mes, para que las partes soliciten nueva fecha de juicio.

a) La confrontación de las partes o posiciones

Inicia el demandante, exponiendo sus pretensiones, luego un resumen de los hechos de manera breve y concisa; asimismo, el demandado, se desliza señalando su petitorio y absolviendo cada punto de la demanda (Rodríguez, 2018).

b) La actuación probatoria o de medio de pruebas

El juez anuncia que hechos propuestos son necesarios de probanza, por razón de ley o son notorios; no obstante, no aislado lo que no tiene pertinencia o relevancia para el caso, por lo que, solo continua con las admitidas para ser actuadas en el proceso (Rodríguez, 2018).

Las partes procesales, pueden cuestionar las pruebas admitidas; sin embargo, el juez solo aceptara si las pruebas que presenta pueden ser actuadas en este estadio procesal, es así, que toma juramento a los partícipes (Rodríguez, 2018).

El orden que se ejecuta las pruebas es, son los ofrecidos por el demandante, que podrían ser: Declaraciones, testimoniales, peritos, documental; al tratarse de inspección judicial, se suspende la audiencia, realizando nueva programación para la asistencia de los que participaron. Las inspecciones son elevadas en actas o grabadas, al culminar, en el plazo de 05 días se presenta las observaciones en la clausura o cierre de audiencia (Rodríguez, 2018).

c) Los alegatos de clausuras o cierre y sentencia

Los abogados para dar idea final de la pretensión, en un breve análisis sustenta los alegatos finales para un mejor entendimiento del caso. El juez, acto seguido se pronuncia sobre el fallo o al verse que el conflicto está complicado, se reserva y en un plazo no mayor de 05 días al ser notificados las partes, conocen el veredicto de su fallo en la sentencia (Rodríguez, 2018).

2.2.1.5. Los puntos de controversia o litigios

2.2.1.5.1. Aceptación

Son necesarios e indispensables para determinar el o los conflictos entre las partes procesales, puesto que, a partir de ahí, el juzgador tendrá que resolver el asunto de fondo, sin ello, sería infructuosa una debida solución del caso (Huamán, 2015).

2.2.1.5.2. Importancia

Su importancia es fundamental, porque de esa forma se puede reconocer las pruebas que serán admitidas, delimita en declarar a los testigos e identificación de puntos que son consignados en la sentencia, a efectos de evitar futuras nulidades (Huamán, 2015).

2.2.1.6. Los sujetos del proceso

2.2.1.6.1. Aceptación

Los sujetos del proceso son aquellas, que intervienen y participan desde el inicio y culminación del caso, es decir, uno pretende y otro niega (Huamán, 2015).

2.2.1.6.2. El demandante

Es la persona natural o jurídica que reclama o pide el reconocimiento o constitución de un derecho que fue lesionado por una o varias personas, e incluso el propio estado (Huamán, 2015).

2.2.1.6.3. El demandado

Vendría ser lo mismo que el demandante, sin embargo, es el que supuestamente lesiona, viola o quebranta el derecho del quien reclama; no obstante, tiene el derecho al debido proceso y demás (Huamán, 2015).

2.2.1.6.4. El juzgador

Es aquella persona investida con facultades de impartir justicia, con probidad e igualdad ante las partes; a la vez, de lograr la solución concreta de los conflictos y la paz social (Huamán, 2015).

2.2.1.7. La prueba judicial

2.2.1.7.1. Aceptación

Rosenberg (2019) define que es la demostración de la existencia sobre un hecho, el cual se pretende decir la verdad; teniendo presente los requisitos legales para su debida y correcta procedencia, con la finalidad de reclamar un derecho.

La prueba, es todo conocimiento que puede ser cierto y probable de un determinado hecho; razón o motivo que se aporta en la audiencia, para deliberar una solución o certeza en el juzgador sobre lo que se peticiona (Priori, 2018)

2.2.1.7.2. La carga de prueba

Al tratarse la carga de la prueba, se toma en cuenta, el artículo 23 NLPT; puesto que el orden o distribución comienza, quien pretende sustentar los hechos de su petitorio, luego, si cree que no son, los contradice con distinta prueba, teniendo presente las reglas ordinaria o extraordinaria que esta tiene; una vez, probada la prestación personal, automáticamente se activa la presunción laboralidad (Rosenberg, 2019)

Es sí que, el demandante debe probar: a) Existencia normativa del derecho reclamado, diferente al orden jurídico, b) Motivación del acto nulo y hostilidad, c) Realidad del daño. El demandado prueba: a) Cumplimiento conforme a ley, pago, justificación de extinción contractual, b) Razón diferente al daño, c) Relación laboral y motivo de despido (Rosenberg, 2019)

Realizada las actuaciones probatorias, si estas presentaron indicios de lesiones, el juzgador los tomará, por cierto, por lo que, la parte contraria, tendrá probar los motivos o razones justificables que permitieron las medidas. Estos indicios son recogidos de los hechos expuestos y los comportamientos de las partes procesales (Rosenberg, 2019)

2.2.1.8. La sentencia

2.2.1.8.1. Aceptación

Ariano (2016) sostiene que es la acción del juzgador, materializado en una resolución como una herramienta pública, ejerciendo su poder jurisdiccional con justicia y probidad. Aplicando para cada caso, la norma correspondiente, tomando en consideración los hechos expuestos y pruebas aportadas por las partes procesales. Finalmente, dando su veredicto para poner solución al conflicto, no dejando a un lado, la armonía y la paz social.

La sentencia, es el pronunciamiento de los actos procesales realizados en todo el juicio, como lo establece el artículo 31 NLPT; es decir, sobre las posiciones introducidas en la demanda y contestación por las partes procesales. Por lo tanto, al declarar fundada en todos sus extremos o parte de ella, debe ser clara y precisa a quien corresponde el derecho reclamado y ordene quien cumplirlo, al referirse de dinero, precisar la liquidez (Arce y Neves, 2016)

2.2.1.8.2. La aplicabilidad de la norma laboral en la sentencia

Que, al ser un proceso laboral, se debe tener presente, las resoluciones firmes (sentencias) y actas conciliatorias, se aplica el artículo 58 NLPT; por lo que, su ejecución solo podrá ser con el juzgador que tiene conocimiento del caso, en el supuesto, si fuese iniciada en la Sala, será el especializado laboral (Arce y Neves, 2016).

2.2.1.8.3. El principio de la motivación

2.2.1.8.3.1. Aceptación

Son las justificaciones del decidir por el juzgador, debiendo tener consideraciones sobre los hechos narrados y leyes aplicables al caso, con la finalidad de dar solución al conflicto, concordante con la pretensión. Además, a las partes permitirá tener conocimiento las razones por la negación o aceptación de sus petitorios (Priori, 2016).

2.2.1.8.3.2. La motivación jurisdiccional

Esta motivación jurisdiccional, se encuentra proscrita en la carta magna, debiendo comprender que toda decisión tomada por el juzgador debe ser fundamentada en hechos y derecho, excepcionalmente lo que no son obligatorio por ser de meros trámites judiciales Priori (2016)

2.2.1.8.4. El principio de congruencia

2.2.1.8.4.1. Aceptación

El principio de congruencia, se rige exclusivamente de las pretensiones expuestas por las partes y lo que resolverá el juzgador, por el cual, debe tomar en cuenta. No debe ser diferente, si va declarar amparar el derecho, en otras palabras, evitar el extra petita o ultra petita; cabe señalar, de ser procesos laborales, es posible estas variaciones por el principio de flexibilidad, permitiendo cambios en cuanto a la liquidez de un monto (Monroy, 2017).

Este principio, delimita al juzgador en sus actuaciones respecto, a la forma descontrolada o antojadiza de tomar una decisión, sin poner en consideración los pedidos de las partes. Por lo que, siempre debe esa conexión, al fin que tenga armonía y concordancia jurídica (Toledo, 2009).

2.2.1.9. La apelación

2.2.1.9.1. Aceptación

La apelación, es el medio utilizable de quien se siente afecto por la resolución (sentencia o auto), cuyos agravios perjudica sus derechos; es así, que, se sustenta mencionando los errores de hechos o derechos y precisando su pretensión impugnatoria para su anulación o revocación de la misma. Puesto que, el encargado será el superior jerárquico (segunda instancia) en determinar si son estimados los agravios o confirmando lo resuelto por el juzgado de origen (Achulli y Huamán, 2011).

2.2.1.9.2. La regulación de apelar

Se regula por el artículo 52 NLPT, es así que, notificada con la sentencia, el plazo es de 05 días hábiles para poder interponer la apelación. Por ello, se debe consignar aquellos errores producidos por el juzgador u omisiones, dando las razones específicas de los agravios, con la toma de esa decisión plasmada en la resolución (Arce y Neves, 2016)

A la vez, el artículo 53 de la misma ley, precisa su proceder: a) Sentencias, b) Autos que finaliza el proceso, c) Autos concedidos con calidad diferida, d) Autos sin efectos suspensivos; para ello, el plazo es de 03 días (Arce y Neves, 2016)

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. El contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Aceptación

Rejas (2018) define que es el acuerdo de voluntad entre dos partes, es decir el trabajador y empleador, con efectos de obligaciones y derechos para ambos. Además, surge o nace una vinculación o relación de naturaleza laboral; por el cual, el primero se compromete a brindar el servicio de forma personalísima, sin derivar a otros, las

funciones realizadas son bajo subordinación, es así que son direccionada, fiscalizada y sancionada por el empleador; en cambio, este debe remunerar “pagar” por la prestación del trabajador.

El contrato de trabajo, es el trato que conlleva responsabilidades entre una personería jurídica o natural con una persona, para garantizar jurídicamente el cumplimiento de los derechos y deberes, que surgirán a partir de la suscripción de ambas; cabe señalar, que, a diferencia del contrato civil, este tiene como elemento indispensable la subordinación (Neves, 2018).

2.2.2.1.2. Los elementos del contrato

Todo contrato de naturaleza laboral está constituido por tres elementos, que se conceptualizan a continuación:

a) La prestación personal de servicios

Como primer elemento del contrato de trabajo, la prestación por parte del trabajador debe ser por el mismo, sin poder delegar o desear ser reemplazado por otra persona, puesto que, al ser un servicio personalísimo, estuviera desnaturalizando su condición, como lo que sucede en un contrato civil, el que permite por terceros o intermedios continuar el servicio (Rejas, 2018).

b) La subordinación

Este segundo elemento del contrato, la subordinación es la facultad o poder que permite al empleador de tener funciones, bajo el marco normativo laboral, que son: i) Direccionar, ordenar o mandar; ii) Fiscalizar, inspeccionar o controlar; iii) Sancionar, penalizar o castigar. Por lo que, las actividades realizadas del trabajador estarán supeditadas, bajo los límites y criterio de la razonabilidad (Rejas, 2018).

c) La remuneración

Ultimo elemento del contrato laboral, la remuneración es la forma de un pago en especie o lo que predomina usualmente a la fecha, el dinero, por lo que, es de libre disposición y elección del trabajador. Se precisa, que el empleador debe cumplir con un monto mínimo establecido por acuerdos internacionales y leyes nacionales; además, incluye beneficios amparado por la carta magna (Rejas, 2018).

2.2.2.1.3. Las características del contrato

EL contrato de trabajo o laboral, indiscutiblemente tiene cinco características que serán descritas a continuación:

a) La bilateralidad

Es la primera característica, se entiende que la obligación no es recaída en un solo sujeto, puesto que al ser bilateral será contraída en ambas. De esta forma, podrán ser obligadas recíprocamente. En otras palabras, se necesita la interactividad de dos o más personas para su efectividad jurídica, de esta manera se constituye esta característica de la bilateralidad (Anacleto, 2015).

b) La consensualidad

Como segunda característica, todo a quien interviene en un contrato debe ser consensuado, puesto que, con el mero consentimiento queda perfeccionado. Es aquí, que esta característica radica su naturaleza en las voluntades, dejando a un lado la coacción u presión para celebrar el contrato (Anacleto, 2015)

c) La onerosidad

La tercera característica, el contrato laboral tendrá que ser oneroso por la razón de la prestación de servicios que se acuerda o se pacta, por lo que, se entiende que será otorga mediante un monto de dinero. Se precisa, que es lo diferente a los contratos de característica gratuita, como lo de donación (Anacleto, 2015).

d) El sinalagmático

En cuanto a la cuarta característica, se refiere lo sinalagmático a la reciprocidad de obligaciones, a la vez, derechos que genera el pacto o acuerdo en el contrato, cuyos intervinientes vendría ser el trabajador y el empleador. Es decir, esta característica busca una debida correspondencia de los deberes jurídicos entre las partes (Anacleto, 2015)

e) El personalísimo

Última y quinta característica, respecto a lo personalísimo, quiere decir que el trabajador a través de la prestación de servicios que brinda al empleador, no podrá designar a otra, puesto que, al faltar el servicio personal, se tuviera originando un desequilibrio jurídico (Anacleto, 2015).

2.2.2.1.4. Los sujetos del contrato

a) El empleador (Persona jurídica o natural)

Gómez (2016) define que es el quien cuenta con las infraestructuras empresariales, puesto que, por la naturaleza y variedad de actividades económicas, busca personales para que brinde sus servicios para cumplir sus metas mercantiles, bajo la dirección, fiscalización y disciplina, que esta aplica al trabajador. Teniendo presente, los criterios del sistema financiero para desembolsar el pago respectivo.

El empleador, es aquella que está formada por personería jurídica o natural con el fin de generar patrimonios y bienes, mediante sus actividades económicas. Además, son los que necesita la mano de obra o ejercicio intelectual de personas para que puedan subsistir en el mercado financiero. Por otro lado, están obligados a cumplir con las normas jurídicas, por lo que, debe proveer los beneficios que corresponde al trabajador (Infantes et al. 2012)

b) El trabajador (Persona natural)

Gómez (2016) sostiene que aquel sujeto de cualidades o destrezas generadoras de soluciones para los problemas o necesidades que surgen en una empresa; puesto que, su finalidad es recabar o juntar ingresos económicos, por la prestación de servicios que realiza personalmente; cabe señalar, que, por ello, debe cumplir fielmente las órdenes emanadas por el empleador, a la vez, los reglamentos internos que pudiera existir en el centro de labores.

El trabajador, está constituida únicamente por una persona natural, puesto que, si fuese una persona jurídica se estuviera hablando de una tercerización o intermediación laboral, cuyo tema compete a un ámbito jurídico distinto. Es así, que, para obtener la condición de trabajador, debe primar la subordinación por parte del empleador, por lo que, su obligación será prestar sus servicios con cabalidad y eficacia; además de cumplir con todo lo que ordene, teniendo presente, que será remunerado mediante un salario de forma quincenal o mensual, según lo pactado. Asimismo, deberá respetar las normas laborales, por lo que, es pasible a beneficios sociales el trabajador (Infantes et al. 2012)

2.2.2.2. La desnaturalización de un contrato

Rejas (2018) es la falta de un elemento jurídico o variación de la realidad sobre un acuerdo entre el trabajador y empleador, por lo que, la naturaleza de la actividad laboral cambia por otra, generándose otro contrato con beneficios, a la vez, está amparada legalmente por la constitución, el régimen de trabajo.

Un contrato siempre tendrá una finalidad, a partir de los acuerdos o pactos establecidos dentro de ello; sin embargo, al tener cambios en la ejecución, resulta diferente a la

realidad, ocasionará una desnaturalización del contrato. En otros casos, son por algún requisito legal faltante, que imposibilita la validez del contrato (Anacleto, 2015).

2.2.2.3. El contrato de locación de servicios

2.2.2.3.1. Aceptación

El contrato de locación de servicios, es un contrato consensuado, de naturaleza civil, de característica onerosa, con un tiempo determinado, percibiendo una retribución económica, por la actividad de un servicio intelectual o físico. Se precisa, que no existe vinculación o relación laboral entre las partes, teniendo una duración máxima de tres años. Por otro lado, se hace mención que este contrato está regulado por el código civil vigente, es por ello, que el prestador tiene plena autonomía en realizar sus servicios (Anacleto, 2015).

2.2.2.3.2. Los elementos del contrato de locación de servicios

a) La prestación de servicios

La prestación personal, es la actividad o ejecución de servicios desarrolladas por el locador, es decir la entrega del producto o resultado sobre lo acordado o plasmado en el contrato, pudiendo en algunos casos, designar a otros para que continúe o culmine. Además, de negociar el cambio del servicio si fuese esta puesta en las cláusulas del contrato (Anacleto, 2015).

b) La retribución

El pago en suma de dinero u otro que hubiera sido acordado entre las partes, vendría ser la retribución económica el cual recibe el locador por parte del comitente. No se puede dejar a un lado, que este pago puede ser en cualquier momento o lugar, conforme al contrato, puesto que, con la culminación del servicio, se entiende que se entrega inmediatamente la retribución o pago (Anacleto, 2015).

c) La autonomía

Este elemento, es importante para diferencia de un contrato de trabajo, porque el prestador tiene plena autonomía o independencia de la forma de ejecutar sus servicios, no estando sujeto a un jefe u órdenes quien dirige como hacerlo, todo lo contrario, es amo y dueño del despliegue de sus funciones; es por ello, que puede debatir con el comitente sobre alguna inconformidad del servicio (Anacleto, 2015).

2.3. Marco Conceptual

Hernández, et al. (2014) enfatizan que es en realidad una investigación bibliográfica que habla de las variables que se estudiarán en la investigación, o de la relación existente entre ellas, descritas en estudios semejantes o previos.

Calidad

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

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

III. HIPÓTESIS

La hipótesis es como un intento de explicación o una respuesta provisional a un fenómeno. Su función consiste en delimitar el problema que se va a investigar según algunos elementos, tales como: el tiempo, el lugar, las características de los sujetos (Hernández, et al. 2014).

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios u jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, las sentencias sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali - Perú, fueron de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

3.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

IV. METODOLOGÍA

La metodología son los diferentes pasos o etapas que son realizados para llevar a cabo una investigación social y científica. Este capítulo describe de qué manera se llevó a cabo la investigación objeto de este estudio (Hernández, et al. 2014).

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación. La investigación es de tipo Cuantitativa – Cualitativa (Mixta)

Cuantitativa. La investigación se inició con el planteamiento del problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

Cualitativa. La investigación se fundamentó en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a ésta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

4.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproximó y exploró contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto del fenómeno propuesto; por lo tanto, la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El nivel exploratorio del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consistió en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realizó de

manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

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

El nivel descriptivo, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de la investigación

No experimental. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado

normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

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

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02, que trata sobre Desnaturalización de contrato.

La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias que se insertan como **anexo 1**; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

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

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco

niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

La definición y operacionalización de la variable se encuentra en el **anexo 2**.

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

Ambas técnicas se aplican en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso existente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si,

no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

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

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

4.6.1. De la recolección de datos

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que se encuentra en el **anexo 4**, denominado:

Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

4.6.2.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, será una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por

los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

Finalmente, los resultados serán el producto del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio, conforme a la descripción realizada en el **anexo 4**.

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

En términos generales, la matriz de consistencia sirve para asegurar el orden, y asegurar la científicidad del estudio, que se evidencia en la logicidad de la investigación.

