



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATO LABORAL; EXPEDIENTE N° 02441-2017-0-
2501-JR-LA-03. DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2023**

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

AUTORA

**RONDAN SANCHEZ, ARACELY JANETH
ORCID: 0000-0003-2129-9788**

ASESORA

**GONZALES NAPURI, ROSINA MERCEDES
ORCID: 0000-0001-9490-5190**

CHIMBOTE - PERÚ

2023



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0175-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **09:00** horas del día **31** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Presidente
GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Miembro
LIVIA ROBALINO WILMA YECELA Miembro
Mgtr. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL; EXPEDIENTE N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2023**

Presentada Por :
(0106171009) **RONDAN SANCHEZ ARACELY JANETH**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Presidente

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Miembro

LIVIA ROBALINO WILMA YECELA
Miembro

Ms. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES

Mgtr. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL; EXPEDIENTE N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2023 Del (de la) estudiante RONDAN SANCHEZ ARACELY JANETH, asesorado por GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 17 de Febrero del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTIFICA

DEDICATORIA

A mis padres, porque ellos
me motivan a hacer mejor persona
y sacar lo mejor de mí

A alguien especial que me conoce,
que es fuerte a pesar de todo y
siempre está impulsándome, A.J.

Aracely Janeth Rondan Sanchez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme
la fuerza y voluntad para continuar,
por siempre acompañarme, ayudarme
y protegerme; aunque sea difícil verlo,
se siente su majestuosa presencia.

Agradezco a mis padres, que apoyan
mis estudios y que son el gran sustento
que necesito y en la cual puedo aferrarme
para seguir hacia adelante.

Aracely Janeth Rondan Sanchez

ÍNDICE GENERAL

Carátula.....	I
Jurado evaluador.....	II
Reporte turnitin.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice general.....	VI
Lista de cuadros consolidados de resultados.....	VIII
Resumen.....	IX
Abstract.....	X
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Justificación de la investigación.....	3
1.4. Objetivos	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes	5
2.2. Bases teóricas	8
2.3. Hipótesis - Marco conceptual.....	40
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	42
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación	42
3.2. Unidad de análisis	43
3.3. Variable, definición y operacionalización.....	43
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de información	44
3.5. Método de análisis de datos	45
3.6. Aspectos éticos.....	45
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	47
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	51
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	60
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS.....	69
Anexo 01: Matriz de consistencia	70
Anexo 02: Definición y operacionalización de la variable	71

Anexo 03: Instrumento de recolección de información	79
Anexo 04: Evidencia empírica del objeto de estudio	87
Anexo 05: Procedimiento de recolección, organización y calificación de datos	97
Anexo 06: Cuadros descriptivos para la obtención de resultados	107
Anexo 07: Carta de compromiso ético.....	136
Anexo 08: Autorización de publicación de artículo científico	137

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia.....47

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia.....49

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023? El objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023, cumplen con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia correspondientes en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutive. La metodología, fue de tipo cuantitativo cualitativo (mixto), nivel exploratorio y descriptivo, de 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 de la investigación revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta, muy alta y muy alta, y de la segunda instancia fue de rango alta, mediana y muy alta. Finalmente, la investigación concluyó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango muy alta y alta, porque en su mayoría se evidenció el cumplimiento de los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales.

Palabras clave: Calidad de sentencia, desnaturalización de contrato, proceso laboral.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the first and second instance rulings on denaturalization of the employment contract according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters; file No. 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Judicial District of Santa, 2023? The general objective was to determine the quality of the first and second instance rulings on denaturalization of the employment contract; file No. 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Judicial District of Santa, 2023, comply with the corresponding standard, doctrine and jurisprudence parameters in relation to the expository, consideration and resolution parts. The methodology was quantitative-qualitative (mixed), exploratory and descriptive level, non-experimental, retrospective and transversal design, the unit of analysis was a judicial file selected through convenience sampling, to collect the data, the techniques of the observation and content analysis, and as an instrument a checklist validated through expert judgment. The results of the investigation revealed that the quality of the expository, consideration and resolution part of the first instance sentence was of a very high, very high and very high range, and of the second instance was of a high, medium and very high range. Finally, the investigation concluded that the quality of the first and second instance sentences were of very high and high rank, because for the most part compliance with the doctrinal, regulatory and jurisprudential parameters was evident.

Keywords: Sentence quality, denaturation of contract, labor process

I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Realidad problemática

En la problemática del servicio jurisdiccional, en la pluralidad de problemas que existe a nivel mundial, uno impactante específicamente que trató esta investigación es sobre la calidad en las sentencias judiciales, que evidencian un nivel de calidad poco óptimo, con problemas vinculados a la falta de claridad, razonamientos endebles y fundamentos escuetos en la motivación.