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE EL PROCESO DE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL EN EL EXP. N° 00820-2018-0-2402- JR-LA-02; DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI- PERU. 2021.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – Perú. 2023?	Determinar la calidad de las sentencias sobre la desnaturalización de Contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente N° 00820- 2018-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – Perú. 2023	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – Perú, ambas son de rango muy alta y muy alta, respectivamente.
ESPECIFICOS	1. ¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	2. ¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

4.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

Es el efecto en base a cálculos para determinar el proceso de ciertas acciones o cosas, con la finalidad de concluir cualquier investigación científica desarrollada, como, por ejemplo: Resultados de comportamientos o experimentos (Hernández, et al. 2014).

5.1. Resultados

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Segundo Juzgado de Trabajo Permanente – Pucallpa.

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

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

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

Cuadro 2. Calidad de sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente – Distrito Judicial de Ucayali

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

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación.

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

5.2. Análisis de resultados

De acuerdo, a los resultados analizados se obtuvo que las sentencias en estudio, fue muy alta calidad, respectivamente; es así, que se detalla los hallazgos encontrados en dichas sentencias, a continuación:

La pretensión ha sido sobre la desnaturalización de contratos, siendo los hechos argumentado por la demandante: Que, desde el 01.01.2011 en adelante, mediante los contratos civiles “locación de servicios” firmado con la demandada, se originó sus labores como operadora de limpieza en el área de Sub Gerencia de Limpieza Pública, con un salario mensual variado que fue ascendiendo de forma periódica de S/. 600.00 a S/.930.00, obteniendo 07 años de forma ininterrumpida. Es así, a los constante hostilizaciones en dar por concluido la contratación realizada, afectando su desempeño, a la vez, su estabilidad laboral; mientras que la demandada arguyo: Ha negado que existe una vinculación o relación de índole laboral, toda vez, que dicho contratos son de naturaleza civil, por lo que, para ser considerado trabajador debe haber subordinación, en el caso presente tiene la condición de locadora. Se debe tener presente, que en el sector público se concursa mediante ciertos procedimientos establecidos por la Ley; el proceso laboral terminado, tuvo como vía procedimental el ordinario, es así que, dichos procesos fueron resuelta, de la manera siguiente:

La decisión de primera instancia ha sido: Declarar la demanda fundada, sobre el petitorio de desnaturalización de los contratos civiles (Locación de servicio), que van desde la fecha 01 de enero del 2011 en adelante, reconociendo la existencia de un vínculo netamente laboral entre las partes; en consecuencia, ordeno incorporación y registro como trabajadora con contrato de plazo indeterminado, bajo el alcance del régimen laboral privada del DL N° 728.

Esta decisión fue materia de apelación por la demandada pretendiendo que se revoque de forma parcial en los extremos que declara fundada la demanda, ordene registrar como trabajadora y condene al pago de costo procesal, y el veredicto en la **instancia superior**, ha sido: De la sentencia resuelta, confirmarla en todo y devolver al juzgado.

De la sentencia en primera instancia se detectó: De los indicadores de la sentencia, se tiene que los hechos expuestos por amabas, se logró probar conforme a ley, las pruebas documentales; en cuanto la demandante, evidencia relación contractual de naturaleza laboral. Por su parte, la demandada ha negado que pueda existir alguna vinculación, porque, la demandante había firmado contrato de naturaleza civiles, si bien es cierto, dichos documentos existen, pero no se justifica con la realidad; es por ello, el juez ha tomado en cuenta la validez y fiabilidad de la prueba aportadas por las partes.

Se aplicó una correcta valoración conjunta de las pruebas, demostrando una debida interpretación del significado de la prueba; configurando su pretensión de acuerdo al artículo 4° del TUO del Decreto Legislativo N°728, acreditando los tres elementos de un contrato laboral: a) Prestación personal de servicios; b) Subordinación; c) Remuneración.

Siendo así, conforme al artículo 23° de la Ley N°29497- Nueva Ley Procesal de Trabajo (En adelante NLPT), que habla sobre la carga de la prueba quien pretende o quien lo contradice; no obstante, al ser un proceso laboral tiene como regla especial, que, acreditada la prestación por parte de la demandante, se genera la presunción laboral.

Además, el juez cumplió con su deber, de utilizar las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia para que así, forme la convicción del valor probatorio para poner en conocimiento sobre el hecho real que estaba oculto con contratos no

laborales, por lo que, decidió declarar fundada la demanda interpuesta por la demandante.

En la argumentación jurídica, el juez aplico para el caso en el concreto, al artículo 4° de la decreto citado, siendo válido, por cuanto en su legitimidad no contraviene a otra norma, es decir ha considerado que la demandada es una entidad de la administración pública, por lo que su naturaleza son actividades públicas; sin embargo, el personal de limpieza al ubicarse como obrero, pasan al régimen laboral de la actividad privada, como lo establece la Ley N°27972 – Ley Orgánica de Municipalidades.

De esta forma se evidencia, que el juez selecciono correctamente la norma de acuerdo a los hechos y pretensión, demostrando la interpretación de la norma, dando entender que se trata de un proceso laboral, por lo que, tenía que su pretensión de la demandante fue amparada conforme a leyes laborales que se rigen en estos casos.

La aplicación de congruencia, por cuanto de parte de la demandante, existió prueba que acredite el hecho de una relación laboral, por lo que, se configuro la pretensión planteada, en exigir el reconocimiento de la relación laboral; es así, que el juez no hizo uso abusivo del sistema de la libre valoración de la prueba, por lo que, se debe entender, que este principio debe prevalecer la relación o vinculación con lo pretende las partes y la toma de decisión del juez, puesto que en la sentencia refleja eso, toda vez, que su pretensión de la demandante se ajusta al hecho y derecho.

Referente a las reglas precedentes, es decir las cuestiones introductorias y sometimiento al debate, asimismo, respecto a la relación de reciprocidad entre la parte expositiva y considerativa, evidencia aplicación y pronunciamiento por parte del juez, porque se ha reflejado en la fundamentación fáctica y jurídica de la sentencia que las pruebas ofrecidas y admitidas por el demandante demuestran el vínculo jurídico que

respalde la celebración contractual laboral, para que, a partir de la fecha dada, se puede exigir la desnaturalización de la misma.

Es así, que de la sentencia evidencia una debida aplicación entre lo que contiene la parte expositiva, es decir, la pretensión del demandante con la toma de decisión en la parte resolutive. Se puede mencionar, que la motivación del asunto judicial en la sentencia examinada tuvo, una excelente y eficaz acción valorativa de las pruebas ofrecidas y protección del derecho petitionado.

En resumen, que toda emisión de sentencias por distintos casos, no puede ser decidida antojadizamente, en otras palabras, arbitrarias pasibles de errores con consecuencia de agravios para los justiciables. Por lo que, se debe aplicar el principio de congruencia, que hace referencia entre las pretensiones y las pruebas actuadas, para lograr una sana y correcta toma de decisión.

Además, se debe tener en cuenta que la sentencia debe ser motivada, para que no recaiga en la irracionalidad de fundamentar su decisión, dejando a un lado o erróneamente invocando normas que no se ajusta a los elementos y razones de juicio.

Por otro lado, el principio de congruencia, se considera como pieza clave, para que las pretensiones de las partes y lo que resolverá el juzgador; no debe ser diferente, si va declarar amparar el derecho. Asimismo, el principio de flexibilidad, que permite cambios en cuanto a la liquidez de un monto (Monroy, 2017).

En ese sentido, se entiende que el principio de congruencia se ubica intrínsecamente con el derecho a la motivación, es así que, el Código Civil en su art. 50º, inc. 6, ajusta la obligación en fundamentar los jueces en el contenido de los autos y sentencias, en caso contrario pasible a que sea nulo, teniendo en cuenta las jerarquías normativas y dicho principio.

Asimismo, art. 144° del mismo cuerpo legislativo, precisa que las resoluciones deben ser con claridad y precisión, por cuanto la decisión que ordena, será concordante con la fijación controvertida; de ser distinto lo decidido, mencionar la carencia de requisitos y la errónea norma, en la parte dispositiva del fallo, en otras palabras, parte resolutive en la sentencia.

También, en el art. VII del Título Preliminar del texto legal, precisa al principio *Iura Novit Curia*, es aquel que da facultad al juez, en corregir conforme al derecho que corresponde, al ser invocadas por error o no fueron mencionadas; debiendo solo limitarse a los hechos alegados por las partes.

De la sentencia en primera instancia se detectó: Que, conforme al estadio procesal, la sentencia de vista, fue examinada el desarrollo de los hechos expuestos y de todo el proceso en el juzgado de origen, es decir en instancia inferior. Es así que, los agravios esgrimidos por la demandada, se basó en los errores de hechos y derechos, siguientes:

- i) El periodo de la prestación de servicios, por lo que, supuestamente no cabe la subordinación.
- ii) El alejamiento del precedente vinculante, respecto incorporación en la administración pública y lo establecido por la ley N°28175, que hace referencia sobre acceso del empleo público.
- iii) La falta de motivación de los costos procesales, por no asistencia de las audiencias.

Siendo así, los jueces delimitaron el problema jurídico, conforme a la apelación recurrida sobre la justificación de la decisión judicial, teniendo en cuenta la existencia de una relación laboral. Por lo tanto, se dedujo que son dos problemas, que son: a) Problema de prueba, se refiere a los hechos alegados; b) Problema de relevancia, se trata sobre la aplicación de precedentes vinculantes.

Teniendo así, el análisis del asunto sobre el problema de prueba: Que la parte demandada, solo trataba de simular mediante contrato civiles la relación laboral con la demandante, por lo que, en el periodo expuesto, lo hacía de manera continua y manual sus labores como apoyo de limpieza pública. Es así, que los hechos probados, evidenciaron lo real; siendo diferente con los contratos, puesto que contenían el elemento indiscutible de toda naturaleza laboral, que es la subordinación, demostrando así que la demandada ejercía el poder de dirigir, fiscalizar y sancionar sobre la demandante.

Por otro lado, las consideraciones normativas, fueron debidamente aplicadas, como el artículo 4 del TUO D.L. N°728 – Ley de Productividad y Conectividad Laboral, que precisa el contenido sobre un contrato de naturaleza laboral. El principio de primacía de la realidad, que busca dar protección tutelar al más débil de la vinculación laboral, en el presente caso a la demandante. El principio protector, recogido en la carta magna, encargado de poner en igualdad de nivel entre el trabajador y el empleador, procurando que las normas sustantivas del trabajo amparen debidamente el derecho reclamado.

Respecto, al asunto del problema de relevancia: Quedo, evidenciado el acceso al puesto de labor de la trabajadora, no ha sido obligatorio un concurso público a pesar de estar regulada por el régimen laboral de actividad privada, puesto que, el precedente vinculante solo recae con personal netamente administrativos y no con los trabajadores de condición de obrero. Por ello, el juzgador trajo a colación la Casación Laboral N°14328-2015-Lima, que hace énfasis de la reposición solo tiene efecto a los trabajadores que pertenece a la carrera administrativa, lo que no sucedió en el asunto judicial; cabe precisar, que el petitorio fue sobre desnaturalización y no de reposición.

Para mayor abundamiento, se tiene la Casación Laboral N°12475-2014-Moquegua, determino como criterio obligatorio para instancias inferiores, que no se debe tomar en cuenta el precedente vinculante de Huatuco, a trabajadores de condición obrero, sujeto al régimen laboral privado. Es así, que la demandante no se encontró bajo el alcance de dicho precedente, correspondiéndole el reconocimiento del vínculo laboral entre la demandante y demandada, al declararse la desnaturalización de los contratos civiles.

Referente los costos procesales, fue fundamentada el pago generado por el honorario del abogado y el porcentaje respectivo al colegio de abogados del distrito judicial, bajos los criterios siguientes: i) La participación del abogado de la demandante en las audiencias de conciliación y juzgamiento programada. ii) Dificultades procesales. iii) Conducta procesal de la demandada. iv) Naturaleza del derecho en discusión; por lo que, se impuso la condena de 4 URP a la parte vencida “demandada”, siendo razonable la condena, por esta bajo las normas y leyes laborales.

Es así, que fue aplicable la séptima disposición complementaria de la NLPT, que señala que el Estado es pasible a ser condenado al costo procesal, es por ello, que faculta al juez laboral de imponerlo; en consecuencia, no es cierto lo argüido por la demandada, respecto a este agravio.

De esta manera, evidencian que las normas fueron validas, por lo que, su legitimidad y vigencia, no contravinieron con otras, siendo coherentes, es así que, se aplicó una correcta aplicación de la norma, conforme a los hechos y la pretensión de la demanda; hubo una debida interpretación de las leyes y jurisprudencias laborales al caso concreto. Asimismo, una razonada aplicación de la legalidad, puesto que se respetó los derechos fundamentales, reflejando la unión de la decisión y el respaldo normativo,

por cuanto, quedo establecido el nexo entre los hechos y las normas de la decidida justificación.

Siendo así, la Sala Laboral a través de los jueces, fueron explícito en describir cada problema jurídico, que supuestamente incurría la sentencia de primera instancia, teniendo como resultado que fue debidamente motivado, respetando las reglas probatorias y el principio de congruencia.

En resumen, la sentencia de segundo grado señalo cada pretensión impugnatoria que propuso la recurrente (demandada), identificando los agravios que aducía. Siendo así, analizo los medios probatorios actuados y los hechos que probaron la pretensión de la demanda, que fue declarada fundada en todos sus extremos. Por lo que, aplicó las normas, doctrinas y jurisprudencia laborales vigentes para que confirmen lo resuelto en el juzgado de origen.

Respetando el principio de motivación, que son las justificaciones del decidir por el juzgador, debiendo tener consideraciones sobre los hechos narrados y leyes aplicables al caso, con la finalidad de dar solución al conflicto, concordante con la pretensión. Además, permite tener conocimiento las razones por la negación o aceptación de sus petitorios (Priori, 2016).

Es así, que la demandante se confirmó su relación laboral con la demandada, como obrero municipal por las funciones que realiza de apoyo de limpieza pública, concordando con lo establecido por la corte suprema y el tribunal constitucional, correspondiendo el reconocimiento contractual laboral, a plazo indeterminado del régimen privado, puesto al encontrarse desnaturalizado en el periodo laborado.

VI. CONCLUSIONES

Vendría hacer aquellas soluciones de una determinada problemática, enfocada a la variable de estudio; generalmente, es el resultado de diversos procedimientos con antesala, debiendo ser plasmado de forma escrita (Hernández, et al. 2014).

Conforme a los trazados objetivos e hipótesis de la investigación, sobre las sentencias del caso judicial, el derecho sustantivo que lo amparo fue el artículo 4° T.U.O. del D.L. N°728 – LCPL, es así que, fueron resuelta y decidida de la siguiente manera:

- La sentencia: Demanda fundada.
- La sentencia de vista: Confirma la sentencia.

En primera instancia fue muy alta, porque el juzgador identifico las pretensiones de la demandante que estuvo, debidamente probada con las pruebas aportadas, demostrando que los hechos configuran el derecho sustantivo reclamado. Siendo así, reconoció el vínculo laboral por la desnaturalización de los contratos civiles, ordenado que registre en la planilla como trabajadora, adquiriendo el contrato de plazo indeterminado.

De la parte expositiva, se refleja la identificación de las partes procesales como las pretensiones, el juzgador, materia de controversia, numero del expediente. Asimismo, los actos procesales, que realizaron en el proceso.

De la parte considerativa, se evidencia que los hechos que fueron expuestos por las partes. Las pruebas que fueron admitidas, de las que no fueron necesario ser probadas. La valoración conjunta, la fiabilidad y validez de la prueba; por otro lado, la aplicación normativa concordante con el caso concreto.

De la parte resolutive, se demuestra que se respetó el principio de congruencia sobre las pretensiones con las pruebas y lo que decide resolver el jugador. A la vez, la descripción clara y precisa a quien corresponde el derecho.

En segunda instancia fue muy alta, porque los fundamentos sobre los agravios no pudieron evidenciar los errores de hechos y derecho que ha incurrido el juzgador en la sentencia. Siendo todo lo contrario, no logro demostrar mediante los contratos de locación que la demandante no pertenece ser considera trabajadora. Respecto a la aplicación de los precedentes vinculantes, estos solo son regidos por los trabajadores de la carrera administrativa y no para los obreros municipales. Por último, que los costos procesales, fueron condenado por la naturaleza del proceso, bajo los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

De la expositiva, se identificó la individualización de los sujetos procesales, el objeto de impugnación, haciendo mención de los plazos en esta etapa procesal, asegurando las formalidades del proceso.

De la considerativa, quedo evidenciado los hechos que fueron actuados en primera instancia, aplicación de la sana crítica y las máximas de las experiencias. La vigencia normativa.

De la resolutive, reflejo que se aplicó las reglas que preside la parte introductoria y sometidas al debate del juicio. La debida especificación de la confirmación de lo resuelto.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Achulli, M., & Huamán, E. (2011). *Estudios sobre los medios impugnatorios en los procesos laborales y constitucionales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Aguinaga Saavedra, J. E. (2021). El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. *IUS: Revista De investigación De La Facultad De Derecho*, 10(1). Recuperado de: <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v10i1.605>
- Amorin (2021). La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual y la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la Municipalidad Distrital de Manantay 2018. [Tesis para optar el título profesional de abogado – Universidad Nacional de Ucayali]. Recuperado de: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5097/B72_UNU_DERECHO_2021_T_DAVID-AMORIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anacleto, V. (2015). *Manual de derecho del trabajo*. Lima: Lex & Iuris.
- Arce, E. y Neves, J. (2016). *Código de derecho laboral Vol. I. Régimen laboral de la actividad privada*. Lima: Palestra.
- Arevalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Lima: Institución Pacifico S.A.C.
- Ariano, E. (2016). *Resoluciones judiciales, impugnaciones y la cosa juzgada*. Lima: Instituto Pacifico.
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista Editores.
- Cahuana (2021). Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA – Puno durante el periodo 2018. [Tesis para optar el título de abogada – Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15531/Cahuana_Coaguira_Liz_Vanessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia

Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona.
Recuperado en:
[http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20disenar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20disenar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)

Carrillo, F. (2013). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Ideas Solución Editorial.

Chávez Descalzi, J. A. (2021). *Consejo para la Reforma del Sistema de Justicia. Política pública de reforma del sistema de justicia. La reforma del sistema de justicia de cara al Bicentenario*. Revista Oficial Del Poder Judicial, 13(16), 517-530. <https://doi.org/10.35292/ropj.v13i16.480>

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Duarte (2013). El juez y la motivación de la sentencia. Análisis de casos prácticos frente a los juicios paralelos periodísticos. [Tesis para optar al título de licenciada en Derecho – Universidad de Costa Rica]. Recuperado de: <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/El-Juez-y-la-motivaci%C3%B3n-de-la-sentencia.-An%C3%A1lisis-de-casos-pr%C3%A1cticos-frente-a-los-juicios-paralelos-period%C3%ADsticos.pdf>

Expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02; Distrito Judicial de Ucayali – Pucallpa - Perú

Flores (2018). Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de villa el salvador 2016-2017. [Tesis para optar el título de abogada – Universidad Autónoma del Perú]. Recuperado de: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/449/Tesis%20Katherine%20F..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, F. (2016). *Contrato de trabajo*. Lima: Adrus.

Gonzales y Klein (2021). La desnaturalización del contrato de locación de servicios en la nueva ley procesal laboral en la provincia de coronel portillo 2016-2018. [Tesis para optar el título profesional de abogado – Universidad Nacional de Ucayali]. Recuperado de: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4916>

Haro, J. (2010). *Estudio preliminar de la nueva ley procesal del trabajo (Ley N°29497)*. Lima: Ediciones Legales.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill

- Huamán, L. (2015). *La competencia del juez laboral en la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Grijley.
- Infantes, G., Mucha, R. y Egusquiza, B. (2012). *Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador*. Lima: Pacifico Editores.
- Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>
- Jiménez, L. (2018). *Beneficios laborales en el sector público*. Lima: Instituto Pacifico.
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud
- Malca, V. (2017). *Litigación & proceso. En la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Jurista.
- Medina (2021). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01 Distrito Judicial de Áncash, Huaraz, 2021. [Tesis para optar el título profesional de abogada – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Recuperado de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/24952/CALIDAD CONTRATO LABORAL MEDINA SOCOLA MARIA DEL ROC IO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/24952/CALIDAD%20CONTRATO%20LABORAL%20MEDINA%20SOCOLA%20MARIA%20DEL%20ROCIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Monroy, J. (2017). *Teoría general del proceso*. Lima: Communitas.
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: PUCP.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

- Priori, G. (2016). *Argumentación jurídica y motivación de las resoluciones judiciales*. Lima: Palestra.
- Priori, G. (2018). *La prueba en el proceso*. Lima: Palestra.
- Priori, G., Carrillo, S., Glave, C., Pérez-Prieto, C. y Sotero, M. (2011). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Ara.
- Reaño (2020). Calidad de sentencias sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00299-2017-0-2402-JR-LA-02 Distrito Judicial de Ucayali, 2020. [Tesis para optar el título profesional de abogada – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/27392/DES_NATURALIZAR_CONTRATO_REANO_PEREYRA_NATALY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rejas, A. (2018). *Derecho laboral*. Lima: Grijley.
- Rodríguez, J. (2018). *Manual práctico del proceso laboral*. Lima: Motivensa.
- Rosenberg, L. (2019). *La carga de la prueba*. Lima: Ara.
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articulos-4777_recurso_10.pdf
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-suppo-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Toledo, O. (2009). *Nulidad de cosa juzgada fraudulenta en materia laboral*. Lima: Grijley.
- Ugarte (2018). El rol de la narración en la motivación de las sentencias. [Tesis para de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales – Universidad de Chile]. Recuperado de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/152772/El-rol-de-la-narraci%C3%B3n-en-la-motivaci%C3%B3n-de-las-sentencias.pdf?sequence=1#:~:text=En%20un%20estado%20democr%C3%A1tico%20la,razones%20que%20justifican%20su%20decisi%C3%B3n.>
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marco

Vilchez, L. (2018). *Desnaturalización del contrato de trabajo*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266/12830>

Zapirain (2017). *La sentencia en el proceso de trabajo*. [Tesis para la obtención del grado de Doctora – Universidad del País de Vasco]. Recuperado de: https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/31003/TESIS_ZAPIRAIN_BILBAO_ANA%20ISABEL.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: Sentencias de primera y segunda instancia del expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02.

PRIMERA SENTENCIA

SEGUNDO JUZGADO TRABAJO PERMANENTE

EXPEDIENTE : 00820-2018-0-2402-JR-LA-02
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y OTROS
JUEZ : J
ESPECIALISTA : E
DEMANDADO : M
DEMANDANTE : K

SENTENCIA N° 455-2018-02°JTU

RESOLUCION NUMERO DOS.

Pucallpa, tres de octubre del año dos mil dieciocho.

I. ANTECEDENTES:

Mediante escrito de fojas 150 a 156, la ciudadana **K** interpone demanda sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA** contra la **M**, a fin de que se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así como también, la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos con la demandada y, como consecuencia de ello, se le incorpore al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado. Para lo cual alega que en la actualidad es Operadora de Limpieza Pública dependiente de la Sub Gerencia de Limpieza Pública, labor que viene desempeñando del 01 de enero al 04 de marzo de 2011 mediante contrato de locación de servicios y del 05 de marzo de 2011 en adelante por intermedio de contratos administrativos de servicios, siendo hostilizado con la terminación de su relación contractual, que se renueva cada mes o cada dos meses, lo que lo mantiene en inestabilidad laboral impidiéndole cumplir sus funciones al estar siempre pendiente de la pérdida de puesto de trabajo, pero debido al tiempo transcurrido, es evidente que se ha generado una relación laboral de derecho público no sujeta a plazo fijo sino a plazo indeterminado. Asimismo, señala que desde

que ingresó a prestar servicios hasta la fecha, ha venido desempeñándose como operadora de limpieza en la Sub Gerencia de Limpieza Pública, órgano que es integrante del municipio emplazado, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, al haber trabajado por más de siete años en forma ininterrumpida no puede ser cesado sino previo proceso administrativo sancionador, razón por el cual, se le deben mantener en su puesto de trabajo mientras su relación laboral está sujeta al régimen laboral de la actividad privada. Finalmente, refiere que los servicios que prestó ha sido de manera continua por más de siete años en un mismo cargo, a favor de un mismo empleador, y habiendo demostrado que prestó servicios subordinados en forma ininterrumpida, siendo contratado de manera arbitraria e ilegal bajo la modalidad administrativa de servicios, lo que no permite garantizar su estabilidad laboral, al cual, tiene derecho todo ser humano conforme a las leyes laborales y la constitución política del estado.

Por Resolución Número Uno, de fecha 20 de julio de 2018, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, se corrió traslado a la demandada y se citó a las partes a la diligencia judicial de Audiencia de Conciliación para el día 21 de agosto de 2018, fecha en la cual no se logró acuerdo alguno entre las partes, conforme se dejó constancia en el acta de audiencia de conciliación obrante en autos de fojas 243 a 245, ocasión en la que se reseñó cuáles son las pretensiones materia de juicio, siendo a saber:

- ✓ *Solicita la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2011 hasta la fecha y como consecuencia de ello se reconozca su derecho a ser considerado como contratado permanente bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.*
- ✓ *Solicita que se disponga que la autoridad competente emita resolución de contrato permanente bajo el Decreto Legislativo N° 728, disponiendo su permanencia en las funciones de operadora de limpieza pública en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la demandada.*

Respecto de lo cual la demandada cumplió con absolver los términos de la demanda a través de su escrito de contestación de la misma, que obra en autos de fojas 237 a 242, solicitando que, en su debida oportunidad, sea declarada infundada. Para ello,

argumenta que no comparte lo alegado por la actora al solicitar la desnaturalización e invalidez de los contratos suscritos con su representada, dado que, en la realidad lo que pretende, es incorporarse a la administración pública como trabajador contratado a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, lo cual resulta inverosímil con lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público, que establece el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidades de las personas; apartándose del precedente vinculante establecido en el fundamento 21 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, mediante el cual se establece como exigencia de la incorporación o reposición a la administración pública solo proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuesta, vacante de duración indeterminada. Del mismo modo, arguye que la demandante ha prestado servicios a través de contratos de locación de servicios regulados al amparo del artículo 1764° y siguientes del Código Civil, definido como aquel acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo, a cambio de una retribución, cumpliendo cabalmente el plazo de vigencia del mismo, no generándose durante ese periodo vínculo laboral alguno que permitiese generar una relación laboral entre el demandante y su representada, puesto que, según refiere, los contratos firmados son de naturaleza civil. Por último, menciona que debe tenerse en consideración que el régimen de la contratación administrativa de servicios ha sido reconocido como un régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2010-PI/TC, al cual debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011- PCM, mediante el cual establece que éste régimen laboral especial no se aplica las disposiciones específicas del régimen laboral público, ni las del régimen laboral privado u otras normas que regulen carreras administrativas especiales.

Revisado el escrito de contestación de la demanda, se citó a las partes a la Audiencia de Juzgamiento, la misma que reprogramó y se llevó a cabo el día 26 de septiembre de 2018, conforme al archivo de audio y video y el acta que obra en autos, de fojas 246 a 249, ocasión en la cual se realizó la confrontación de posiciones de los abogados de las partes y se fijaron los hechos que requerían de probanza, siendo a saber:

- ✓ *Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2011 en adelante.*
- ✓ *Determinar si corresponde ordenar a la demandada que incorpore a la actora como servidora pública (Obrera) sujeta a un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.*

Luego de ello, se admitieron y actuaron los medios probatorios pertinentes, luego de escuchar los alegatos finales de los abogados de las partes, en atención a lo previsto en el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, se difirió la expedición del fallo y se señaló fecha para la notificación de la sentencia, por lo que, se procederá a sustentar la misma y cuyos fundamentos son los siguientes:

II.- FUNDAMENTOS:

1. Consideraciones previas.-

1.1. Según lo señalado en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, un proceso judicial tiene una doble finalidad: Finalidad Concreta, esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y una Finalidad Abstracta, lograr la paz social en justicia¹.

1.2. Conforme a lo establecido en el artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; asimismo, corresponde a la demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado,

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

mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido, en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para el *Aquo* en la solución del *thema decidendi*, relevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad.

1.3 De conformidad a lo previsto en el artículo 12 de la NLPT: "*12.1 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. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo (...) (el énfasis es nuestro)*", por lo que, al momento de resolver la presente causa, se dará prevalencia a lo que las partes expusieron en las audiencias programadas.

1.4 De igual manera, a efectos de poder resolver la presente causa conforme a otro de los principios innovadores dentro del nuevo modelo procesal laboral, es pertinente tener en cuenta que, a través del artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, respecto de la actuación del juez dentro del proceso, se le indica al mismo que dentro de sus deberes está aquel mediante el cual: "*(...) 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 (...) (el énfasis es nuestro)*" lo cual será observado debidamente al momento de resolver la presente causa.

2. Delimitación de la controversia.-

2.1 Lo que, en estricto, solicita la demandante **K** es que, luego de declararse la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así como también, la invalidez de los contratos administrativos de servicios, la comuna demandada **M**,

cumpla con incorporarla como servidora pública (Obrera) sujeta a un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

3. Sobre el Régimen aplicable al Municipio emplazado.-

3.1 En primer término, debe dejarse establecido que las Municipalidades sustentan la existencia de sus regímenes laborales a partir de lo que establece la normativa especial que las rige. Así, tenemos que la Ley N° 23853 – Ley Orgánica de Municipalidades establecía en su artículo 52° que los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente.

3.2. Los alcances de este precepto rigieron hasta el 01 de junio de 2001, fecha en la que entró en vigencia los alcances de la Ley N° 27469, estableciendo que **los obreros que prestan sus servicios a las Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada**, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen, criterio que rige actualmente con la dación de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N°27972, del 27 de mayo de 2003. En el caso de los empleados su régimen es el de la actividad pública.

4. Sobre la condición de obrero de la actora.-

4.1. Respecto al régimen de contratación de los obreros municipales, anteriormente nuestra legislación laboral y de seguridad social tenía un tratamiento distinto para los obreros y empleados, diferenciándolos como categorías independientes entre sí, de tal forma que el empleado era el trabajador que se desempeñaba en actividades de índole no manual y percibía generalmente una remuneración mensual (sueldo), mientras que el obrero era aquel trabajador que desempeñaba actividades de carácter manual y que recibía, generalmente, una remuneración semanal (salario).²

4.2. Sin embargo, actualmente esta diferencia ya no es relevante, ya que *"Desde el punto de vista técnico, la complejidad cada vez mayor del funcionamiento de los instrumentos de producción hace necesario contar con trabajadores formados profesionalmente en periodos más prolongados. El trabajo de los obreros se ha tornado, por ello, cada vez más intelectual; en las cadenas de producción*

² En <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=165>

automatizadas el trabajo apenas llega a ser físico. Contrariamente, no podría decirse que el trabajo de todos los empleados es perfectamente intelectual, o por lo menos más intelectual que el de los obreros de la industria actual. Muchas actividades de los trabajadores de oficina tienen un mayor ingrediente físico que intelectual. La división profesional en las categorías de obreros y empleados que pudo ser válida en el siglo [XIX], es hoy totalmente obsoleta... ”³.

4.3. En el presente caso, respecto a las labores que realizaba la demandante como Apoyo en la Limpieza Pública, estaban referidas al aseo de calles, palacio municipal y demás predios que administra la comuna accionada, las mismas eran netamente manuales, operativos o de campo, ajenas a lo administrativo, labores que estaban dentro del ámbito de competencia de la Sub Gerencia de Limpieza Pública, lo que nos lleva a concluir que las referidas labores eran mayor a la labor intelectual; por lo que, de utilizarse la clasificación de obrero o empleado, **a la accionante le cabe catalogarse como obrero.**

4.4. A decir de ello, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N° 02121-2010- PA-TC/Piura, en su fundamento 3, estableció que: "(...) tanto la labor de limpieza como la de jardinería *constituyen una actividad municipal permanente, realizada normalmente por los obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en una relación de subordinación y dependencia con la Municipalidad*". (énfasis nuestro).

5. Sobre la desnaturalización del contrato de Locación de Servicio suscrito por las partes.-

5.1. Respecto al hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de enero al 28 de febrero de 2011. Sobre el particular, el análisis incidirá si la relación contractual existente entre las mismas es una de naturaleza laboral – contrato de trabajo a plazo indeterminado– o si la misma es civil.

5.2 Al respecto, cabe señalar que el contrato de trabajo, supone que el trabajador le presta servicios personales subordinados y dependientes a su empleador; percibiendo

³ RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge (1995). Derecho del Trabajo Individual - Relaciones individua/es en la actividad privada, Lima, Edial, cuarta edición, pág. 81.

en contraprestación de sus servicios una remuneración; cuyos elementos esenciales conforme a los artículos 4°, 5°, 6° y 9^{o4} del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (*en adelante* LPCL) son: la prestación personal de servicios (servicios prestados directa y personalmente por el trabajador como persona natural), la remuneración (el íntegro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, sea en dinero o en especie y cualquiera sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición) y la subordinación (la dependencia del trabajador y la obligación de acatar las órdenes del empleador, quien tiene la facultad de reglamentar las labores, dictar órdenes para su ejecución, supervisar su cumplimiento y de imponer las sanciones en los casos de incumplimiento).

5.3. El contrato de trabajo también tiene elementos típicos que cumplen una doble función: sea como indicios para determinar la existencia de vínculo laboral (ejemplo: contratación preferente de duración indeterminada; el lugar donde se presta el servicios; la jornada de trabajo; la exclusividad del servicio para un empleador, el régimen laboral establecido para el empleador, etc.); o como elementos para graduar el disfrute de los beneficios laborales (ejemplo: jornada superior a las 4 horas para compensación por tiempo de servicios, jornadas superiores a las 8 horas, para horas

⁴ Decreto Supremo N° 003-97-TR

Artículo 4°.- 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.

Artículo 5°.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

Artículo 6°.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

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

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

extras, etc.), cuyas ausencias, sin embargo, no determinan la inexistencia del vínculo laboral.

5.4. Dicho contrato de trabajo se diferencia de otros contratos similares como la locación de servicios, locación de obra, servicios no personales, el mandato o los contratos comerciales; en la ausencia en éstos últimos de la subordinación o dependencia; pues los servicios personales se prestan con autonomía, con los conocimientos y habilidades propias del locador sin estar obligado a acatar las disposiciones del comitente, ni estar sujeto a sanciones disciplinarias, excepción sanciones distintas como son las multas o la eventual resolución del contrato.

5.5 Existen situaciones controvertidas en los cuales, los empleadores imponen la celebración de los mencionados contratos de naturaleza civil o comercial, con el objeto de aparentar la ausencia de vínculo laboral, pese a la concurrencia de la subordinación o dependencia; los cuales deben ser resueltos aplicando el Principio de Primacía de la Realidad, que significa: “... *que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos*”⁽⁵⁾, es decir; si en los hechos se verifica la concurrencia de la subordinación y por ende existencia del vínculo laboral, debe otorgarse preferencia a tales hechos, frente a lo que esté estipulado en los contratos o documentos y conforme a ello concluirse que en la realidad existe un contrato de trabajo, tal como así también lo estableció el Acuerdo⁶ adoptado por el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 y la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03015-2010-PA/TC⁷.

⁵ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Editorial Depalma, Buenos Aires. 1998, pág. 313.

⁶ Acuerdo del Pleno:

"Si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan".

⁷ STC Expediente N° 03015-2010-PA/TC, en su quinto considerando señaló que: *"...Para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este tribunal debe evaluar si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones*

5.6. Constituye un hecho admitido por las partes y además está acreditado que la demandante, prestó servicios personales a favor de la demandada, en calidad de obrero, del 01 de enero al 28 de febrero de 2011, cumpliendo labores como Apoyo en la Limpieza Pública, que consistían en el aseo de calles de la ciudad de Pucallpa, tal como se advierte de los Comprobantes de Pago, Orden de Servicios y Recibos por Honorario (folios 231-236) que aluden a la contratación civil, servicios prestados que no fueron negados por la demandada, por el contrario, se corrobora con la contestación a la demanda, en el que se reconoce la prestación de servicios, aunque atribuyéndole naturaleza civil, **con lo que se acredita el elemento de la prestación personal de servicios.**

5.7. Constituye otro hecho admitido y además está acreditado que la actora, por sus servicios, percibió una contraprestación económica, cuyos montos fueron estipulados en los sucesivos contratos de servicios celebrados y ordenes de servicios, cuya percepción se produjo en forma periódica y permanente durante el tiempo de prestación de los servicios: el importe de S/ 600.00 Soles, a título de honorarios, de enero a julio de 2011 (folios 04-07); la suma de S/ 640.00 Soles, a título de honorarios en agosto de 2011 (folio 08); el monto de S/ 675.00 Soles, a título de honorarios de septiembre de 2011 a junio de 2012 (folios 09-13); el importe de S/ 750.00 Soles, a título de honorarios de agosto de 2012 a marzo de 2013 (folios 14-19); la suma de S/ 850.00 Soles a título de honorarios abril de 2013 a abril de 2018 (folios 20-50); el monto de S/ 930.00 Soles a título de honorarios de mayo de 2018 en adelante (folios 167-168); los cuales revisten las características de una remuneración, pues, su percepción no está condicionada al cumplimiento de ningún objetivo o meta concreta o resultado concreto; produciéndose por el simple transcurso del período mensual; lo que evidencia que el riesgo por la prestación de servicios fue asumido por la parte demandada; **por lo que, se concluye que se acreditó la concurrencia del elemento de la remuneración.**

5.8. Para establecer la subordinación en el periodo que va del 01 de enero al 28 de febrero de 2011, en principio, debe tenerse presente la presunción de laboralidad prevista en el artículo 23°, numeral 23.2) de la NLTP, que señala que acreditada la

anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud".

prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, de lo que se infiere que le corresponde a la accionante sólo acreditar la prestación personal de servicios y a la demandada le corresponderá acreditar que dichos servicios fueron autónomos o independientes, lo que no fue cumplido en éste caso por la demandada; a lo que debe agregarse el hecho de que la demandante brindó servicios como Apoyo en la Limpieza Pública, el cual constituye una labor típicamente subordinada; pues requiere ser realizado ineludiblemente bajo la dirección y supervisión de la entidad demandada, en este caso la Sub Gerencia de Limpieza Pública; siendo evidente pues que dicha relación laboral implicaba necesariamente la sujeción a un horario de trabajo y los lugares determinados por la entidad, es decir en el ámbito territorial donde debía brindar el servicio de limpieza de calles; cumpliendo de tal modo las funciones o atribuciones de carácter permanente que le corresponden a la Sub Gerencia referida; servicios que no pueden ser desarrollados por terceros en forma autónoma; pues necesariamente dichos servicios debían ser controlados, programados y supervisados por dicha Sub Gerencia; razón por la que se llega a **determinar la existencia de una subordinación entre la demandada y la demandante.**

5.9. Lo antes afirmado, no puede ser desvirtuado con la simple alegación de haberse suscrito voluntariamente contratos de locación de servicios; pues la demandada no acreditó fehacientemente que la actora haya prestados servicios independientes u autónomos; siendo que los servicios contratados al ser parte de las funciones ordinarias y permanentes de la entidad demandada, son de carácter subordinado; lo que impone la aplicación del principio de primacía de la realidad, en cuya virtud dicha vinculación civil se desnaturalizó y deviene en ineficaz; convirtiéndose conforme al artículo 4° de la LPCL, en un contrato de trabajo de duración indeterminada; condición que además resulta compatible con el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, que señala que los trabajadores obreros están sujetos al régimen laboral de la actividad privada; por lo que, **ésta Judicatura concluye que la actora prestó servicios personales, remunerados y subordinados a favor de la demandada como obrera, debiendo reconocérsele a la misma la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, desde el 01 de enero de 2011 hasta el 28 de febrero de 2011.**

6. Sobre la Invalidez del contrato administrativo de servicios.-

6.1. Respecto al hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde declarar la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 05 de marzo de 2013 en adelante. Al respecto, cabe precisar que la actora prestó servicios, durante dicho período, bajo un supuesto contrato administrativo de servicios del régimen del Decreto Legislativo N° 1057.