Un problema en las sentencias judiciales es la falta de motivación, porque ello, determina su calidad. Si las sentencias no muestran una correcta valoración y óptima motivación, no cumple con una decisión convincente, ya que tras su lectura y análisis la decisión del juez puede ser refutable, lo que generaría un incumplimiento e insatisfacción en la expectativa de justicia eficaz en el ciudadano. De igual manera, se está vulnerando la congruencia en la motivación, porque los argumentos no guardan relación armónicamente y genera contradicciones. (Fonseca, 2022)

En caso del Perú, acerca de la calidad de sentencias y su cumplimiento de garantías de la administración de justicia, realmente no se cumple a plenitud; por lo que, se tiene total conocimiento que los operadores de justicia para emitir una sentencia, ésta, establece los pormenores de una supuesta demora indebida o ilegal por parte de la autoridad jurisdiccional. (Guerrero, 2018, p. 15). Para que las sentencias judiciales sean consideradas de calidad, se exige una serie de requisitos que los órganos jurisdiccionales deben cumplir, por lo que hablar de calidad de sentencias hoy en día, es un tema bastante criticado y complejo, puesto que se ha vulnerado el concepto de “calidad de sentencias”, no habiendo del todo el cumplimiento de la debida motivación, la sana crítica, el principio de congruencia y la celeridad como garantía procesal; tratar sobre administración de justicia es incluir también sobre calidad de sentencias, y muchas son de poca calidad.

El reformado Consejo Nacional de Magistratura actualmente denominado Junta Nacional de Justicia, estableció como precedente la Resolución N°120-2014-PCNM que, tras la evaluación de la calidad en las decisiones judiciales, se vio las deficiencias en su elaboración,

como, por ejemplo; la falta de claridad, orden, error de ortografía y sintaxis, incongruencia, redundancia, argumentativa insuficiente y a ello se le suma, las citas de doctrinas y jurisprudencias sin relevancia alguna para solucionar el caso. (p. 3). Una resolución judicial que no goza de buena calidad refleja un deficiente desempeño en la judicatura, no es suficiente que haya claridad u orden, sino que se requiere que esté motivada conforme a los parámetros que estipulan las leyes.

Abordando sobre el derecho laboral, se tiene la problemática que en todo el mundo está afectado por diversos factores sociales propios del gobierno de cada país, ocasionando una gran insatisfacción laboral hacia los trabajadores tanto públicos como privados. Como dice (Almada, 2016) a nivel mundial tanto las empresas como instituciones públicas desnaturalizan los contratos laborales con dolo, evitan su obligación, evitan respetar la ley del trabajo, en tanto que a estas empresas o instituciones no les genera pérdidas económicas porque llanamente no tendrían ninguna obligación de cumplir con las cargas sociales o beneficios al patrimonio del trabajador, compensación que les corresponde por el desempeño y tiempo que prestaron sus labores. Es claro que existe distorsión en las modalidades de contratación en muchos países de mundo, porque simplemente se evidencia una flexión laboral desequilibrada y desproporcionada, puesto que, en atención al raciocinio, ningún empleador le gusta reducir su balance económico brindando beneficios a todos los trabajadores de su empresa; resulta más práctico contratar personal sin formación ni conocimiento legal necesario, ya que así contratan personal bajo un contrato impertinente o no existe contrato laboral alguno.

Enfocándose en el Perú, unos de los problemas del derecho laboral es la Desnaturalización de contratos sujetos a modalidad que surge por cuatro modalidades mencionados en el D.S. 003-97 TR; pero, solamente direccionándonos en el accionar que suele cometer el empleador, se focaliza en la ignorancia o simplemente, él, actúa de mala fe, con el único fin de que no se le reconozca al trabajador sus derechos y beneficios debidamente y con ello no se le otorgue la estabilidad laboral. Como dice (Toyama, 2017) en un ambiente donde percibimos el incumplimiento de las normas laborales, en una relación jurídica contractual donde el empleador es la parte activa o la parte más fuerte por ser el director de la relación laboral, buscan muchas veces liberarse de sus obligaciones y responsabilidades, para ello; en los procesos laborales es primordial aplicar el principio de la primacía de la realidad, que nos

dice que, en caso de discordia entre lo que sucede en la realidad de los hechos y lo que se plasma en las formalidades (documentos), debe prevalecer lo primero.

Esta investigación tuvo la problemática de determinar la calidad de sentencias, siendo que la calidad se calificó en rango de muy alta y alta respectivamente, según el respectivo estudio y resultados que emanó la investigación respecto de la sentencia de primera y segunda instancia, y por consiguiente a ello, se realizó un análisis, descriptivo e interpretativo.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023?

1.3. Justificación de la investigación

Debido a la situación problemática que acontece la administración de justicia en nuestro país, siendo lenta e inestable, lo cual nos decepciona de los operadores del derecho deja a manifiesto ciertas críticas sobre el adecuado servicio de justicia; lo cual se realizó esta investigación; porque, como estudiante de derecho permitió estudiar el nivel de calidad en que se emiten las sentencias, y luego, se emitió un análisis valorativo, descriptivo e interpretativo sobre la calidad de sentencias, respecto a la debida motivación; es decir, que se haya aplicado la correcta valoración de los hechos y aplicación del derecho y que por ende que exista un sentido de congruencia en ello.