6.2. Siendo así, conforme a lo expuesto en los considerandos precedentes se establece que la actora antes de suscribir con la demandada contratos administrativos de servicios ya había adquirido el derecho a un contrato de trabajo a plazo indeterminado en el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo 728.

6.3 Estando a lo antes referido, es de verse que el presente caso debe analizarse bajo el *Principio de Continuidad*, por el cual, se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término, el mismo que se encuentra recogido en el artículo 78° de la LPCL, que establece: *“Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año de cese”*, esto es, se prohíbe cambiar o novar un contrato de plazo indeterminado a uno de plazo determinado, a menos que haya transcurrido un año; de lo que se infiere que se sigue con la relación laboral a plazo indeterminado.

6.4. Por lo que, si bien es cierto, el artículo mencionado, hace referencia a las modalidades contractuales especificadas en el título II de la citada norma, también lo es que dicho artículo hace advertir la prohibición que los empleadores utilicen un contrato temporal para labores que se vinieron desarrollando bajo un contrato a plazo indeterminado; y siendo que la suscripción de los contratos administrativos de servicios se dieron para la realización de las mismas funciones que se viene realizando bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, no sería válido puesto que estaría afectando su derecho a la determinación de sus contrato de trabajo.

6.5 Asimismo, corresponde tener en consideración lo contenido en el texto constitucional, el cual recoge en el artículo 26.2 de la Constitución Política del Estado,

que consagra: “*el principio de irrenunciabilidad de derechos*”, entendiéndose que el ordenamiento laboral admite únicamente la mejora pero no la disminución de derechos, como así lo establece el ***Principio de Progresividad*** en el que ningún cambio se puede realizar en el marco del contrato de trabajo que implique una disminución o pérdida de un derecho, y en su caso, los cambios o modificaciones son sólo admisibles si son más beneficiosas para el trabajador, principio que se incorporó a nuestro derecho interno a través del Pacto de San José de Costa Rica (Tratado de los Derechos Humanos denominado de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales) que en su artículo 26 dispone: “*Los estados parte 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 deriven de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura (...)*”.

6.6. En ese sentido, habiéndose determinado que ha existido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2011 hasta el 28 de febrero de 2011, la accionante no podría ser sometido al contrato de trabajo especial de naturaleza transitoria regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, ni sujeto a un régimen especial que se encuentra en el ámbito de aplicación, en esencia, a trabajadores que realizan carrera en la administración pública.

6.7. De igual forma, el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución política del estado establece que, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, no desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Ello en virtud, que la irrenunciabilidad opera respecto de los derechos de los cuales el trabajador es titular, motivo por el cual al haber adquirido el derecho a un contrato de trabajo de duración indeterminada, la demandada no podría haber contratado a la demandante mediante contratos administrativo de servicios, los cuales tienen vocación de permanencia limitada, conforme lo precisa el Tribunal Constitucional en el segundo y tercer párrafo el literal d. del fundamento 7 de la sentencia recaída en el Expediente N° 03818-2009-PA/TC.

6.8. Por tanto, al declararse la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, la accionante ya era titular de todos los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, por lo que, al someterlo al

régimen laboral especial y transitorio que contiene los contratos administrativos de servicios implicó la afectación de los beneficios originados en normas jurídicas, las cuales prohíben los actos de disposición del titular de un derecho, por lo que, la posibilidad que se le reconozca como un trabajador adscrito a una relación laboral de naturaleza temporal donde se le reconocen menores derechos, lo cual supone una desmejora de los derechos incorporados a su esfera jurídica, esto es, desde su fecha de ingreso así como a la estabilidad laboral, constituye una clara vulneración a los principios de continuidad, irrenunciabilidad y progresividad de los derechos laborales.

6.9. Cabe precisar que, en el presente caso, no se encuentra en debate el régimen legal y la constitucionalidad del régimen laboral especial contenido en el Decreto Legislativo 1057, el cual ha sido objeto de pronunciamiento por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00002- 2010-PI/TC, sobre proceso de inconstitucionalidad; si no lo que está en debate es si el Contrato Administrativo de Servicios es válido, para aquellos trabajadores que a la fecha de la suscripción del mismo ya habían adquirido el derecho a la estabilidad laboral (contrato de trabajo a plazo indeterminado), que es lo que se da en autos.

6.10 Lo anteriormente señalado se encuentra circunscrito al criterio establecido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Sentencia Casatoria Laboral N° 42-2012 – La Libertad, que establece en un caso similar al de la presente causa: "*(...) que el demandante, antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba respecto de su empleadora Municipalidad Distrital de Casa Grande, un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y como tal, había incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos todos los otorgados por el régimen laboral privado, entre los que destacan, la vocación de continuidad (permanencia) del vínculo; razón por la cual además- no podía modificar este status laboral, en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y principio protector*".

6.11 Por otro lado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 01154- 2011-PA/TC de fecha 13 de diciembre de 2011, establece en su fundamento 9 que: "*Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26 de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante*

independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en la realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique, lo que no ha ocurrido en el presente caso"; de lo que se infiere, que la continuidad de los contratos, como es el de contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, contrato de locación de servicios y contratos administrativos de servicios acredita la existencia de una relación laboral permanente, es decir preserva el derecho adquirido con invocación del artículo 26° de la Constitución Política del estado.

6.12. Sobre este punto, tenemos que en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral se indicó que la invalidez de los contratos CAS se presenta en los siguientes supuestos:

- a. La relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto.
- b. Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada.
- c. 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.**
- d. Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios, pero continúa prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.

6.13. Siendo así, teniendo en cuenta que la demandante suscribió contratos administrativos de servicios cuando se encontraba vigente su relación laboral a plazo indeterminado, es de verse que, con ello su situación encuadra dentro del supuesto c) del fundamento anterior, motivo por el cual los contratos administrativos de servicios

(folios 04-50/171-229), suscritos durante el periodo que van desde el 05 de marzo de 2011 en adelante, **devienen en inválidos y carecen de eficacia**, es decir, no enervan ni afectan la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada de la demandante; **debiendo reconocérsele al mismo la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada, que se remonta desde el 01 de enero de 2011 en adelante.**

6.14. Además de lo antes referido, debe tenerse en cuenta que el presente pronunciamiento no limita el derecho de la accionante a exigir el pago de beneficios sociales, en la oportunidad que estime conveniente, dada la naturaleza laboral de la relación contractual que mantuvo con la demandada, habiéndose dilucidado en líneas precedentes que la misma se desarrolló bajo el régimen laboral de la actividad privada, a plazo indeterminado.

7. En cuanto a la aplicación del denominado Precedente Huatuco al presente caso.-

7.1. En lo que respecta al probable ámbito de aplicación, para los obreros municipales, del denominado precedente Huatuco, contenido en la Sentencia recaída en el Expediente N° 05057- 2013-PA/TC, cabe indicar que el propio Tribunal Constitucional acaba de emitir un nuevo pronunciamiento, a modo de precisión del citado precedente, en el Expediente N° 06681-2013- PA/TC Lambayeque, en el cual, además de señalar otros aspectos no menos importantes, ha establecido que:

*"11. Señalado esto, es claro que el "**precedente Huatuco**" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los*

funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado) (lo enfatizado y subrayado es nuestro).".

7.2. En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente vinculante N° 05057-2013-PA/TC, la Corte Suprema a través de la Casación Laboral N° 12475-2014 Moquegua, estableció como criterio jurisdiccional de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, en qué casos no se aplica el precedente vinculante en mención:

- a. Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales.
- b. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley N° 24041.
- c. Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.**
- d. Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- e. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- f. Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

7.3. Siendo así, siguiendo los lineamientos establecidos, a modo de precisión, por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, en lo que respecta a los obreros municipales, se tiene que para los mismos no se aplica el precedente Huatuco, por cuanto se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, al tener una norma especial y más favorable que así lo contempla, conforme al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, por lo que, si bien es cierto los mismos cumplen una función pública, también lo es que no forman parte de la carrera administrativa, por ende, **a la demandante no le es aplicable el precedente Huatuco.**

8. Con relación al vínculo contractual entre las partes a plazo indeterminado.-

8.1. Respecto al segundo hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada que la incorpore a la accionante como servidora pública (Obrera) sujeta a un contrato laboral a plazo

indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

8.2. Al respecto, habiéndose determinado que las labores como Apoyo de Limpieza Pública son de naturaleza permanente, en tal sentido, considerando que la actora tiene la condición o cumple las labores de obrero; le corresponde el régimen laboral privado; y al encontrarse en dicho régimen le son aplicables todas las normas que regulan dicho régimen laboral; entre ellos a lo previsto por el artículo 3° del Decreto Supremo 001-98-TR, que establece que todo trabajador debe ser incorporado en las planillas de remuneraciones dentro de las 72 horas de iniciado el vínculo laboral; disposición que resulta compatible con el Decreto Supremo N° 018-2007-TR, que regulan el régimen de las planillas electrónicas.

8.3. Por lo que, ésta Judicatura concluye que la demandada está obligada a incorporar a la actora en las planillas de remuneraciones de los trabajadores sujetos al régimen laboral que tengan la condición de obreros, con plazo de contratación a plazo indeterminado, desde el 01 de enero de 2011 en adelante; por lo que, **debe ampararse dicha pretensión.**

9. De los costos y costas procesales.-

9.1. Las costas y costos procesales según el artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados, pero si deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, precisándose su cuantía o modo de liquidación; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la misma ley que señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, en tal sentido, atendiendo a lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria en materia laboral, habiendo sido condenada la demandada con las pretensiones invocadas en éste proceso, cabe exonerarla de la obligación de pagar las costas, dada su condición de entidad pública, empero atendiendo a lo previsto en la séptima disposición complementaria de la NLPT, corresponde condenarla con el pago de los costos del proceso, concepto que, dadas las incidencias del proceso, al haberse realizado en dos audiencias, en las que el abogado de la parte demandante participó solo en una, **corresponde ser fijado, a modo de liquidación, en el importe equivalente a cuatro (04) URP**, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada. Siendo que, para hacer efectivo los mismos deben cumplirse con la

debida acreditación del pago los tributos previstos en el artículo 418° del Código Procesal Civil.

III. FALLO. -

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Señor Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali; **RESUELVE:**

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA interpuesta por K contra la M; por ende, declaro DESNATURALIZADOS los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo que van desde el 01 de enero de 2011 hasta el 28 de febrero de 2011, e INVÁLIDOS los Contratos Administrativos de Servicios suscritos entre las partes desde el 05 de marzo de 2011 en adelante, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL, a plazo indeterminado, en los citados periodos.
2. **ORDENAR** a la demandada que cumpla con incorporar a la actora como servidora pública (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el periodo detallado en el considerando 8.3. de la presente.
3. **CONDENAR** a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada.
4. **CONDENAR** a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada.
5. **NOTIFICAR** la presente a las partes conforme a lo previsto por ley.-

SEGUNDA SENTENCIA

SALA LABORAL PERMANENTE

EXPEDIENTE N° : 00820-2018-0-2402-JR-LA-02
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
DEMANDANTE : K
DEMANDADO : M
RELATOR : R
PROVIENE : 2° JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS

Pucallpa, catorce de noviembre del año dos mil dieciocho.

En Audiencia Pública de apelación de sentencia; producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia, interviniendo como ponente el señor Juez Superior **ROSAS TORRES**.

I. RESOLUCIÓN MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Es materia de apelación la **resolución número DOS** que contiene la **Sentencia N° 455-2018-02°JTU** del 03 de octubre del año 2018, obrante de folios 250 a 264, emitida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, que resuelve:

- 1. Declarar **FUNDADA** la demanda de **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA** interpuesta por **K** contra la **M**; por ende, declaro **DESNATURALIZADOS** los contratos de locación de servicios suscritos por las partes durante el periodo que van desde el 01 de enero de 2011 hasta el 28 de febrero de 2011, e **INVÁLIDOS** los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes desde el 05 de marzo de 2011 en adelante, en consecuencia, se reconoce la **EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL**, a plazo indeterminado, en los citados periodos.*
- 2. **ORDENAR** a la demandada cumpla con incorporar a la actora como servidora pública (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por*

el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el periodo detallado en el considerando 8.3 de la presente.

3. **CONDENAR** a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada.

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LA DEMANDADA, M

De folios 267 a 270 obra el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Público de la citada municipalidad, sosteniendo los siguientes agravios:

- (i) Que, su representada desconoce que los períodos en los cuales el demandante prestó servicios como locador, sean de naturaleza laboral, siendo que el contrato de Locación de Servicios ha sido definido en el artículo 1764° del Código Civil, como aquel acuerdo de voluntades por el cual 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.
- (ii) El régimen CAS al haber sido reconocido como un régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2010-PI/TC, debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° de l Decreto Supremo N° 065- 2011-PCM, siendo que: *"No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales"*.
- (iii) El Juez de la causa se aparta totalmente del fundamento 21 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC, mediante el cual se establece como precedente vinculante que la exigencia de la: *"incorporación o "reposición" a la administración pública solo proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada"*, así como del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley del Marco del Empleo Público, que establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público

y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

- (iv) Asimismo, conforme se aprecia en la Resolución N° Dos de fecha 03.10.2018, el Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, resuelve fijar en su fundamento nueve los costos procesales equivalente a cuatro (04) URP, sin expresar motivación alguna que determine de manera clara la decisión adoptada por su judicatura al otorgarle dicho monto -según vuestro Despacho- solo por haberse realizado dos audiencias, la misma en la cual no han asistido, conforme se visualiza en el fundamento nueve de la resolución materia de apelación.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS LEGALES

Objeto del recurso de apelación

PRIMERO: El artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al caso de autos, precisa que el recurso de apelación: “(...) *tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente*”. Asimismo, el artículo 366° del mismo Código, precisa puntualmente en lo que respecta a la fundamentación del agravio: “*El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria*”.

Delimitación del problema jurídico

SEGUNDO: Conforme a lo fundamentado en el recurso de apelación, se procederá a delimitar la materia de conflicto que, en esta sede de apelación toca resolver. Bajo un contexto de la **justificación de las decisiones judiciales** (expresar las razones que sustenten la decisión judicial), la solución dependerá del tipo de problema que pueda plantearse en cada caso. Teniendo en cuenta que la demandada incide en cuestionar la existencia de una relación laboral, el caso que nos ocupa se trata básicamente de dos problemas jurídicos:

- a) Un **PROBLEMA DE PRUEBA**⁸ de los hechos alegados, esto es, determinar si

⁸ Sobre la Justificación de las decisiones judiciales, Manuel Atienza nos ilustra señalando que "usualmente se hace una distinción entre casos fáciles y casos difíciles" al resolver los casos. Entre los casos que se presentan a los jueces, nos señala, se puede tratar de "casos difíciles" por "razones de

entre las partes ha existido una relación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada o una relación contractual de naturaleza civil; y según sea el caso, establecer si procede o no, el reconocimiento de los derechos del régimen laboral de la actividad privada.

b) Así también se presenta un **PROBLEMA DE RELEVANCIA**⁹, por cuanto se trata de determinar si a la demandante le es aplicable el precedente vinculante emitido en el Expediente N° 5057-2013-AA /TC, caso Rosa Beatriz Huatuco Huatuco, y por tanto, respecto a la imposibilidad de ordenarse la incorporación al régimen laboral de la actividad privada, por no haber ingresado por concurso público en plaza presupuestada vacante, que forme parte de la carrera administrativa.

En consecuencia, este Colegiado Superior, a continuación procederá a resolver los agravios propuestos por la parte demandada¹⁰.

ANÁLISIS DEL FONDO DEL ASUNTO

A) SOBRE EL PROBLEMA DE PRUEBA

TERCERO: La parte demandada sustenta en parte su defensa en que entre las partes ha existido una relación contractual de naturaleza civil mas no una relación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada. A continuación, se presentará la argumentación jurídica que refutará esta tesis planteada. En el recurso de apelación en concreto se sostiene básicamente que el demandante se encontraba contratado por locación de servicios conforme a lo previsto en el artículo 1764° del Código Civil, no generándole durante dicho periodo vínculo laboral alguno.

Sobre los periodos laborados y contratación

2.1 Conforme se advierte de los actuados la demandante ha realizado labores de manera continua y de carácter manual como - **apoyo en limpieza pública** - para la Sub Gerencia de Limpieza Pública y Maestranza de la emplazada; hecho que se verifica con los *contratos administrativos de servicios, boletas de pago, recibos por*

hecho" [MacCormick, 1978], entre ellos, el "*Problema de Prueba*": "que se plantean a propósito de si ha tenido o no lugar un determinado hecho". Ver: **El Sentido del Derecho**, ATIENZA, Manuel, Editorial Ariel, Barcelona, 2003, p. 264-265.

⁹ Un *Problema de Relevancia*: "cuando existen dudas sobre si hay o sobre cuál es la norma aplicable al caso". Ibidem, p. 265

¹⁰ Debiendo precisarse que, "el órgano judicial revisor que conoce de la apelación sólo incidirá sobre aquello que le es sometido en virtud del recurso. En la segunda instancia, la pretensión del apelante al impugnar la resolución, es la que establece la cuestión sobre la que debe versar el recurso". Cfr. **Casación N° 1203-99-Lima**, El Peruano, 06 de diciembre de 1999, pág. 4212.

honorarios, constancias de trabajo emitido por la demandada obrantes a folios 04 a 149 y de 171 a 229, comprobantes de pago y órdenes de servicio a folios 231 a 236, Informe N° 197-2018-MPCP-SGRH-ASA de fecha 06 de agosto del 2018 e Informe N° 142-2018-MPCP-SGRH-ASA de fecha 30 de mayo del 2018 obrante a folios 167 a 170, presentado por la demandada; documentos con los cuales se corroboran los siguientes periodos laborados:

- **Primer periodo:** Desde el 01 de enero del 2011 al 28 de febrero de 2011, bajo **contratos de locación de servicios**, según constancia de trabajo obrante a folios 148.
- **Segundo periodo:** Desde el 05 de marzo del 2011 en adelante, bajo **Contratos Administrativos de Servicios**.

Primacía de la realidad

2.2. En ese contexto, a fin de determinar si entre las partes, durante el periodo de contratación bajo locación de servicios, existió una relación de naturaleza civil o laboral, con independencia del contenido de los contratos, dicha relación debe ser analizada a la luz del principio laboral de **Primacía de la Realidad**, que el Tribunal Constitucional define como:

“Un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico y concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, a mérito del cual, 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 (...)”¹¹.

En efecto, bajo este principio se busca generar protección tutelar a la parte más débil de la relación laboral. "Es así, que constituye una expresión de este principio cuando se verifica la relación laboral encubierta por un contrato civil, declarando la relación laboral misma a plazo indeterminado"¹².

Contrato de trabajo de naturaleza laboral

2.3 El artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad

¹¹ STC N° 03710-2005-AA/TC, en los seguidos por don Alberto Dolcey Pintocatalao Murgueitio, Fundamento N° 4.

¹² STC N° 1944-2002-AA/TC, en los seguidos por don Eduardo Enrique Chinchay Puse; Fundamento N° 3.

Laboral, establece que *"En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"*. Se precisa que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: 1) la prestación personal por parte del trabajador, 2) la remuneración, y 3) la subordinación frente al empleador.

2.4 Siendo ello así, de la revisión de los actuados se tiene que en el presente caso, concurren los tres elementos constitutivos de toda relación laboral en el campo de los hechos, que a continuación se detallan:

a) Prestación Personal

En principio cabe señalar que: "por el contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad que pueda sub contratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o mejores calidades técnicas o profesionales. La obligación asumida por el trabajador es personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo"¹³.

En cuanto a la prestación personal: se encuentra acreditada con los contratos administrativos de servicios, boletas de pago, recibos por honorarios, constancias de trabajo emitido por la demandada, comprobantes de pago y órdenes de servicio, que por sus cualidades y características detalladas en los mismos como apoyo en limpieza pública - para la Sub Gerencia de Limpieza Pública y Maestranza, labores que significan función principal y permanente de la municipalidad, conforme así se encuentra establecido en el artículo 80¹⁴ de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades .

b) Subordinación

La subordinación supone que, por el contrato de trabajo, el trabajador sujeta su labor a la dirección y control del empleador. Esta característica es exclusiva de la relación

¹³ Arevalo Vela, Javier, Tratado de Derecho Laboral, Instituto Pacifico, 2016, p. 137.

¹⁴ ARTÍCULO 80.- SANEAMIENTO, SALUBRIDAD Y SALUD

Las municipalidades, en materia de saneamiento, salubridad y salud, ejercen las siguientes funciones: (...).

2. Funciones específicas compartidas de las municipalidades provinciales:

2.1. Administrar y reglamentar directamente o por concesión el servicio de agua potable, alcantarillado y desagüe, limpieza pública y tratamiento de residuos sólidos, cuando por economías de escala resulte eficiente centralizar provincialmente el servicio.

laboral. (...). El poder de dirección del empleador lo faculta a dirigir, fiscalizar y sancionar a sus trabajadores. Sin embargo, ello no implica que el empleador ejerza dichas facultades siempre, basta con que el empleador tenga la potestad de dirigir al trabajador y que este tenga la obligación de sujetarse a dicha dirección¹⁵.

Cabe precisar que, a diferencia de un contrato de trabajo de naturaleza laboral, en el contrato de locación de servicios, "la dirección y control del servicio las realiza quien trabaja, sin sujeción a quien lo contrata; quien contrata el servicio se limita a exigir una prestación diligente o un resultado sin dirigir ni controlar a quien trabaja. El locador dirige y controla su propio trabajo, y se compromete a realizarlo de manera diligente, personalmente o con ayuda de dependientes. (...). Por su parte, el comitente se limita a indicar qué servicio requiere. No tiene ningún tipo de injerencia sobre el trabajo del locador ni de sus dependientes, no existe subordinación como en la relación laboral. El locador no debe ser dirigido, fiscalizado ni sancionado durante el desarrollo de su prestación, pues no se encuentra sujeto a la dirección de quien lo contrata"¹⁶.

En el caso que se analiza, la entidad demandada tenía la obligación de acreditar la existencia de autonomía y/o independencia en las actividades realizadas por el demandante conforme el artículo 23° incisos 1 y 2¹⁷ de la nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT); sin embargo, ésta no ha aportado medio probatorio que acredite tal situación, por el contrario y conforme a lo actuado en el presente proceso, se ha podido determinar que la demandante al celebrar los contratos de locación de servicios con su empleadora, no gozaba de autonomía e independencia en la labor que desempeñaba como apoyo en limpieza pública; es así, que a efectos de ejecutar la prestación de su servicio necesariamente debía someterse a la Sub Gerencia de Limpieza Pública y Maestranza de la demandada, ya que por sí misma y por la naturaleza de su servicio, no contaba con autonomía para decidir aspectos sustanciales de sus actividades; en tal

¹⁵ COMENTARIOS A LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, 25 Ensayos

que analizan la Reforma Laboral Individual, GACETA JURÍDICA, 2016, p. 36 y 37.

¹⁶ COMENTARIOS A LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, ob cit. p. 38.

¹⁷ Artículo 23.- Carga de la prueba

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

razón, la emplazada debía determinar dónde, cuándo y cómo ejecutaría sus actividades, careciendo de todo sentido lógico presumir que la demandante tenía autonomía o independencia al momento de prestar sus servicios.

De todo lo detallado, se verifica que en los hechos la demandada ejercitaba el poder de dirección y supervisión y control en las labores efectuadas por la demandante; siendo así, se llega a la convicción de que se encuentra plenamente demostrada la existencia del elemento subordinación en la relación habida entre la demandante y la demandada.

c) Remuneración

La remuneración es recibida por el trabajador y pagada por el empleador porque el primero presta servicios bajo la dirección y control del segundo. Lo que se remunera es la sola puesta a disposición del trabajador, sin importar si se realiza o no el trabajo efectivo, siempre que dicha decisión dependa del empleador¹⁸.

El presente caso, teniéndose presente que la labor desplegada por la demandante se ha realizado de manera personal, bajo una situación de subordinación y habiendo percibido ingresos económicos (comprobantes de pago y recibo por honorarios), se colige que la contraprestación recibida por sus servicios tiene naturaleza remunerativa (periódica y uniforme). Concurriendo de esta manera, los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.

3.5. Siendo así, al no haberse acreditado que la demandante gozaba de autonomía o independencia en la prestación de sus servicios del 01 de enero del 2011 al 28 de febrero del 2011, se tiene que el contrato de locación de servicios se encuentra desnaturalizado, al haberse comprobado el cumplimiento de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo (***Personal, Subordinación y Remuneración***).

Siendo ello así, se concluye que la relación contractual habida entre las partes, es una de tipo laboral y no civil; en ese sentido, el agravio esgrimido que los contratos de locación de servicios no generan vínculo laboral alguno, debe desestimarse por haberse desnaturalizado dicha contratación a la luz del principio de primacía de la realidad.

Sobre la validez de la contratación administrativa de servicios

¹⁸ Comentarios a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ob cit. p.35.

CUARTO: Asimismo, se alega que *el Juzgado de Trabajo debe tener en consideración que el régimen CAS al haber sido reconocido como un régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2 010-PI/TC, debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065- 2011-PCM, que señala: No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Le y de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales.*

4.1. Respecto a este extremo apelado, corresponde analizar si resulta válido la contratación de la actora en su condición de obrero de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, bajo un contrato CAS (Decreto Legislativo N° 1057) y, de esa forma establecer si se encuentra comprendida dentro de los alcances del tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, conforme se sostiene en el recurso de apelación.

4.2 Uno de los principios que inspira el derecho del trabajo, es el ***Principio Protector***, el cual cobra vigencia en la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor – el trabajador -, y quien contrata sus servicios – el empleador -; en tal sentido, resulta necesario compensar o nivelar la desigualdad propia de la relación de trabajo individual que resulta desfavorable al trabajador, por tal motivo, se afirma que, las normas de la legislación laboral son protectoras, lo que suele mencionar la doctrina precisamente como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo y ello se debe a que el Principio Protector constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del derecho del trabajo; principio recogido en nuestra Constitución Política (Artículo 26°) ¹⁹.

4.3. Se alega básicamente que el Tribunal Constitucional ha reconocido que el CAS es un régimen especial a través del Expediente N° 00002-2010- PI/TC, y por tanto el CAS sería válido. Sobre este particular, existe pronunciamientos por la Corte Suprema de Justicia de la República, "en reiterados pronunciamientos emitidos por esta Sala Suprema (Casación N° 7-2012 La Libertad, 38-2012 La Libertad, entre otros) se ha

¹⁹ Principios que regulan la relación laboral: Artículo 26° de la Constitución Política del Perú: ***"En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma."***

dejado establecido que la interpretación de la sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010- PI/TC a través de la cual se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad incoada contra el Decreto Legislativo N° 1057, permite colegir con meridiana claridad que, lo que en rigor se dispuso con la misma es la validez, entiéndase la compatibilidad, de dicha norma con la Constitución Política del Estado, pero desde la fecha de su entrada en vigencia, esto es, a partir del veintiocho de junio de dos mil ocho. Así las cosas, no obstante que se establezca que para acceder a tal contratación basta su sola suscripción; dicha conclusión debe necesariamente enmarcarse en el fundamento de la ratio decidendi de la sentencia constitucional cual es - según se desprende de su texto -, la inexistencia de la relación laboral alguna (encubierta o no bajo otra forma contractual) y el ejemplo de la contratación administrativa de servicios como medio de mejoramiento de tal condición del servidor. En el presente caso, se ha determinado que en el periodo anterior a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios, los contratos de locación de servicios encubrieron una relación laboral a tiempo indeterminado, la misma que no puede desconocerse en aplicación de los principios de irrenunciabilidad de derechos y principio protector"²⁰.

Situación que se presenta en este caso, toda vez que, la contratación civil mediante contratos de locación de servicios encubrió una relación laboral y resultan ser contrataciones anteriores a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios.

4.4 Además tenemos al ***Principio de Continuidad***, contenido en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo dispositivo establece "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".

El Tribunal Constitucional, a propósito del principio de continuidad, que se desprende del mencionado artículo 4°, nos precisa: "Del artículo transcrito puede señalarse que

²⁰ Casación Laboral N° 14509-2013- Lima Sur, de fecha 18 de agosto de 2014, Considerando Tercero, parte pertinente.

en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental"²¹.

4.5 En ese sentido, teniendo en cuenta la conclusión antes arriba en cuanto a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, que resultan ser contrataciones anteriores a la suscripción del contrato administrativo de servicios ya había adquirido derechos y beneficios que le otorga un contrato de trabajo; en este caso sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por Decreto Legislativo N° 728, toda vez que, conforme a lo previsto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, 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.

En efecto, en el presente caso que se analiza, los sucesivos y posteriores periodos contratados a la actora mediante contrato administrativo de servicios, resultan inválidos al otorgar menores derechos y beneficios a los adquiridos durante la relación laboral encubierta por una contratación de locación de servicios; criterio que incluso lo ratifica el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral²² llevado a cabo en la ciudad de Lima los días 8 y 9 de Mayo del 2014, donde se estableció que para declarar la invalidez de los contratos CAS, es necesario verificar que, previo a la suscripción de los referidos contratos, el locador de servicio haya tenido en los hechos, una **relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.**

²¹ EXP. N.° 05382-2011-PA/TC, Sentencia de fecha 26 de marzo de 2012, Fundamento 4.

²² Tema N° 02 “*Desnaturalización de los contratos. Casos Especiales: Contratos Administrativos de Servicios (CAS)*” 2.1 *¿En qué casos existe invalidez de los contratos administrativos de servicios?*, el Pleno acordó por mayoría:

“Existe invalidez de los contratos administrativos de servicios, de manera enunciativa, en los siguientes supuestos:

2.1.1. Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto;

2.1.2. Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral a tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada; y,

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.(...)

4.6. A todo lo antes expuesto, es preciso indicar respecto a la contratación administrativa de servicios de un obrero municipal, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 7495-2014, Cusco, ha fijado como precedente de obligatorio cumplimiento, con criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, lo siguiente:

"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 el Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios".

Se adopta un nuevo criterio de interpretación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, prohibiendo la contratación de los trabajadores obreros bajo contratos administrativos de servicios, criterio que este Colegiado asume al ser ésta, un precedente de obligatorio cumplimiento; en tal sentido, queda determinado que los contratos administrativos de servicios suscritos durante **el 05 de marzo del 2011 en adelante**, resultan inválidos para la demandante, correspondiéndole una contratación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada.

4.7 A mayor abundamiento, en esa línea de interpretación que es constante, se tiene que en la Casación N° 2457-2015 - Lambayeque²³, entre otras, se reafirma que, **los obreros municipales no pueden ser contratados mediante contratación administrativa de servicios**; tiene como "Sumilla: *El régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada; en consecuencia, no pueden ser contratados bajo el régimen especial del contrato administrativo de servicios*".

4.8 En consecuencia, los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales -cuya condición de obrero, no se discute en el recurso de apelación- solo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso podrán ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (lo que ocurre en el presente caso), ya que incorporarlos bajo dicho régimen

²³ Casación N° 2457-2015 - Lambayeque, publicado el 31 de marzo del 2017.

se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.

B) SOBRE EL PROBLEMA DE RELEVANCIA

QUINTO: El segundo problema jurídico a resolver, consiste en determinar si a la demandante le es aplicable precedente vinculante emitido en el Expediente N° 5057-2013-AA/TC, caso Rosa Beatriz Huatuco Huatuco, y por tanto, respecto a la imposibilidad de ordenarse su incorporación al régimen laboral de la actividad privada, por no haber ingresado por concurso público en plaza presupuestada vacante, que forme parte de la carrera administrativa.

En concreto se sostiene en el recurso de apelación que en la sentencia impugnada se apartó del fundamento 21 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC, así como del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley del Marco del Empleo Público, pues el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto.

5.1 Sobre este particular, es menester traer a colación lo resuelto en la **Casación Laboral N° 14328-2015-LIMA**, de fecha 23 de Agosto de 2016, que señala:

*"Al respecto el precedente vinculante mencionado (Huatuco) es aplicable solo en la medida en que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición del trabajador en una plaza que forme parte de la carrera administrativa, lo que no sucede en el presente caso, siendo que la demandante prestó servicios para la recurrente en la condición de **obrero municipal**, en ese sentido, el precedente vinculante invocado no resulta aplicable al presente caso, tal como ha sido precisado por el tribunal constitucional en la sentencia N° 6 681-2013-PA/TC (...)"*.

5.2 Dicho pronunciamiento supremo, tiene su origen y concordancia en la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el **Expediente N° 06681- 2013-PA/TC-LAMBAYEQUE** (caso CRUZ LLAMOS); sentencia que corre una suerte de precisión del precedente Huatuco.

En efecto, en ese caso "Cruz Llamos", las reglas del caso "Huatuco" emitido en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC fueron precisadas, partiendo de la distinción entre función pública y carrera administrativa, toda vez que no todas las personas que

trabajan en la función pública en rigor realizan carrera administrativa ni acceden a sus puestos de trabajo por concurso público.

De estos pronunciamientos, permiten la aplicación de la regla jurisprudencial por la reposición en la función pública, en la concurrencia copulativa de lo siguiente:

(a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse:

(a.1) de uno temporal o de naturaleza civil;

(a.2) a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente.

(b) Debe pedirse la reposición en una plaza:

(b.1) que forma parte de la carrera administrativa;

(b.2) a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos; y que además:

(b.3) se encuentre vacante; y (b.4) presupuestada

En el presente caso, la demandante K, por la naturaleza de su labor, al estar trabajando como **apoyo en limpieza pública**, en la Sub Gerencia de Limpieza Pública y Maestranza de la demandada M, se encuentra considerada para efectos legales como obrera, plaza que no forma parte de la carrera administrativa, además que, en este caso no se pide la reposición sino el reconocimiento de una relación contractual a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado; entonces, no se cumple con el presupuesto (b), esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa.

5.3 A mayor abundamiento tenemos que la Corte Suprema en la **CASACIÓN LABORAL N° 12475-2014-MOQUEGUA**, estableció como criterio jurisdiccional de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, en qué casos no se aplica el precedente vinculante establecido en STC Exp. 05057- 2013-PA/TC (Caso Huatuco Huatuco)²⁴, siendo estos los siguientes:

- a) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003 -97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales.

²⁴ Asimismo, en reciente pronunciamiento, en la **Casación N° 8453-2016 Lima Norte** (publicado el 2 de enero de 2018, p. 102226), se **reafirma**, en qué casos no se aplica el mencionado precedente del caso Huatuco, entre otros criterios, "**d) cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada**". (Considerando Sexto).

- b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley N° 24041.
- c) **Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.**
- d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

5.4. En virtud a lo precedentemente expuesto, se concluye que la demandante no se encuentra dentro de los alcances del precedente Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC); corresponde entonces, el reconocimiento de una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado, al declararse la desnaturalización de contrato de locación de servicios y devenir en invalidez los Contratos Administrativos de Servicios suscritos.

Sobre los costos del proceso

SEXTO: Por último, respecto a la condena de costos procesales, se sostiene que, *en la Resolución N° Dos de fecha 03.10.2018, el Segundo Juzgado de Trabajo resuelve fijar en su fundamento nueve los costos procesales equivalente a cuatro (04) URP, sin expresar motivación alguna que determine de manera clara la decisión adoptada por su judicatura al otorgarle dicho monto- según vuestro Despacho- solo por haberse realizado dos audiencias, la misma en la cual no han asistido, conforme se visualiza en el fundamento nueve de la resolución materia de apelación.*

6.1. Al respecto, cabe indicar que la condena de costos es un pronunciamiento del órgano jurisdiccional en virtud del cual se impone, a una de las partes de un proceso, el pago de los costos derivados de los honorarios del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial correspondiente. Sobre el particular el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), establece que, la condena en costos no requieren ser demandados; sin embargo, su cuantía o modo de liquidación debe ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la citada

ley, que dispone que, la condena en costos se regula conforme a la norma procesal civil.

6.2. Ahora bien, la NLPT trae consigo una innovación en cuanto a la condena de los costos del procesos cuando la parte vencida corresponde a una entidad del Estado, es así que, en su Séptima Disposición Complementaria señala:

“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”

En tal sentido, la ley confiere al Juez laboral la facultad de poder imponer la condena de costos a cargo de las entidades del Estado, no siendo ésta una obligación de imposición de costos procesales; sin embargo, tal facultad que otorga el legislador tiene que necesariamente sustentarse en la conducta procesal de la parte demandada, esto es, corresponderá tal condena, entre otros supuestos, en aquellos en los cuales hubiese existido un ánimo dilatorio o se hubiese dificultado el acceso a los medios probatorios.

6.3. Siguiendo esta línea de razonamiento, se tiene lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, que faculta al Juzgador a determinar el importe de los costos, es así, que señala:

“...De manera excepcional, el Juez en resolución debidamente motivada regula la proporción que debe pagar cada sujeto procesal atendiendo a la actividad procesal desplegada. Por el mismo motivo, un sujeto procesal puede ser eximido de la condena en costas y costos, por decisión debidamente fundamentada”.