Asimismo, debido a la investigación que se realizó, por medios de los resultados, se determinó el rango de calidad de las sentencias judiciales y también sirvió para conocer cuáles fueron los parámetros que cumplieron las sentencias para considerarse de una específica calidad y por consiguiente; que de este tipo de investigaciones se pueda utilizar esos parámetros como medio de interpretación o base de justificación de investigaciones futuras que realicen estudiantes o por qué no, estudiosos de la materia o ejecutores de la carrera de derecho (juez) para aplicarlo en su campo de competencia; parámetro por parámetro, garantizando así; profesionalismo, correcta administración de justicia y satisfacción social.

Respecto a la relevancia teórica, la investigación se justificó en el hecho de procurar aportar conocimientos teóricos, relacionados al tema de investigación vinculados a la calidad de sentencias judiciales y desnaturalización de contrato laboral.

Como justificación metodológica, esta investigación se justificó porque se aplicaron métodos, estrategias y técnicas de investigación que permitieron la recopilación de datos, para luego sistematizarlos y llegar a un análisis y conclusiones de nivel profundo y confiable; por lo que todo ello garantiza la validez de la investigación y resulta útil para otros trabajos de investigación en materia laboral.

1.4. Objetivos

General: Determinar si las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023, cumplen con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia respectivamente en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutive de cada una de ellas.

Específicos:

1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023, cumple con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia correspondientes en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutive.
2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023, cumple con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia correspondientes en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutive.

II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales:

García (2021) en Ecuador, elaboró la investigación titulada: La simulación laboral en el sector público, cuyo objetivo fue proponer un proyecto de ley reformativa al Código del Trabajo y al Código Orgánico Integral Penal (COIP), para el establecimiento de sanciones a los representantes legales que incurran deliberadamente en la utilización de figuras contractuales y otros mecanismo y artificios legales para simular la relación laboral por una de otra índole, en amparo del bien jurídico protegido. Metodología cualitativa, descriptiva y su muestra fue por conveniencia. Concluyó que en el sector privado pese a celebrarse contratos que cumplen con los elementos de un vínculo laboral, se celebran contratos civiles, lo cual recae en fraude o simulación laboral: por lo tanto, es imperante que se emitan normas legales eficientes y protectoras ante la simulación laboral y que imponga sanciones hacia aquellos contratos pactados en el sector público celebrados con simulación o fraude no produzcan ningún efecto jurídico y se declaren nulos de oficio por violar las derechos constitucionales de los trabajadores.

Hernández (2020) en Colombia, elaboró la investigación titulada: Desnaturalización del contrato de prestación de servicios personales en el sector privado, cuyo objetivo fue analizar el criterio interpretativo que tiene la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional en su jurisprudencia, en la declaratoria de la desnaturalización del contrato de prestación de servicios personales en el sector privado de trabajo en un contrato de carácter laboral. Metodología cualitativa y la muestra fue por conveniencia. Concluyó que en el ámbito laboral existen situaciones, que en la realidad laboral no siempre se cumple lo que se consigna en un contrato escrito o en un pacto verbal; a pesar de que formalmente se consigne una relación laboral comercial o civil, se trata de una relación contractual distinta, lo cual es desnaturalizado, porque se estos contratos pactados cumplen con los elementos de una relación de naturaleza laboral.

Nacionales:

García (2021) en Piura, realizó la investigación titulada: Factores de la desnaturalización del período de prueba en el contrato laboral indeterminado peruano 2020, cuyo objetivo fue determinar los factores de la desnaturalización del período de prueba laboral en los contratos indeterminados según el D. Legislativo 728 a fin de que se garanticen los derechos fundamentales del trabajador peruano. La metodología no experimental, descriptiva y la muestra fue no probabilística en la modalidad de muestreo deliberado o por juicio. Concluyó que el período de prueba laboral peruano, es una institución jurídica importante que faculta a las partes de una relación laboral a pactar el contexto personal y profesional en la que se va a desarrollar el servicio, previo a la constitución de un contrato laboral indeterminado.

Flores y Yáñez (2020). Realizaron la investigación titulada: Análisis del acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el Juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020; cuyo objetivo fue describir los criterios que determinan el acto resolutorio de las sentencias judiciales por desnaturalización en los contratos laborales, en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo en el año 2020. La muestra fue seleccionada por conveniencia. Concluyó que si existe desnaturalización de contratos de trabajo en las entidades y organismos de estado con un mediano índice de 52.7% de sentencias desnaturalizados por aquellos supuestos del artículo 77° del D.S. 003-97-TR fundadas, aplicando el 97 TR, un alto índice de unidades observadas de 38.2% de sentencias principio de la primacía de la realidad y finalmente y 9.1% de sentencias infundadas en otros supuestos que la ley laboral no se ajustó a cada caso en particular.