6.4. Desde dicha perspectiva se tiene que en el presente caso, el presente proceso se ha sustanciado en dos audiencias (conciliación y juzgamiento); asimismo, se tiene que la demandada ha interpuesto apelación contra la sentencia; sin embargo, debe tenerse en cuenta que en el presente caso, no se evidencia que la demandada haya actuado de forma maliciosa con el objeto de dilatar o entorpecer el desarrollo del proceso, por el contrario sólo ha ejercido su derecho al contradictorio; en ese sentido, atendiendo a la participación del Abogado de la demandante, las dificultades procesales, la conducta procesal de la demandada y la naturaleza del derecho discutido, este Superior Colegiado considera que el importe fijado por el juzgado de primera instancia por concepto de costos del proceso el equivalente a 4 URP vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada, es razonable y se encuentra

conforme a ley y a los actuados; en consecuencia, este último agravio también merece desestimarse.

Conclusión del Colegiado:

SETIMO: La demandante K, por la naturaleza de sus labores, al estar trabajando como **apoyo en limpieza pública**, se encuentra considerada para efectos legales como obrero municipal, en concordancia con la jurisprudencia de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional citado precedentemente, no forma parte de la carrera administrativa; razón por la cual, no se encuentra dentro de los alcances del precedente Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC); correspondiendo entonces, el reconocimiento de una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado, al encontrarse desnaturalizado el periodo laborado bajo locación de servicios, y devenir en inválidos los contratos administrativos de servicios que los sucedieron. En tal sentido, al haberse desestimado los agravios propuestos por la parte demandada, corresponde confirmar la sentencia apelada.

IV. DECISIÓN:

Fundamentos por los cuales, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, administrando justicia a nombre de la Nación, **RESUELVE:** **CONFIRMAR** la **resolución número DOS** que contiene la **Sentencia N° 455-2018-02°JTU** del 03 de octubre del año 2018, obrante de folios 250 a 264, emitida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, que resuelve: *"1. Declarar **FUNDADA** la demanda de **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA** interpuesta por K contra la M; por ende, declaro **DESNATURALIZADOS** los contratos de locación de servicios suscritos por las partes durante el periodo que van desde el 01 de enero de 2011 hasta el 28 de febrero de 2011, e **INVÁLIDOS** los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes desde el 05 de marzo de 2011 en adelante, en consecuencia, se reconoce la **EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL**, a plazo indeterminado, en los citados periodos; 2. **ORDENAR** a la demandada cumpla con incorporar a la actora como servidora pública (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo indeterminado dentro del régimen laboral*

*de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el periodo detallado en el considerando 8.3 de la presente; 3. **CONDENAR** a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada.*

Notifíquese y devuélvase al juzgado de origen.

Señores.

B (Presidente)

R

M

Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</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></p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<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></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></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></p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s)</i></p>

		<p><i>norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></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></p>
PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa)</i></p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</i></p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
	Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación.</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.</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></p>

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</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.</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></p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</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).</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></p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay</p>

			<p><i>nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
	RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa).</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</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></p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.</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.</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.</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></p>

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

LISTA DE COTEJO

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

5. Evidencia **claridad**. (*El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos*).

Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple/ No Cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la **selección de los hechos probados o improbados.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Si cumple/ No Cumple**

2. Las razones evidencian la **fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Si cumple**

3. Las razones evidencian **aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).* **Si cumple/No cumple**

4. Las razones evidencia **aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple/ No Cumple**

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

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a **evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Si cumple/ No Cumple**

2. Las razones se orientan a **interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez).* **Si cumple/ No**

Cumple

3. Las razones se orientan a **respetar los derechos fundamentales.** (*La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad*). **Si cumple/ No Cumple**

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

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

3. Parte resolutive

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el **objeto de la impugnación/o la consulta**. (*El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda*). **Si cumple/ No Cumple**

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

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

4. Evidencia la(s) **pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal**. **Si cumple**

5. Evidencia **claridad**. (*El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos*).

Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple/ No Cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la **selección de los hechos probados o improbados.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Si cumple/ No Cumple**

2. Las razones evidencian la **fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Si cumple/ No Cumple**

3. Las razones evidencian **aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).* **Si cumple/ No Cumple**

4. Las razones evidencia **aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple/ No Cumple**

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

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a **evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Si cumple/ No Cumple**

2. Las razones se orientan a **interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez).* **Si cumple/ No**

Cumple

3. Las razones se orientan a **respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Si cumple/ No Cumple**

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia **resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda).** *(Es completa).* **Si cumple/ No Cumple**

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia **mención expresa de lo que se decide u ordena.** **Si**

cumple/ No Cumple

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

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

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

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

Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1.De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

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

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

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

9. Recomendaciones:

9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.

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

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3
Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4
Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ⤴ *Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.*
- ⤴ *Fundamentos que sustentan la doble ponderación:*

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

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

Cuadro 5
Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

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

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6
Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			[9 - 10]	Muy alta	30						
		Postura de las partes					X	7	[7 - 8]						Alta	
									[5 - 6]						Mediana	
									[3 - 4]						Baja	
									[1 - 2]						Muy baja	
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	D	14						[17 -20]	Muy alta
															[13-16]	Alta
		Motivación del derecho													[9- 12]	Mediana
						X									[5 -8]	Baja
															[1 - 4]	Muy baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia		1	2	3	4	5	9						[9 -10]	Muy alta
															[7 - 8]	Alta
							X								[5 - 6]	Mediana
		Descripción de la decisión						X							[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja							

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

	<p>mediante contrato de locación de servicios y del 05 de marzo de 2011 en adelante por intermedio de contratos administrativos de servicios, siendo hostilizado con la terminación de su relación contractual, que se renueva cada mes o cada dos meses, lo que lo mantiene en inestabilidad laboral impidiéndole cumplir sus funciones al estar siempre pendiente de la pérdida de puesto de trabajo, pero debido al tiempo transcurrido, es evidente que se ha generado una relación laboral de derecho público no sujeta a plazo fijo sino a plazo indeterminado. Asimismo, señala que desde que ingresó a prestar servicios hasta la fecha, ha venido desempeñándose como operadora de limpieza en la Sub Gerencia de Limpieza Pública, órgano que es integrante del municipio emplazado, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, al haber trabajado por más de siete años en forma ininterrumpida no puede ser cesado sino previo proceso administrativo sancionador, razón por el cual, se le deben mantener en su puesto de trabajo mientras su relación laboral está sujeta al régimen laboral de la actividad privada. Finalmente, refiere que los servicios que prestó ha sido de manera continua por más de siete años en un mismo cargo, a favor de un mismo empleador, y habiendo demostrado que prestó servicios subordinados en forma ininterrumpida, siendo contratado de manera arbitraria e ilegal bajo la modalidad administrativa de servicios, lo que no permite garantizar su estabilidad laboral, al cual, tiene derecho todo ser humano conforme a las leyes laborales y la constitución política del estado.</p> <p>Por Resolución Número Uno, de fecha 20 de julio de 2018, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, se corrió traslado a la demandada y se citó a las partes a la diligencia judicial de Audiencia de Conciliación para el día 21 de agosto de 2018, fecha en la cual no se logró acuerdo alguno entre las partes, conforme se dejó constancia en el acta de audiencia de conciliación obrante en autos de fojas 243 a 245, ocasión en la que se reseñó cuáles son las pretensiones materia de juicio, siendo a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Solicita la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2011 hasta la fecha y como consecuencia de ello se reconozca su derecho a ser considerado como contratado permanente bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.</i> ✓ <i>Solicita que se disponga que la autoridad competente</i> 											
<p>Postura de las partes</p>	<p>Por Resolución Número Uno, de fecha 20 de julio de 2018, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, se corrió traslado a la demandada y se citó a las partes a la diligencia judicial de Audiencia de Conciliación para el día 21 de agosto de 2018, fecha en la cual no se logró acuerdo alguno entre las partes, conforme se dejó constancia en el acta de audiencia de conciliación obrante en autos de fojas 243 a 245, ocasión en la que se reseñó cuáles son las pretensiones materia de juicio, siendo a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Solicita la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2011 hasta la fecha y como consecuencia de ello se reconozca su derecho a ser considerado como contratado permanente bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.</i> ✓ <i>Solicita que se disponga que la autoridad competente</i> 	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					<p>X</p>					

<p><i>emita resolución de contrato permanente bajo el Decreto Legislativo N° 728, disponiendo su permanencia en las funciones de operadora de limpieza pública en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la demandada.</i></p> <p>Respecto de lo cual la demandada cumplió con absolver los términos de la demanda a través de su escrito de contestación de la misma, que obra en autos de fojas 237 a 242, solicitando que, en su debida oportunidad, sea declarada infundada. Para ello, argumenta que no comparte lo alegado por la actora al solicitar la desnaturalización e invalidez de los contratos suscritos con su representada, dado que, en la realidad lo que pretende, es incorporarse a la administración pública como trabajador contratado a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, lo cual resulta inverosímil con lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público, que establece el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidades de las personas; apartándose del precedente vinculante establecido en el fundamento 21 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, mediante el cual se establece como exigencia de la incorporación o reposición a la administración pública solo proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuesta, vacante de duración indeterminada. Del mismo modo, arguye que la demandante ha prestado servicios a través de contratos de locación de servicios regulados al amparo del artículo 1764° y siguientes del Código Civil, definido como aquel acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo, a cambio de una retribución, cumpliendo cabalmente el plazo de vigencia del mismo, no generándose durante ese período vínculo laboral alguno que permitiese generar una relación laboral entre el demandante y su representada, puesto que, según refiere, los contratos firmados son de naturaleza civil. Por último, menciona que debe tenerse en consideración que el régimen de la contratación administrativa de servicios ha sido reconocido como un régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2010-PI/TC, al cual debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, mediante el cual establece que éste régimen laboral especial no se aplica las disposiciones específicas del régimen laboral público, ni las del régimen laboral privado u otras normas que regulen carreras</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>administrativas especiales.</p> <p>Revisado el escrito de contestación de la demanda, se citó a las partes a la Audiencia de Juzgamiento, la misma que reprogramó y se llevó a cabo el día 26 de septiembre de 2018, conforme al archivo de audio y video y el acta que obra en autos, de fojas 246 a 249, ocasión en la cual se realizó la confrontación de posiciones de los abogados de las partes y se fijaron los hechos que requerían de probanza, siendo a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2011 en adelante.</i> ✓ <i>Determinar si corresponde ordenar a la demandada que incorpore a la actora como servidora pública (Obrera) sujeta a un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.</i> <p>Luego de ello, se admitieron y actuaron los medios probatorios pertinentes, luego de escuchar los alegatos finales de los abogados de las partes, en atención a lo previsto en el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, se difirió la expedición del fallo y se señaló fecha para la notificación de la sentencia, por lo que, se procederá a sustentar la misma y cuyos fundamentos son los siguientes:</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.2: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de hechos y derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			2	4	6	8	10	[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]
Motivación de hechos	<p>II.- FUNDAMENTOS:</p> <p>2. Consideraciones previas.-</p> <p>1.1. Según lo señalado en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, un proceso judicial tiene una doble finalidad: <u>Finalidad Concreta</u>, esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y una <u>Finalidad Abstracta</u>, lograr la paz social en justicia.</p> <p>1.2. Conforme a lo establecido en el artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; asimismo, corresponde a la demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido, en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para el <i>Aquo</i> en la solución del <i>thema decidendi</i>, relevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>					X					40

<p>1.3 De conformidad a lo previsto en el artículo 12 de la NLPT: "12.1 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. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo (...)" (el énfasis es nuestro)", por lo que, al momento de resolver la presente causa, se dará prevalencia a lo que las partes expusieron en las audiencias programadas.</p> <p>1.4 De igual manera, a efectos de poder resolver la presente causa conforme a otro de los principios innovadores dentro del nuevo modelo procesal laboral, es pertinente tener en cuenta que, a través del artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, respecto de la actuación del juez dentro del proceso, se le indica al mismo que dentro de sus deberes está aquel mediante el cual: "(...) 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 (...)" (el énfasis es nuestro)" lo cual será observado debidamente al momento de resolver la presente causa.</p> <p>2. Delimitación de la controversia.-</p> <p>2.1 Lo que, en estricto, solicita la demandante K es que, luego de declararse la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así como también, la invalidez de los contratos administrativos de servicios, la comuna demandada M, cumpla con incorporarla como servidora pública (Obrera) sujeta a un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.</p> <p>3. Sobre el Régimen aplicable al Municipio emplazado.-</p> <p>3.1 En primer término, debe dejarse establecido que las Municipalidades sustentan la existencia de sus regímenes laborales a partir de lo que establece la normativa especial que las rige. Así, tenemos que la Ley N° 23853 – Ley Orgánica de Municipalidades establecía en su artículo 52° que los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las Municipalidades son servidores</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente.</p> <p>3.2. Los alcances de este precepto rigieron hasta el 01 de junio de 2001, fecha en la que entró en vigencia los alcances de la Ley N° 27469, estableciendo que los obreros que prestan sus servicios a las Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen, criterio que rige actualmente con la dación de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N°27972, del 27 de mayo de 2003. En el caso de los empleados su régimen es el de la actividad pública.</p> <p>4. Sobre la condición de obrero de la actora.-</p> <p>4.1. Respecto al régimen de contratación de los obreros municipales, anteriormente nuestra legislación laboral y de seguridad social tenía un tratamiento distinto para los obreros y empleados, diferenciándolos como categorías independientes entre sí, de tal forma que el empleado era el trabajador que se desempeñaba en actividades de índole no manual y percibía generalmente una remuneración mensual (sueldo), mientras que el obrero era aquel trabajador que desempeñaba actividades de carácter manual y que recibía, generalmente, una remuneración semanal (salario).</p> <p>4.2. Sin embargo, actualmente esta diferencia ya no es relevante, ya que <i>"Desde el punto de vista técnico, la complejidad cada vez mayor del funcionamiento de los instrumentos de producción hace necesario contar con trabajadores formados profesionalmente en periodos más prolongados. El trabajo de los obreros se ha tornado, por ello, cada vez más intelectual; en las cadenas de producción automatizadas el trabajo apenas llega a ser físico. Contrariamente, no podría decirse que el trabajo de todos los empleados es perfectamente intelectual, o por lo menos más intelectual que el de los obreros de la industria actual. Muchas actividades de los trabajadores de oficina tienen un mayor ingrediente físico que intelectual. La división profesional en las categorías de obreros y empleados que pudo ser válida en el siglo [XIX], es hoy totalmente obsoleta..."</i></p> <p>4.3. En el presente caso, respecto a las labores que realizaba la demandante como Apoyo en la Limpieza Pública, estaban referidas al aseo de calles, palacio municipal y demás predios que administra la comuna accionada, las mismas eran netamente manuales, operativos o de campo, ajenas a lo administrativo, labores que estaban dentro del ámbito de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>competencia de la Sub Gerencia de Limpieza Pública, lo que nos lleva a concluir que las referidas labores eran mayor a la labor intelectual; por lo que, de utilizarse la clasificación de obrero o empleado, a la accionante le cabe catalogarse como obrero.</p> <p>4.4. A decir de ello, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N° 02121-2010- PA-TC/Piura, en su fundamento 3, estableció que: "(...) tanto la labor de limpieza como la de jardinería constituyen una actividad municipal permanente, realizada normalmente por los obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en una relación de subordinación y dependencia con la Municipalidad". (énfasis nuestro).</p>											
<p>Motivación de derecho</p>	<p>5. Sobre la desnaturalización del contrato de Locación de Servicio suscrito por las partes.-</p> <p>5.1. Respecto al hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de enero al 28 de febrero de 2011. Sobre el particular, el análisis incidirá si la relación contractual existente entre las mismas es una de naturaleza laboral –contrato de trabajo a plazo indeterminado– o si la misma es civil.</p> <p>5.2 Al respecto, cabe señalar que el contrato de trabajo, supone que el trabajador le presta servicios personales subordinados y dependientes a su empleador; percibiendo en contraprestación de sus servicios una remuneración; cuyos elementos esenciales conforme a los artículos 4°, 5°, 6° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (<i>en adelante</i> LPCL) son: <u>la prestación personal de servicios</u> (servicios prestados directa y personalmente por el trabajador como persona natural), <u>la remuneración</u> (el íntegro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, sea en dinero o en especie y cualquiera sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición) y <u>la subordinación</u> (la dependencia del trabajador y la obligación de acatar las órdenes del empleador, quien tiene la facultad de reglamentar las labores, dictar órdenes para su ejecución, supervisar su cumplimiento y de imponer las sanciones en los casos de incumplimiento).</p> <p>5.3. El contrato de trabajo también tiene elementos típicos que cumplen una doble función: sea como indicios para determinar la existencia de vínculo laboral (ejemplo: contratación preferente de duración indeterminada; el lugar donde se presta el servicios; la jornada de trabajo; la</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>					<p>X</p>					

<p>exclusividad del servicio para un empleador, el régimen laboral establecido para el empleador, etc.); o como elementos para graduar el disfrute de los beneficios laborales (ejemplo: jornada superior a las 4 horas para compensación por tiempo de servicios, jornadas superiores a las 8 horas, para horas extras, etc.), cuyas ausencias, sin embargo, no determinan la inexistencia del vínculo laboral.</p> <p>5.4. Dicho contrato de trabajo se diferencia de otros contratos similares como la locación de servicios, locación de obra, servicios no personales, el mandato o los contratos comerciales; en la ausencia en éstos últimos de la subordinación o dependencia; pues los servicios personales se prestan con autonomía, con los conocimientos y habilidades propias del locador sin estar obligado a acatar las disposiciones del comitente, ni estar sujeto a sanciones disciplinarias, excepción sanciones distintas como son las multas o la eventual resolución del contrato.</p> <p>5.5 Existen situaciones controvertidas en las cuales, los empleadores imponen la celebración de los mencionados contratos de naturaleza civil o comercial, con el objeto de aparentar la ausencia de vínculo laboral, pese a la concurrencia de la subordinación o dependencia; los cuales deben ser resueltos aplicando el Principio de Primacía de la Realidad, que significa: “... <i>que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos</i>” (), es decir; si en los hechos se verifica la concurrencia de la subordinación y por ende existencia del vínculo laboral, debe otorgarse preferencia a tales hechos, frente a lo que esté estipulado en los contratos o documentos y conforme a ello concluirse que en la realidad existe un contrato de trabajo, tal como así también lo estableció el Acuerdo adoptado por el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 y la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03015-2010-PA/TC.</p> <p>5.6. Constituye un hecho admitido por las partes y además está acreditado que la demandante, prestó servicios personales a favor de la demandada, en calidad de obrero, del 01 de enero al 28 de febrero de 2011, cumpliendo labores como Apoyo en la Limpieza Pública, que consistían en el aseo de calles de la ciudad de Pucallpa, tal como se advierte de los Comprobantes de Pago, Orden de Servicios y Recibos por Honorario (folios 231-236) que aluden a la contratación civil, servicios prestados que no fueron negados por la demandada, por el contrario, se corrobora con la contestación</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>a la demanda, en el que se reconoce la prestación de servicios, aunque atribuyéndole naturaleza civil, con lo que se acredita el elemento de la prestación personal de servicios.</p> <p>5.7. Constituye otro hecho admitido y además está acreditado que la actora, por sus servicios, percibió una contraprestación económica, cuyos montos fueron estipulados en los sucesivos contratos de servicios celebrados y ordenes de servicios, cuya percepción se produjo en forma periódica y permanente durante el tiempo de prestación de los servicios: el importe de S/ 600.00 Soles, a título de honorarios, de enero a julio de 2011 (folios 04-07); la suma de S/ 640.00 Soles, a título de honorarios en agosto de 2011 (folio 08); el monto de S/ 675.00 Soles, a título de honorarios de septiembre de 2011 a junio de 2012 (folios 09-13); el importe de S/ 750.00 Soles, a título de honorarios de agosto de 2012 a marzo de 2013 (folios 14-19); la suma de S/ 850.00 Soles a título de honorarios abril de 2013 a abril de 2018 (folios 20-50); el monto de S/ 930.00 Soles a título de honorarios de mayo de 2018 en adelante (folios 167-168); los cuales revisten las características de una remuneración, pues, su percepción no está condicionada al cumplimiento de ningún objetivo o meta concreta o resultado concreto; produciéndose por el simple transcurso del período mensual; lo que evidencia que el riesgo por la prestación de servicios fue asumido por la parte demandada; por lo que, se concluye que se acreditó la concurrencia del elemento de la remuneración.</p> <p>5.8. Para establecer la subordinación en el periodo que va del 01 de enero al 28 de febrero de 2011, en principio, debe tenerse presente la presunción de laboralidad prevista en el artículo 23°, numeral 23.2) de la NLTP, que señala que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, de lo que se infiere que le corresponde a la accionante sólo acreditar la prestación personal de servicios y a la demandada le corresponderá acreditar que dichos servicios fueron autónomos o independientes, lo que no fue cumplido en éste caso por la demandada; a lo que debe agregarse el hecho de que la demandante brindó servicios como Apoyo en la Limpieza Pública, el cual constituye una labor típicamente subordinada; pues requiere ser realizado ineludiblemente bajo la dirección y supervisión de la entidad demandada, en este caso la Sub Gerencia de Limpieza Pública; siendo evidente pues que dicha relación laboral implicaba necesariamente la sujeción a un horario de trabajo y los lugares determinados por la entidad, es decir en el ámbito territorial donde debía brindar el servicio de limpieza</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de calles; cumpliendo de tal modo las funciones o atribuciones de carácter permanente que le corresponden a la Sub Gerencia referida; servicios que no pueden ser desarrollados por terceros en forma autónoma; pues necesariamente dichos servicios debían ser controlados, programados y supervisados por dicha Sub Gerencia; razón por la que se llega a determinar la existencia de una subordinación entre la demandada y la demandante.</p> <p>5.9. Lo antes afirmado, no puede ser desvirtuado con la simple alegación de haberse suscrito voluntariamente contratos de locación de servicios; pues la demandada no acreditó fehacientemente que la actora haya prestados servicios independientes u autónomos; siendo que los servicios contratados al ser parte de las funciones ordinarias y permanentes de la entidad demandada, son de carácter subordinado; lo que impone la aplicación del principio de primacía de la realidad, en cuya virtud dicha vinculación civil se desnaturalizó y deviene en ineficaz; convirtiéndose conforme al artículo 4° de la LPCL, en un contrato de trabajo de duración indeterminada; condición que además resulta compatible con el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, que señala que los trabajadores obreros están sujetos al régimen laboral de la actividad privada; por lo que, ésta Judicatura concluye que la actora prestó servicios personales, remunerados y subordinados a favor de la demandada como obrera, debiendo reconocérsele a la misma la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, desde el 01 de enero de 2011 hasta el 28 de febrero de 2011.</p> <p>6. Sobre la Invalidez del contrato administrativo de servicios.-</p> <p>6.1. Respecto al hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde declarar la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 05 de marzo de 2013 en adelante. Al respecto, cabe precisar que la actora prestó servicios, durante dicho período, bajo un supuesto contrato administrativo de servicios del régimen del Decreto Legislativo N° 1057.</p> <p>6.2. Siendo así, conforme a lo expuesto en los considerandos precedentes se establece que la actora antes de suscribir con la demandada contratos administrativos de servicios ya había adquirido el derecho a un contrato de trabajo a plazo indeterminado en el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo 728.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>6.3 Estando a lo antes referido, es de verse que el presente caso debe analizarse bajo el Principio de Continuidad, por el cual, se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término, el mismo que se encuentra recogido en el artículo 78° de la LPCL, que establece: <i>“Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año de cese”</i>, esto es, se prohíbe cambiar o novar un contrato de plazo indeterminado a uno de plazo determinado, a menos que haya transcurrido un año; de lo que se infiere que se sigue con la relación laboral a plazo indeterminado.</p> <p>6.4. Por lo que, si bien es cierto, el artículo mencionado, hace referencia a las modalidades contractuales especificadas en el título II de la citada norma, también lo es que dicho artículo hace advertir la prohibición que los empleadores utilicen un contrato temporal para labores que se vinieron desarrollando bajo un contrato a plazo indeterminado; y siendo que la suscripción de los contratos administrativos de servicios se dieron para la realización de las mismas funciones que se viene realizando bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, no sería válido puesto que estaría afectando su derecho a la determinación de sus contrato de trabajo.</p> <p>6.5 Asimismo, corresponde tener en consideración lo contenido en el texto constitucional, el cual recoge en el artículo 26.2 de la Constitución Política del Estado, que consagra: <i>“el principio de irrenunciabilidad de derechos”</i>, entendiéndose que el ordenamiento laboral admite únicamente la mejora pero no la disminución de derechos, como así lo establece el Principio de Progresividad en el que ningún cambio se puede realizar en el marco del contrato de trabajo que implique una disminución o pérdida de un derecho, y en su caso, los cambios o modificaciones son sólo admisibles si son más beneficiosas para el trabajador, principio que se incorporó a nuestro derecho interno a través del Pacto de San José de Costa Rica (Tratado de los Derechos Humanos denominado de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales) que en su artículo 26 dispone: <i>“Los estados parte 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</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>deriven de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura (...)</i>".</p> <p>6.6. En ese sentido, habiéndose determinado que ha existido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2011 hasta el 28 de febrero de 2011, la accionante no podría ser sometido al contrato de trabajo especial de naturaleza transitoria regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, ni sujeto a un régimen especial que se encuentra en el ámbito de aplicación, en esencia, a trabajadores que realizan carrera en la administración pública.</p> <p>6.7. De igual forma, el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución política del estado establece que, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, no desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Ello en virtud, que la irrenunciabilidad opera respecto de los derechos de los cuales el trabajador es titular, motivo por el cual al haber adquirido el derecho a un contrato de trabajo de duración indeterminada, la demandada no podría haber contratado a la demandante mediante contratos administrativo de servicios, los cuales tienen vocación de permanencia limitada, conforme lo precisa el Tribunal Constitucional en el segundo y tercer párrafo el literal d. del fundamento 7 de la sentencia recaída en el Expediente N° 03818-2009-PA/TC.</p> <p>6.8. Por tanto, al declararse la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, la accionante ya era titular de todos los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, por lo que, al someterlo al régimen laboral especial y transitorio que contiene los contratos administrativos de servicios implicó la afectación de los beneficios originados en normas jurídicas, las cuales prohíben los actos de disposición del titular de un derecho, por lo que, la posibilidad que se le reconozca como un trabajador adscrito a una relación laboral de naturaleza temporal donde se le reconocen menores derechos, lo cual supone una desmejora de los derechos incorporados a su esfera jurídica, esto es, desde su fecha de ingreso así como a la estabilidad laboral, constituye una clara vulneración a los principios de continuidad, irrenunciabilidad y progresividad de los derechos laborales.</p> <p>6.9. Cabe precisar que, en el presente caso, no se encuentra en debate el régimen legal y la constitucionalidad del régimen laboral especial contenido en el Decreto Legislativo 1057, el cual ha sido objeto de pronunciamiento por el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00002- 2010-PI/TC, sobre proceso de inconstitucionalidad; si no lo que está en debate es si el Contrato Administrativo de Servicios es válido, para aquellos trabajadores que a la fecha de la suscripción del mismo ya habían adquirido el derecho a la estabilidad laboral (contrato de trabajo a plazo indeterminado), que es lo que se da en autos.</p> <p>6.10 Lo anteriormente señalado se encuentra circunscrito al criterio establecido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Sentencia Casatoria Laboral N° 42-2012 – La Libertad, que establece en un caso similar al de la presente causa: "(...) <i>que el demandante, antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba respecto de su empleadora Municipalidad Distrital de Casa Grande, un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y como tal, había incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos todos los otorgados por el régimen laboral privado, entre los que destacan, la vocación de continuidad (permanencia) del vínculo; razón por la cual además- no podía modificar este status laboral, en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y principio protector</i>".</p> <p>6.11 Por otro lado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 01154- 2011-PA/TC de fecha 13 de diciembre de 2011, establece en su fundamento 9 que: "<i>Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26 de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en la realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique, lo que no ha ocurrido en el presente caso</i>"; de lo que se infiere, que la continuidad de los contratos, como es el de contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, contrato de locación de servicios y contratos administrativos de servicios acredita la existencia de una relación laboral permanente, es decir preserva el derecho adquirido con invocación del artículo 26° de la Constitución Política del estado.</p> <p>6.12. Sobre este punto, tenemos que en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral se indicó que la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>invalidez de los contratos CAS se presenta en los siguientes supuestos:</p> <p>a. La relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto.</p> <p>b. Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada.</p> <p>c. 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.</p> <p>d. Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios, pero continúa prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.</p> <p>6.13. Siendo así, teniendo en cuenta que la demandante suscribió contratos administrativos de servicios cuando se encontraba vigente su relación laboral a plazo indeterminado, es de verse que, con ello su situación encuadra dentro del supuesto c) del fundamento anterior, motivo por el cual los contratos administrativos de servicios (folios 04-50/171-229), suscritos durante el periodo que van desde el 05 de marzo de 2011 en adelante, devienen en inválidos y carecen de eficacia, es decir, no enervan ni afectan la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada de la demandante; debiendo reconocérsele al mismo la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada, que se remonta desde el 01 de enero de 2011 en adelante.</p> <p>6.14. Además de lo antes referido, debe tenerse en cuenta que el presente pronunciamiento no limita el derecho de la accionante a exigir el pago de beneficios sociales, en la oportunidad que estime conveniente, dada la naturaleza laboral de la relación contractual que mantuvo con la demandada, habiéndose dilucidado en líneas precedentes que la misma se desarrolló bajo el régimen laboral de la actividad privada, a plazo indeterminado.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>7. En cuanto a la aplicación del denominado Precedente Huatuco al presente caso.-</p> <p>7.1. En lo que respecta al probable ámbito de aplicación, para los obreros municipales, del denominado precedente Huatuco, contenido en la Sentencia recaída en el Expediente N° 05057- 2013-PA/TC, cabe indicar que el propio Tribunal Constitucional acaba de emitir un nuevo pronunciamiento, a modo de precisión del citado precedente, en el Expediente N° 06681-2013- PA/TC Lambayeque, en el cual, además de señalar otros aspectos no menos importantes, ha establecido que:</p> <p><i>"11. Señalado esto, es claro que el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado) (lo enfatizado y subrayado es nuestro)."</i></p> <p>7.2. En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente vinculante N° 05057-2013-PA/TC, la Corte Suprema a través de la Casación Laboral N° 12475-2014 Moquegua, estableció como criterio jurisdiccional de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, en qué casos no se aplica el precedente vinculante en mención:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales. b. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley N° 24041. c. Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. 											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>d. Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).</p> <p>e. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.</p> <p>f. Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.</p> <p>7.3. Siendo así, siguiendo los lineamientos establecidos, a modo de precisión, por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, en lo que respecta a los obreros municipales, se tiene que para los mismos no se aplica el precedente Huatuco, por cuanto se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, al tener una norma especial y más favorable que así lo contempla, conforme al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, por lo que, si bien es cierto los mismos cumplen una función pública, también lo es que no forman parte de la carrera administrativa, por ende, a la demandante no le es aplicable el precedente Huatuco.</p> <p>8. Con relación al vínculo contractual entre las partes a plazo indeterminado.-</p> <p>8.1. Respecto al segundo hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada que la incorpore a la accionante como servidora pública (Obrera) sujeta a un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.</p> <p>8.2. Al respecto, habiéndose determinado que las labores como Apoyo de Limpieza Pública son de naturaleza permanente, en tal sentido, considerando que la actora tiene la condición o cumple las labores de obrero; le corresponde el régimen laboral privado; y al encontrarse en dicho régimen le son aplicables todas las normas que regulan dicho régimen laboral; entre ellos a lo previsto por el artículo 3° del Decreto Supremo 001-98-TR, que establece que todo trabajador debe ser incorporado en las planillas de remuneraciones dentro de las 72 horas de iniciado el vínculo laboral; disposición que resulta compatible con el Decreto Supremo N° 018- 2007-TR, que regulan el régimen de las planillas electrónicas.</p> <p>8.3. Por lo que, ésta Judicatura concluye que la demandada está obligada a incorporar a la actora en las planillas de remuneraciones de los trabajadores sujetos al régimen laboral que tengan la condición de obreros, con plazo de contratación a plazo indeterminado, desde el 01 de enero de 2011 en adelante; por lo que, debe ampararse dicha pretensión.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>9. De los costos y costas procesales.- 9.1. Las costas y costos procesales según el artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados, pero si deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, <u>precisándose</u> su cuantía o <u>modo de liquidación</u>; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la misma ley que señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, en tal sentido, atendiendo a lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria en materia laboral, habiendo sido condenada la demandada con las pretensiones invocadas en éste proceso, cabe exonerarla de la obligación de pagar las costas, dada su condición de entidad pública, empero atendiendo a lo previsto en la séptima disposición complementaria de la NLPT, corresponde condenarla con el pago de los costos del proceso, concepto que, dadas las incidencias del proceso, al haberse realizado en dos audiencias, en las que el abogado de la parte demandante participó solo en una, corresponde ser fijado, a modo de liquidación, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada. Siendo que, para hacer efectivo los mismos deben cumplirse con la debida acreditación del pago los tributos previstos en el artículo 418° del Código Procesal Civil.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la Aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]	
Aplicación del principio de congruencia	<p>III. FALLO. - Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Señor Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali; RESUELVE:</p> <p>1. Declarar FUNDADA la demanda de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA interpuesta por K contra la M; por ende, declaro DESNATURALIZADOS los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo que van desde el 01 de enero de 2011 hasta el 28 de febrero de 2011, e INVÁLIDOS los Contratos Administrativos de Servicios suscritos entre las partes desde el 05 de marzo de 2011 en adelante, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL, a plazo indeterminado, en los citados periodos.</p> <p>2. ORDENAR a la demandada que cumpla con incorporar a la actora como servidora pública (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>					X						10

Descripción de la decisión	<p>indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el periodo detallado en el considerando 8.3. de la presente.</p> <p>3. CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada.</p> <p>4. CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada.</p> <p>5. NOTIFICAR la presente a las partes conforme a lo previsto por ley.-</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					X					
----------------------------	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>las partes desde el 05 de marzo de 2011 en adelante, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL, a plazo indeterminado, en los citados periodos.</p> <p>2. ORDENAR a la demandada cumpla con incorporar a la actora como servidora pública (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el periodo detallado en el considerando 8.3 de la presente.</p> <p>3. CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada.</p> <p>II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LA DEMANDADA, M</p> <p>De folios 267 a 270 obra el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Público de la citada municipalidad, sosteniendo los siguientes agravios:</p> <p>(i) Que, su representada desconoce que los períodos en los cuales el demandante prestó servicios como locador, sean de naturaleza laboral, siendo que el contrato de Locación de Servicios ha sido definido en el artículo 1764° del Código Civil, como aquel acuerdo de voluntades por el cual 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.</p> <p>(ii) El régimen CAS al haber sido reconocido como un régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2010-PI/TC, debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° de l Decreto Supremo N° 065- 2011-PCM, siendo que: <i>"No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales"</i>.</p> <p>(iii) El Juez de la causa se aparta totalmente del fundamento 21 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC, mediante el cual se establece como precedente vinculante que la</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

	<p>exigencia de la: "incorporación o "reposición" a la administración pública solo proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada", así como del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley del Marco del Empleo Público, que establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.</p> <p>(iv) Asimismo, conforme se aprecia en la Resolución N° D os de fecha 03.10.2018, el Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, resuelve fijar en su fundamento nueve los costos procesales equivalente a cuatro (04) URP, sin expresar motivación alguna que determine de manera clara la decisión adoptada por su judicatura al otorgarle dicho monto - según vuestro Despacho- solo por haberse realizado dos audiencias, la misma en la cual no han asistido, conforme se visualiza en el fundamento nueve de la resolución materia de apelación.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente

<p>RELEVANCIA, por cuanto se trata de determinar si a la demandante le es aplicable el precedente vinculante emitido en el Expediente N° 5057-2013-AA /TC, caso Rosa Beatriz Huatuco Huatuco, y por tanto, respecto a la imposibilidad de ordenarse la incorporación al régimen laboral de la actividad privada, por no haber ingresado por concurso público en plaza presupuestada vacante, que forme parte de la carrera administrativa.</p> <p>En consecuencia, este Colegiado Superior, a continuación, procederá a resolver los agravios propuestos por la parte demandada.</p> <p style="text-align: center;">ANÁLISIS DEL FONDO DEL ASUNTO</p> <p>A) SOBRE EL PROBLEMA DE PRUEBA</p> <p>TERCERO: La parte demandada sustenta en parte su defensa en que entre las partes ha existido una relación contractual de naturaleza civil mas no una relación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada. A continuación, se presentará la argumentación jurídica que refutará esta tesis planteada. En el recurso de apelación en concreto se sostiene básicamente que el demandante se encontraba contratado por locación de servicios conforme a lo previsto en el artículo 1764° del Código Civil, no generándole durante dicho periodo vínculo laboral alguno.</p> <p><i>Sobre los periodos laborados y contratación</i></p> <p>2.1 Conforme se advierte de los actuados la demandante ha realizado labores de manera continua y de carácter manual como - apoyo en limpieza pública - para la Sub Gerencia de Limpieza Pública y Maestranza de la emplazada; hecho que se verifica con los <i>contratos administrativos de servicios, boletas de pago, recibos por honorarios, constancias de trabajo emitido por la demandada obrantes a folios 04 a 149 y de 171 a 229, comprobantes de pago y órdenes de servicio a folios 231 a 236, Informe N° 197-2018-MPCP-SGRH-ASA de fecha 06 de agosto del 2018 e Informe N° 142-2018-MPCP-SGRH-ASA de fecha 30 de mayo del 2018 obrante a folios 167 a 170</i>, presentado por la demandada; documentos con los cuales se corroboran los siguientes periodos laborados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Primer periodo: Desde el 01 de enero del 2011 al 28 de febrero de 2011, bajo contratos de locación de servicios, según constancia de trabajo obrante a folios 148. ➤ Segundo periodo: Desde el 05 de marzo del 2011 en adelante, bajo Contratos Administrativos de Servicios. 											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Primacía de la realidad</p> <p>2.2. En ese contexto, a fin de determinar si entre las partes, durante el periodo de contratación bajo locación de servicios, existió una relación de naturaleza civil o laboral, con independencia del contenido de los contratos, dicha relación debe ser analizada a la luz del principio laboral de Primacía de la Realidad, que el Tribunal Constitucional define como:</p> <p><i>"Un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico y concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, a mérito del cual, 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 (...)"</i>.</p> <p>En efecto, bajo este principio se busca generar protección tutelar a la parte más débil de la relación laboral. "Es así, que constituye una expresión de este principio cuando se verifica la relación laboral encubierta por un contrato civil, declarando la relación laboral misma a plazo indeterminado".</p> <p>Contrato de trabajo de naturaleza laboral</p> <p>2.3 El artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que <i>"En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"</i>. Se precisa que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: 1) la prestación personal por parte del trabajador, 2) la remuneración, y 3) la subordinación frente al empleador.</p> <p>2.4 Siendo ello así, de la revisión de los actuados se tiene que en el presente caso, concurren los tres elementos constitutivos de toda relación laboral en el campo de los hechos, que a continuación se detallan:</p> <p>a) Prestación Personal</p> <p>En principio cabe señalar que: "por el contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad que pueda sub contratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o mejores calidades técnicas o profesionales. La obligación asumida por el trabajador es personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>En cuanto a la prestación personal: se encuentra acreditada con los contratos administrativos de servicios, boletas de pago, recibos por honorarios, constancias de trabajo emitido por la demandada, comprobantes de pago y órdenes de servicio, que por sus cualidades y características detalladas en los mismos como apoyo en limpieza pública - para la Sub Gerencia de Limpieza Pública y Maestranza, labores que significan función principal y permanente de la municipalidad, conforme así se encuentra establecido en el artículo 80° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades .</p> <p>b) Subordinación</p>											
<p>Motivación de derecho</p>	<p>La subordinación supone que, por el contrato de trabajo, el trabajador sujeta su labor a la dirección y control del empleador. Esta característica es exclusiva de la relación laboral. (...) El poder de dirección del empleador lo faculta a dirigir, fiscalizar y sancionar a sus trabajadores. Sin embargo, ello no implica que el empleador ejerza dichas facultades siempre, basta con que el empleador tenga la potestad de dirigir al trabajador y que este tenga la obligación de sujetarse a dicha dirección.</p> <p>Cabe precisar que, a diferencia de un contrato de trabajo de naturaleza laboral, en el contrato de locación de servicios, "la dirección y control del servicio las realiza quien trabaja, sin sujeción a quien lo contrata; quien contrata el servicio se limita a exigir una prestación diligente o un resultado sin dirigir ni controlar a quien trabaja. El locador dirige y controla su propio trabajo, y se compromete a realizarlo de manera diligente, personalmente o con ayuda de dependientes. (...) Por su parte, el comitente se limita a indicar qué servicio requiere. No tiene ningún tipo de injerencia sobre el trabajo del locador ni de sus dependientes, no existe subordinación como en la relación laboral. El locador no debe ser dirigido, fiscalizado ni sancionado durante el desarrollo de su prestación, pues no se encuentra sujeto a la dirección de quien lo contrata".</p> <p>En el caso que se analiza, la entidad demandada tenía la obligación de acreditar la existencia de autonomía y/o independencia en las actividades realizadas por el demandante conforme el artículo 23° incisos 1 y 2 de la nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT); sin embargo, ésta no ha aportado medio probatorio que acredite tal situación, por el contrario y conforme a lo actuado en el presente proceso, se ha podido determinar que la demandante al celebrar los contratos de locación de servicios con su empleadora, no gozaba de autonomía e independencia en la labor que desempeñaba como apoyo en limpieza pública; es</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>					<p>X</p>					