Iberico (2020). Realizó la investigación titulada: Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2018-2019, cuyo objetivo fue determinar la desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, durante los años 2018 – 2019. La muestra fue de forma aleatoria. Concluyó que de los 20 serenos municipales de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas encuestados durante el periodo 2018-2019; se ha demostrado la vulneración directa del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley

Orgánica de Municipalidades, que ordena la sujeción al régimen laboral privado de los obreros municipales; sin embargo a los trabajadores del serenazgo a pesar de estar considerados obreros, no se les hace contrato bajo el verdadero régimen que les corresponde, razón por las cuales sus contratos se han desnaturalizado.

Locales:

Romero (2022). En su trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; en el expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa. 2022; cuyo objetivo fue determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, consignadas en el expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa, 2022. La metodología empleada fue mixta (cualitativa-cuantitativa) y de muestra no probabilística. Concluyó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, en el expediente N° 02451-2017-0-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa 2022, siendo ambas de muy alta según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, aplicados en el estudio.

Pantoja (2019). En su trabajo de investigación titulado: Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019; el objetivo fue demostrar cómo influye la simulación o fraude a la ley en el contrato de locación de servicio en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019. La metodología fue no experimental, descriptiva con propuesta. Concluyó que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, los trabajadores de limpieza pública no deben tener un contrato de locación de servicios sino un contrato laboral; por ende, dichos trabajadores deben demandar a la Municipalidad porque ha incurrido en desnaturalización contractual, siendo que su vínculo es laboral de carácter indeterminado y no civil, y con ello soliciten se le reconozca sus beneficios sociales, proponiendo que se fiscalice y sancione a los respectivos funcionarios.

2.2. Bases teóricas

Calidad de Sentencia

Sánchez (2002) dice que: Es una consecuencia lógica de la gestión del trabajo de la organización que se reacomoda para cumplir objetivos que permitan lograr la eficiencia en el servicio de justicia formando parte en dicho cambio todos los miembros de un tribunal.

Guerrero (2017) menciona que: Si hay calidad de sentencia, el juez admite o procede el derecho solicitado por alguno de los litigantes, en el ámbito del derecho, el fallo dictado manifiesta la pena o absolución del acusado; esto se refiere que, si en la sentencia se emite una condena, ello va a manifestar la pena estipulada correspondiente al delito cuestionado. (p. 23)

Hablar de calidad de sentencias, es hablar de una denominación o cualidad en la que se califica la eficiencia respecto del servicio de justicia, calidad de sentencias hace enfoque a la calificación que se podría dar al contenido de la sentencia o la forma en la cual ha sido redactada y motivada, básicamente la calidad de sentencias se refiere a la calidad de argumentación que desempeña el juez, por ejemplo, como el citar especialistas, aplicar jurisprudencias, etc., siendo que se sintetice en la idea que se dio una correcta motivación de los hechos y del derecho. La calidad de sentencias también depende de la calidad y competencia del juzgador, de la responsabilidad que tiene como operador de justicia y solucionador de los conflictos sociales jurídicos, ya que el hecho de emitir sentencias, solo es una tarea que le compete a él como profesional especializado, de ahí que viene el problema de la baja o carente calidad de sentencias, porque muchas de ellas no son redactadas precisamente por el mismo juez, claro que hay motivos como el de la carga procesal por ejemplo, pero el dejar que un trabajador de apoyo lo haga, trae consigo razones por las cuales esas sentencias sean apeladas una y otra vez, lo que mide la calidad de la sentencia.

Resoluciones judiciales

Definición:

Cavani (2017) dice que: La resolución judicial es un término polisémico, porque es posible entenderla de dos formas: como un documento concreto y palpable, que puede hacer enunciados normativos en diversas resoluciones (resolución 1, 2, etc.) y que están divididos en parte: expositiva, considerativa y de exposición; la otra forma es vista como un acto procesal que realiza el juez en el proceso y con eficacia para con él. (p. 2)

Por otro lado, Valderrama (2015) señala que: Una resolución judicial, se dice así porque es emitido por el juez y es definido como la manera en que el juez se comunique con las partes involucradas en el proceso, y estos pueden tener un contenido decisorio o no(p. 100).

Se podría considerar también que las resoluciones judiciales son actos o decisiones que emite el juez en un determinado proceso, ya sea solicitando o dictaminando algún asunto respecto del proceso, sea, por ejemplo, el cumplimiento de ciertas medidas o para resolver peticiones solicitada por los litigantes, cabe decir que dichas resoluciones cumplen con los requisitos formales conocidos por los operadores del derecho para que tengan validez dichos pronunciamientos.

Clases de resoluciones:

- **Decreto:**

Nadales (2017) dice que: “Los decretos son mero trámite, como en caso de una resolución en el que se señale domicilio para las notificaciones pertinentes o una resolución que autorice inspección de copias certificadas” (p.118).

Para Carrión (2007) dice que el decreto: “Impulsa la continuidad del proceso, y luego ordena ciertos actos procesales que ciñe un trámite de simplicidad” (p.146).

- **Auto:**

Carrión (2007) dice que:

La admisión o rechazo de una demanda y la reconvención, el saneado o conclusión del proceso, incluso denegatoria o el conceder algún medio impugnatorio, la admisión o improcedencia de medida cautelar, etc. Son los modos donde el juez se pronuncia en el proceso y solo es concierne a él. (p.146)

- **Sentencia:**

Guerrero (2017) dice que: La sentencia es la decisión judicial final que no solo es dictada por el juez competente durante el juicio, sino que también es el documento que alberga dicho acto decisorio, siempre así la manifestación de voz del poder judicial. En las sentencias se haya su importancia en que en ella radica el reflejo fiable de la voluntad o decisión del juzgador, el sostén material y físico de las sentencias otorgando certeza y seguridad jurídica. (p. 22, 23)

Nadales (2017) dice que: la sentencia es la decisión del juez para culminar el proceso judicial y concierne resolver el conflicto jurídico procesal, a favor o en contra de la persona parte del proceso e impone un derecho u obligación. (p. 118)

Estructura de la Sentencia

- **Parte Expositiva:**

León (2012) señala que:

En la parte expositiva de una sentencia es donde se expone el problema que se requiere solucionar. Puede incluir los siguientes nombres: cuestión en discusión, asunto a resolver, formulación o planteamiento del problema, etc. Lo principal es que se defina el asunto, materia de conflicto, debe ser pertinente y claro. Si el conflicto conforma varios elementos, se deliberarán varios puntos en el proceso; aquí, se percibe los denominados Vistos; es decir, la exposición de la situación del proceso y el problema a solucionar.

La parte expositiva es la parte iniciadora o primera de la sentencia, primordialmente describe aquellas características del procedimiento del proceso, y ayudará como sustento para la motivación y valoración del fallo del juez, aquí, se busca explicar el proceso que se ha ejecutado, dar a conocer las pretensiones y los fundamentos de la defensa de cada una de las partes; de esa manera, se expone el proceso y que quien le de lectura, comprenda todo el contenido y en conclusión el juez proceda a declarar su sentencia. (AMAG, 2015, pp.5-11)

Cárdenas (2008) indica que la parte expositiva:

Abarca la relación cronológica, exacta y abreviado de los actos procesales seguidos en el proceso; por ejemplo, señalar los puntos desde que se interpuso la demanda hasta lo actuado a lo que antecede a la sentencia. Esta parte tiene el fin de ejercer lo pasmado en el artículo 122 del Código procesal civil, donde el juez analiza razonablemente y resolver.

- **Parte Considerativa:**

León (2012) manifiesta que:

El Considerando, indica la parte analítica del problema jurídico. Aquí es donde se tiene el análisis del debate en el proceso, esta parte importante puede nombrarse como análisis, razonamiento, consideraciones de hecho y derecho aplicado a la situación, entre otros. Lo primordial es que se realice la valoración del medio(s) probatorio(s) para un análisis racional de los hechos materia de imputación, así como también de los motivos sustentadas en las normas prudentes y que fundamente la calificación de los hechos expuestos.

- **Parte Resolutiva**

Manifiesta el “resuelve”, donde se expone la decisión. Comprende el empleo de métodos racionalizados para llegar a la decisión que solucione el conflicto y por intermedio de ello la parte vencedora del proceso obtenga el beneficio pretendido. El juez tiene que resolver con imparcialidad y juicio aplicando y primando el derecho en toda su naturaleza. (León, 2012)

Cárdenas (2008) dice que:

En este punto finaliza la sentencia, se expresa la decisión que concluye el proceso judicial, comenzado por la demanda con la pretensión que le da origen. El punto resolutivo debe acatar con el marco legal señalado en el artículo 122 del CPC, esta parte se brinda en conocimiento a las partes respecto del fallo, y de algún modo tener acceso al derecho a impugnar en caso corresponda.

Es la parte culminante de una sentencia donde declara la decisión que concluye el juez o magistrado debidamente motivado, punto que desglosa de todo lo anterior realizado ya que permite culminar la Litis y señalar la responsabilidad civil o penal. (AMAG, 2015, pp.19-21)

La claridad en las resoluciones judiciales

Nadales (2017) dice que:

Toda resolución judicial debe contener un lenguaje excelente, respecto a términos jurídicos, pero para aquellas personas que no se encuentran sumergidas en el mundo jurídico, no es exquisito sino confuso y frustrante; en las resoluciones judiciales se observa un lenguaje técnico - jurídico y complejo, incluso términos en otros idiomas, como en latín, esto no puede señalarse como la existencia de claridad. (p.115)

Por otro lado, el Consejo General de la Abogacía Española (2017) mencionó que la claridad es un elemento primordial para la seguridad jurídica y tutela judicial eficaz. El no uso de un lenguaje claro en las resoluciones ocasiona que se comprenda de forma dificultosa y en parte; por ello, resulta de suma importante que se redacten con claridad, precisión, de tal manera que sean comprensibles para los destinatarios utilizando sintaxis sencillas, sin perjuicio de su rigurosidad técnica. (p. 45, 46)