<p>así, que a efectos de ejecutar la prestación de su servicio necesariamente debía someterse a la Sub Gerencia de Limpieza Pública y Maestranza de la demandada, ya que por sí misma y por la naturaleza de su servicio, no contaba con autonomía para decidir aspectos sustanciales de sus actividades; en tal razón, la emplazada debía determinar dónde, cuándo y cómo ejecutaría sus actividades, careciendo de todo sentido lógico presumir que la demandante tenía autonomía o independencia al momento de prestar sus servicios.</p> <p>De todo lo detallado, se verifica que en los hechos la demandada ejercitaba el poder de dirección y supervisión y control en las labores efectuadas por la demandante; siendo así, se llega a la convicción de que se encuentra plenamente demostrada la existencia del elemento subordinación en la relación habida entre la demandante y la demandada.</p> <p>c) Remuneración</p> <p>La remuneración es recibida por el trabajador y pagada por el empleador porque el primero presta servicios bajo la dirección y control del segundo. Lo que se remunera es la sola puesta a disposición del trabajador, sin importar si se realiza o no el trabajo efectivo, siempre que dicha decisión dependa del empleador.</p> <p>El presente caso, teniéndose presente que la labor desplegada por la demandante se ha realizado de manera personal, bajo una situación de subordinación y habiendo percibido ingresos económicos (comprobantes de pago y recibo por honorarios), se colige que la contraprestación recibida por sus servicios tiene naturaleza remunerativa (periódica y uniforme). Concurriendo de esta manera, los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.</p> <p>3.5. Siendo así, al no haberse acreditado que la demandante gozaba de autonomía o independencia en la prestación de sus servicios del 01 de enero del 2011 al 28 de febrero del 2011, se tiene que el contrato de locación de servicios se encuentra desnaturalizado, al haberse comprobado el cumplimiento de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo (Personal, Subordinación y Remuneración).</p> <p>Siendo ello así, se concluye que la relación contractual habida entre las partes, es una de tipo laboral y no civil; en ese sentido, el agravio esgrimido que los contratos de locación de servicios no generan vínculo laboral alguno, debe desestimarse por haberse desnaturalizado dicha contratación a la luz del principio de primacía de la realidad.</p> <p>Sobre la validez de la contratación administrativa de servicios</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>CUARTO: Asimismo, se alega que <i>el Juzgado de Trabajo debe tener en consideración que el régimen CAS al haber sido reconocido como un régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2 010-PI/TC, debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065- 2011-PCM, que señala: No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Le y de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales.</i></p> <p>4.1. Respecto a este extremo apelado, corresponde analizar si resulta válido la contratación de la actora en su condición de obrero de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, bajo un contrato CAS (Decreto Legislativo N° 1057) y, de esa forma establecer si se encuentra comprendida dentro de los alcances del tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, conforme se sostiene en el recurso de apelación.</p> <p>4.2 Uno de los principios que inspira el derecho del trabajo, es el Principio Protector, el cual cobra vigencia en la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor – el trabajador -, y quien contrata sus servicios – el empleador -; en tal sentido, resulta necesario compensar o nivelar la desigualdad propia de la relación de trabajo individual que resulta desfavorable al trabajador, por tal motivo, se afirma que, las normas de la legislación laboral son protectoras, lo que suele mencionar la doctrina precisamente como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo y ello se debe a que el Principio Protector constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del derecho del trabajo; principio recogido en nuestra Constitución Política (Artículo 26°).</p> <p>4.3. Se alega básicamente que el Tribunal Constitucional ha reconocido que el CAS es un régimen especial a través del Expediente N° 00002-2010- PI/TC, y por tanto el CAS sería válido. Sobre este particular, existe pronunciamientos por la Corte Suprema de Justicia de la República, "en reiterados pronunciamientos emitidos por esta Sala Suprema (Casación N° 7-2012 La Libertad, 38-2012 La Libertad, entre otros) se ha dejado establecido que la interpretación de la sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010- PI/TC a través de la cual se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad incoada contra el Decreto Legislativo N° 1057, permite colegir con meridiana claridad que, lo que en rigor se dispuso con la misma es la validez, entiéndase la compatibilidad, de dicha norma con la Constitución Política</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del Estado, pero desde la fecha de su entrada en vigencia, esto es, a partir del veintiocho de junio de dos mil ocho. Así las cosas, no obstante que se establezca que para acceder a tal contratación basta su sola suscripción; dicha conclusión debe necesariamente enmarcarse en el fundamento de la ratio decidendi de la sentencia constitucional cual es - según se desprende de su texto -, la inexistencia de la relación laboral alguna (encubierta o no bajo otra forma contractual) y el ejemplo de la contratación administrativa de servicios como medio de mejoramiento de tal condición del servidor. En el presente caso, se ha determinado que, en el periodo anterior a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios, los contratos de locación de servicios encubrieron una relación laboral a tiempo indeterminado, la misma que no puede desconocerse en aplicación de los principios de irrenunciabilidad de derechos y principio protector.</p> <p>Situación que se presenta en este caso, toda vez que, la contratación civil mediante contratos de locación de servicios encubrió una relación laboral y resultan ser contrataciones anteriores a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios.</p> <p>4.4 Además tenemos al Principio de Continuidad, contenido en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo dispositivo establece "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".</p> <p>El Tribunal Constitucional, a propósito del principio de continuidad, que se desprende del mencionado artículo 4°, nos precisa: "Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental".</p> <p>4.5 En ese sentido, teniendo en cuenta la conclusión antes arriba en cuanto a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, que resultan ser contrataciones anteriores a la suscripción del contrato administrativo de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>servicios ya había adquirido derechos y beneficios que le otorga un contrato de trabajo; en este caso sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por Decreto Legislativo N° 728, toda vez que, conforme a lo previsto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, 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.</p> <p>En efecto, en el presente caso que se analiza, los sucesivos y posteriores periodos contratados a la actora mediante contrato administrativo de servicios, resultan inválidos al otorgar menores derechos y beneficios a los adquiridos durante la relación laboral encubierta por una contratación de locación de servicios; criterio que incluso lo ratifica el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral llevado a cabo en la ciudad de Lima los días 8 y 9 de Mayo del 2014, donde se estableció que para declarar la invalidez de los contratos CAS, es necesario verificar que, previo a la suscripción de los referidos contratos, el locador de servicio haya tenido en los hechos, una <u>relación laboral de tiempo indeterminado encubierta</u>.</p> <p>4.6. A todo lo antes expuesto, es preciso indicar respecto a la contratación administrativa de servicios de un obrero municipal, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 7495-2014, Cusco, ha fijado como precedente de obligatorio cumplimiento, con criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, lo siguiente:</p> <p><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 el 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>Se adopta un nuevo criterio de interpretación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, prohibiendo la contratación de los trabajadores obreros bajo contratos administrativos de servicios, criterio que este Colegiado asume al ser ésta, un precedente de obligatorio cumplimiento; en tal sentido, queda determinado que los contratos administrativos de servicios suscritos durante <u>el 05 de marzo del 2011 en adelante</u>, resultan inválidos para la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante, correspondiéndole una contratación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>4.7 A mayor abundamiento, en esa línea de interpretación que es constante, se tiene que en la Casación N° 2457-2015 - Lambayeque, entre otras, se reafirma que, los obreros municipales no pueden ser contratados mediante contratación administrativa de servicios; tiene como "Sumilla: <i>El régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada; en consecuencia, no pueden ser contratados bajo el régimen especial del contrato administrativo de servicios</i>".</p> <p>4.8 En consecuencia, los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales <i>-cuya condición de obrero, no se discute en el recurso de apelación-</i> solo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso podrán ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (lo que ocurre en el presente caso), ya que incorporarlos bajo dicho régimen se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.</p> <p>B) SOBRE EL PROBLEMA DE RELEVANCIA</p> <p>QUINTO: El segundo problema jurídico a resolver, consiste en determinar si a la demandante le es aplicable precedente vinculante emitido en el Expediente N° 5057-2013-AA/TC, caso Rosa Beatriz Huatuco Huatuco, y por tanto, respecto a la imposibilidad de ordenarse su incorporación al régimen laboral de la actividad privada, por no haber ingresado por concurso público en plaza presupuestada vacante, que forme parte de la carrera administrativa.</p> <p>En concreto se sostiene en el recurso de apelación que en la sentencia impugnada se apartó del fundamento 21 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC, así como del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley del Marco del Empleo Público, pues el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto.</p> <p>5.1 Sobre este particular, es menester traer a colación lo resuelto en la Casación Laboral N° 14328-2015-LIMA, de fecha 23 de agosto de 2016, que señala:</p> <p><i>"Al respecto el precedente vinculante mencionado (Huatuco) es aplicable solo en la medida en que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición del trabajador en una plaza que forme parte de la carrera administrativa, lo que no sucede en el presente caso, siendo que la demandante prestó servicios para la recurrente en la condición de obrero municipal, en ese</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>sentido, el precedente vinculante invocado no resulta aplicable al presente caso, tal como ha sido precisado por el tribunal constitucional en la sentencia N° 6 681-2013-PA/TC (...)</i>".</p> <p>5.2 Dicho pronunciamiento supremo, tiene su origen y concordancia en la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 06681- 2013-PA/TC-LAMBAYEQUE (caso CRUZ LLAMOS); sentencia que corre una suerte de precisión del precedente Huatuco. En efecto, en ese caso "Cruz Llamos", las reglas del caso "Huatuco" emitido en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC fueron precisadas, partiendo de la <u>distinción entre función pública y carrera administrativa</u>, toda vez que no todas las personas que trabajan en la función pública en rigor realizan carrera administrativa ni acceden a sus puestos de trabajo por concurso público.</p> <p>De estos pronunciamientos, permiten la aplicación de la regla jurisprudencial por la reposición en la función pública, en la concurrencia copulativa de lo siguiente:</p> <p>(a)El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a.1) de uno temporal o de naturaleza civil; (a.2) a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. <p>(b)Debe pedirse la reposición en una plaza:</p> <ul style="list-style-type: none"> (b.1) que forma parte de la carrera administrativa; (b.2) a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos; y que, además: (b.3) se encuentre vacante; y (b.4) presupuestada <p>En el presente caso, la demandante K, por la naturaleza de su labor, al estar trabajando como apoyo en limpieza pública, en la Sub Gerencia de Limpieza Pública y Maestranza de la demandada M, se encuentra considerada para efectos legales como obrera, plaza que no forma parte de la carrera administrativa, además que, en este caso no se pide la reposición sino el reconocimiento de una relación contractual a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado; entonces, no se cumple con el presupuesto (b), esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa.</p> <p>5.3 A mayor abundamiento tenemos que la Corte Suprema en la CASACIÓN LABORAL N° 12475-2014-MOQUEGUA, estableció como criterio jurisdiccional de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, en qué casos no se aplica el precedente vinculante establecido en</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>STC Exp. 05057- 2013-PA/TC (Caso Huatuco Huatuco), siendo estos los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003 -97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales. b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley N° 24041. c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú. <p>5.4. En virtud a lo precedentemente expuesto, se concluye que la demandante no se encuentra dentro de los alcances del precedente Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC); corresponde entonces, el reconocimiento de una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado, al declararse la desnaturalización de contrato de locación de servicios y devenir en invalidez los Contratos Administrativos de Servicios suscritos.</p> <p>Sobre los costos del proceso</p> <p>SEXTO: Por último, respecto a la condena de costos procesales, se sostiene que, <i>en la Resolución N° Dos de fecha 03.10.2018, el Segundo Juzgado de Trabajo resuelve fijar en su fundamento nueve los costos procesales equivalente a cuatro (04) URP, sin expresar motivación alguna que determine de manera clara la decisión adoptada por su judicatura al otorgarle dicho monto- según vuestro Despacho- solo por haberse realizado dos audiencias, la misma en la cual no han asistido, conforme se visualiza en el fundamento nueve de la resolución materia de apelación.</i></p> <p>6.1. Al respecto, cabe indicar que la condena de costos es un pronunciamiento del órgano jurisdiccional en virtud del cual se impone, a una de las partes de un proceso, el pago de los costos derivados de los honorarios del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial correspondiente. Sobre el particular el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), establece que, la condena en costos no requiere ser demandados; sin embargo, su cuantía o modo de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>liquidación debe ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la citada ley, que dispone que, la condena en costos se regula conforme a la norma procesal civil.</p> <p>6.2. Ahora bien, la NLPT trae consigo una innovación en cuanto a la condena de los costos de los procesos cuando la parte vencida corresponde a una entidad del Estado, es así que, en su Séptima Disposición Complementaria señala: “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”</p> <p>En tal sentido, la ley confiere al Juez laboral la facultad de poder imponer la condena de costos a cargo de las entidades del Estado, no siendo ésta una obligación de imposición de costos procesales; sin embargo, tal facultad que otorga el legislador tiene que necesariamente sustentarse en la conducta procesal de la parte demandada, esto es, corresponderá tal condena, entre otros supuestos, en aquellos en los cuales hubiese existido un ánimo dilatorio o se hubiese dificultado el acceso a los medios probatorios.</p> <p>6.3. Siguiendo esta línea de razonamiento, se tiene lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, que faculta al Juzgador a determinar el importe de los costos, es así, que señala: <i>“...De manera excepcional, el Juez en resolución debidamente motivada regula la proporción que debe pagar cada sujeto procesal atendiendo a la actividad procesal desplegada. Por el mismo motivo, un sujeto procesal puede ser eximido de la condena en costas y costos, por decisión debidamente fundamentada”.</i></p> <p>6.4. Desde dicha perspectiva se tiene que en el presente caso, el presente proceso se ha sustanciado en dos audiencias (conciliación y juzgamiento); asimismo, se tiene que la demandada ha interpuesto apelación contra la sentencia; sin embargo, debe tenerse en cuenta que en el presente caso, no se evidencia que la demandada haya actuado de forma maliciosa con el objeto de dilatar o entorpecer el desarrollo del proceso, por el contrario sólo ha ejercido su derecho al contradictorio; en ese sentido, atendiendo a la participación del Abogado de la demandante, las dificultades procesales, la conducta procesal de la demandada y la naturaleza del derecho discutido, este Superior Colegiado considera que el importe fijado por el juzgado de primera instancia por concepto de costos del proceso el equivalente a 4 URP vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada, es razonable y se encuentra conforme a ley y a los actuados; en consecuencia, este último agravio también merece desestimarse.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>Conclusión del Colegiado:</i> SETIMO: La demandante K, por la naturaleza de sus labores, al estar trabajando como apoyo en limpieza pública, se encuentra considerada para efectos legales como obrero municipal, en concordancia con la jurisprudencia de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional citado precedentemente, no forma parte de la carrera administrativa; razón por la cual, no se encuentra dentro de los alcances del precedente Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC); correspondiendo entonces, el reconocimiento de una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado, al encontrarse desnaturalizado el periodo laborado bajo locación de servicios, y devenir en inválidos los contratos administrativos de servicios que los sucedieron. En tal sentido, al haberse desestimado los agravios propuestos por la parte demandada, corresponde confirmar la sentencia apelada.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.6: calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la Aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive 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]
Aplicación del principio de congruencia	<p>IV. DECISIÓN: Fundamentos por los cuales, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, administrando justicia a nombre de la Nación, RESUELVE: CONFIRMAR la resolución número DOS que contiene la Sentencia N° 455-2018-02°JTU del 03 de octubre del año 2018, obrante de folios 250 a 264, emitida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, que resuelve: <i>"1. Declarar FUNDADA la demanda de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA interpuesta por K contra la M; por ende, declaro DESNATURALIZADOS los contratos de locación de servicios suscritos por las partes durante el periodo que van desde el 01 de enero de 2011 hasta el 28 de febrero de 2011, e INVÁLIDOS los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes desde el 05 de marzo de 2011 en adelante, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL, a plazo indeterminado, en los citados periodos; 2. ORDENAR a la demandada cumpla con incorporar a la actora como servidora pública (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el periodo detallado en el considerando 8.3 de la presente; 3. CONDENAR a la demandada al pago de los</i></p>	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.					X					10

Descripción de la decisión	<p><i>costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada.</i></p> <p>Notifíquese y devuélvase al juzgado de origen.</p> <p>Señores. B (Presidente) R M</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. si cumple</p>					X					
----------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango, muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE EL PROCESO DE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL EN EL EXP. N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02; DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-PERU. 2023.** 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, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación 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(a) se firma el presente documento.*

Chimbote, 21 de Enero del 2023.



JURICO REBECA SORIANO PAREDES

Código estudiante: 1806171178

DNI: 44845405