Motivación en las resoluciones judiciales

Motivar es el deber jurídico que tienen que cumplir los jueces con respecto a las resoluciones judiciales que emiten en un determinado caso, siendo ello coherente, claro, congruente, lúcido, explicativo; de modo que se perciba una argumentación correcta e idónea

en sentido ortográfico y de igual manera en el contenido aplicativo del derecho. La motivación se refiere a la pertinencia, profundidad y calidad de los conocimientos que se aplican para respaldar la argumentación lógica racional. (Mixán, 1987, pp. 1-2)

Motivar una sentencia judicial se podría definir como el hecho en que el juez justifica su decisión, la motivación influye en la importancia y eficiencia de la función jurisdiccional, principalmente de los especialistas encargados de ejecutar dicha función; la motivación requiere razones, argumentos o fundamentos que justifiquen los criterios del juez apoyado en lo jurídico; es decir, hacer uso de la lógica racional y validez jurídico, valorando correctamente los hechos del conflicto.

Desnaturalización de Contrato laboral

Paredes (2019) señala que: Considerar desnaturalización del contrato de trabajo es cuando el empleador para eludir o evadir el cumplimiento de las normas laborales que exigen una contratación de naturaleza indeterminada, él simula o aparenta condiciones de trabajo que exige la ley para suscribir contratos laborales modales, siendo su característica principal, la temporalidad.

Por otro lado, Arévalo (2012) señala que: En un contrato para actividad determinada, si el trabajador brinda sus servicios, luego de culminada la actividad, si no habido renovación contractual, o si por medio de un contrato de suplencia el trabajador continúa prestando sus servicios y todavía no hay reincorporación del trabajador titular, terminado el plazo legal señalado en el contrato, este contrato se considerará como desnaturalizado. (p. 380)

Hablar sobre desnaturalización, como sinónimos puede aplicarse el término adulterar o falsificar; entonces, la desnaturalización se puede decir que es vulnerar la esencia natural de algo, agregado al contrato de trabajo, se vería como la desnaturalización de contrato laboral, adultera o vulnera la esencia natural del contrato que fue pactado originariamente entre el trabajador y empleador, en la ley laboral tenemos diferentes causales que nos permite entender mejor en qué circunstancias se puede considerar que un contrato de trabajo se ha desnaturalizado, pero esta problemática se sabe a ciencia cierta que es muy frecuente y que tiene como fin que el empleador lo cual muchas veces lo hace con dolo, simule o

corrompa la existencia de una relación laboral estable (de naturaleza indeterminada) ya que para el empleador le resulta más factible contratar a sus trabajadores bajo determinados contratos o ciertas temporadas en plazos cortos, cosa que un contrato de esa modalidad no brinda los derechos y beneficios que normalmente un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada genera.

La desnaturalización de contratos laborales se ve tanto en el Sector Público como Privado, el Estado peruano goza de la facultad de contratar personas por medio del régimen laboral del sector público 276, por otro lado, está el régimen laboral del sector privado 728, régimen privado que utilizan las empresas, aunque el estado también usa este tipo de régimen, y también se halla el régimen especial, siendo uno de ellos el más usado, el CAS. Entonces en cada modalidad contractual tiene su propia normativa, pautas, plazos, modalidad, etc. Que, usados erróneamente o sobrepasando el límite de tiempo establecido para específicamente contratos modales que emplea el sector público y privado, se cae en la denominada desnaturalización.

Contrato de Trabajo

- **Definición:**

La SPDTSS (2013) menciona que:

Un contrato de trabajo origina una responsabilidad contractual, el contrato introduce el principio de no discriminación primacía de la realidad y el de, en el contrato realizado entre el contratado y contratante se determinan derechos, deberes y obligaciones, que si llegasen a incumplirse se rompe una relación laboral armoniosa y eficaz. Un contrato laboral debe generar deberes mutuos que establezca un contenido ético. El contrato con fin de trabajo origina el nacimiento de un vínculo laboral, basado en la voluntad del empleador y el trabajador, teniendo por fin la prestación de servicios por parte del trabajador, generándole derechos y beneficios, la remuneración es uno de los derechos y el empleador está obligado a cumplirlo satisfactoriamente. El contrato laboral ocasiona espontáneamente la subordinación, siendo ejecutada por el empleador sobre el trabajador desde la celebración del contrato. (p.73)

Meléndez (2014) menciona que el contrato:

Es el documento que indica de forma escrita un pacto entre dos o más personas, denominándolos empleador y trabajador, y tiene como objetivo brindar servicios bajo sometimiento, y deberá ser remunerado sobre el tiempo establecido y cumplir con el pago de beneficios laborales, según a lo pactado. (p. 15)

Así mismo, Toyama (2015) dice que: Es un acuerdo entre un empleador o empresario y un colaborador, contratándolo para realizar determinados servicios por medio de dar una asignación económica (p. 13).

Es un acuerdo voluntario entre dos o más personas sea natural o jurídica en el caso del empleador, ya que puede ser ambas personerías, ese acuerdo puede manifestarse en un documento físico, aunque hay casos en las que pueden celebrarse de forma oral, lo cual la ley lo permite, pero no resulta del todo factible, en los contratos escritos se debe mencionar que se contrata a la persona específica para realizar una determinada actividad o servicio a cambio de un pago económico acordada o no por ambos, los contratos de trabajos son generadores de derechos y obligaciones reconocidos en la ley para ambas partes.

- **Elementos:**

Prestación personal del Servicio

Chanamé (2020) dice que: la prestación personal se vincula con la capacidad del trabajador para ejecutar sus funciones personalmente; de lo contrario, no será considerado una relación de trabajo si el trabajador puede contratar a otras personas para que lo reemplacen en sus labores; en contratos de trabajo no se acepta que el empleado derive o sustituya sus funciones.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) menciona al respecto los siguientes artículos:

Artículo 4, señala que: “La prestación personal de servicios caracterizada por ser subordinada y remunerada, se presume la existencia de un contrato laboral a plazo

indeterminado. El contrato de trabajo puede celebrarse a plazo indeterminado o puede caracterizarse como contrato modal”. (p.1)

Artículo 5, señala que: Un servicio de ámbito laboral, es prestado de manera directa y personal por el trabajador como persona natural. Ante esta condición, no invalida, el hecho que sus familiares directos no puedan representarlo en sus labores, cuando éste tenga alguna dificultad o incapacidad laboral, siempre que no afecte la naturaleza laboral. (p.1)

Arévalo (2012) expresa que: El derecho laboral indica la celebración de un contrato de trabajo fijado a legalidad, a tal celebración invoca la prestación de un servicio que va a tener que cumplir el contratado en un determinado sector, según sea el ámbito en que se desempeñe. La prestación del servicio es considerada un componente personal de cada laborador, porque no se puede conferir a un tercero que desempeñe su labor por él, excepto que ocurra alguna diligencia o incidente grave con el trabajador. (p. 258)

La Subordinación

En la subordinación, el empleado presta sus servicios ante el mandato de su empleador, y éste tiene el poder o facultad para establecer las pautas a cumplir, como: Dictar ordenes, establecer sanciones, hacer modificaciones prudentes sobre algún área normativa; todo ello debe ser realizado con razonabilidad y juicio para evitar infracciones en los derechos del empleado. (D.S. 003-97-TR, art.9)

Valderrama (2015) dice que: La subordinación crea el vínculo jurídico, relacionado entre el deudor y el acreedor laboral, donde el primero le presta sus actividades al segundo, y este le concede el poder de dirigir. (p. 64).

Asimismo, Arévalo (2012) expresa lo siguiente: El empleador cuenta con el poder de direccionar, el empleador es el que organiza y administra las necesidades de la empresa; así que, él puede disponer de la forma de ejecutar las labores, pero sin causar abuso de autoridad. (p.118)

La subordinación laboral, es el elemento donde el trabajador está sometido y depende de las reglas que establece el empleador. La subordinación demuestra la existencia del vínculo laboral que necesariamente crea un contrato de trabajo, ante este punto el empleador asigna las actividades, establece las normas y pautas, modifica jornadas, el empleador es la parte activa dentro de la relación laboral. La subordinación no es facultativa, no puede aceptarse ni rechazarse, es un componente abstracto y definitivo. Este elemento varía según la labor que se realiza, puede que la subordinación no se dé a notar o puede ser muy estricta y notar su esencia a gran escala.

La Remuneración

La Constitución Política (1993) artículo 24, expresa que:

El trabajador tiene el derecho a percibir una remuneración satisfactoria y equilibrada, que le genere privilegios, que sirva de apoyo para con su familia y el mismo. El pago es importante sobre otra obligación a cumplir por el empleador como uno de sus deberes. Los organismos que se encuentran en representación de los laboradores y empleadores pertenecientes al gobierno peruano, son los que determinan la remuneración mínima. (p. 12)

El TUO del D.L. N° 728 (1997) artículo 6, 7 y 8, establecen que: El trabajador debe recibir una remuneración, en dinero o especie según la ley. El dinero percibido sirve para la alimentación del trabajador. La remuneración no aborda el cálculo de beneficios sociales, las contribuciones, la seguridad. El contrato se caracteriza por ser bilateral, uno es la obligación de prestación del servicio y la otra es la obligación de remuneración.

Se entiende la remuneración como la compensación o pago, mayormente y hoy en día toda compensación es monetaria; entonces, que dicha remuneración es la compensación monetaria hacia el trabajador por brindar sus servicios para una determinada labor; este elemento es uno de los que configura la relación laboral y resulta sumamente primordial para la solvencia económica de la persona, garantizando una vida digna, siendo posible un mejor acceso a la salud, educación, recreación, entre otros; es decir, ofrece bienestar social, económico y psicológico.

- **Modalidades**

Contrato De Trabajo Indeterminado:

El TUO del D. L. N° 728 (1997) artículo 4: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Asimismo, el contrato individual de trabajo también puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.

El D.L. N° 728 (1997) hace mención sobre el periodo de prueba, por lo que a puntos de aporte se entiende lo siguiente:

- El periodo de prueba, es de 3 meses para los contratos indeterminados.
- El periodo de prueba, permite y proporciona adecuación y capacitación del laborador en sus actividades y en el centro de trabajo.
- Si no se supera el periodo de prueba, el trabajador es despedido; pero si es superado, el laborador logra protección contra el despido arbitrario.

Contrato sujeto a modalidad, a plazo fijo o determinado:

El D.L. 728 (1997) artículo 53, dice que: Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

La ley también señala que obligatoriamente este contrato debe celebrarse por escrito y respecto a renovar se puede realizar, de 3, 6 meses a 1 año como tiempo máximo y pueden renovarse por pacto y voluntad de las partes. En las cláusulas contractuales debe establecerse fecha exacta (día-mes-año), sino es considerado nulo.

En el TUO del Decreto Legislativo 728, artículos 54, 55 y 56 se encuentran los siguientes contratos y son:

-Contrato por inicio o incremento de actividad: Se origina porque surge una actividad empresarial nueva; como la extensión de nuevas áreas o establecimientos, y adquiere realce de producción.

-Contrato por necesidad de mercado: Se origina propiamente por necesidad o demandas de mercado, según la naturaleza de la producción de la empresa.

-Contrato por reconversión empresarial: Se origina porque se amplía, modifica o sustituye las actividades que se dedica la empresa, por ejemplo: el variado tecnológico (equipos, instalaciones, etc.)

-Contrato ocasional: Se origina para encargarse de ocasionales necesidades distintas de las actividades recurrentes o habituales empresarial.

-Contrato de suplencia: Se origina para suplir un trabajador titular que es estable en el centro de labores, que está ausente por justificadas razones, y el suplente debe devolver el puesto en el tiempo pactado

-Contrato de emergencia: Se origina para cubrir necesidades de acontecimientos fortuitos o fuerza mayor

-Contrato por obra determinada o servicio específico: Se origina con el propósito y el tiempo previamente determinado. Se podrán hacer renovaciones necesarias hasta culminar la obra o servicio.

Contrato intermitente: Se origina para cubrir necesidades de las actividades de la empresa que por su esencia son permanentes pero discontinuadas y es necesario renovar.

-Contrato de temporada: Se origina para realizar actividades que solo es en determinados periodos dentro del año, y que son repetitivas por la producción del ambiente natural propiamente.

Contrato de trabajo a tiempo parcial:

Toyama (2011) expresa que:

Este contrato en el Perú tiene una regulación mínima, también se le denomina contratos a part time, es una modalidad donde solo se labora cuatro horas, aunque

puede ser menos, por ende, no se percibe beneficios, y para todos aquellos que laboran menos de ese tiempo no gozan de estabilidad laboral ni compensación por tiempo de servicio. (p. 48)

La Ley del Fomento al Empleo (1996) expresa lo siguiente:

Artículo 11°. -los contratados a tiempo parcial tienen que recibir beneficios laborales, considerado como un derecho; pero que, para percibirlo, el requisito de cuatro horas diarias laborales no sea exigible en cumplirse.

Artículo 12°. - El requisito de cuatro horas es cumplido en caso de que la jornada laboral haya sido dividida en seis o cinco días, es decir que promediado sea no menor de cuatro horas diario.

Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico

Castillo (2014) dice al respecto:

Es una forma de contrato, estrictamente para ciertas labores temporales o especiales, no considerado como labor permanente de la institución pública o empresa privada, por lo que requieren un determinado plazo, basado en motivos objetivos concordante con el requisito formal señalado en el artículo 72 del D.S. 003-97-TR, y puede ser renovado según las necesidades o circunstancias. En otro sentido, permitir que esta modalidad contractual se utilice para contratar trabajadores que realizarán actividades permanentes o denominadas como del giro principal de una empresa, se estaría ante la vulneración del derecho al trabajo respecto al puesto laboral del trabajador.

Una contratación temporal faculta al empleador presidir del personal que no resulte beneficioso, sea por su desempeño o conducta, incluso por motivos inconstitucionales que es la afiliación sindical del trabajador; por lo que esta contratación no obliga el procedimiento de despido, por lo que se aplica el cese del término contractual de naturaleza indeterminada o sujeto a modalidad, como causal de despido. Esta causal de este tipo de contrato no genera el pago de beneficios o compensaciones de naturaleza económica. Como ejemplo para que se pacte un contrato para obra

determinada o servicio específico, se está ante los casos de actividades de construcción. Si la empresa destinada para actividades de construcciones de casas o edificios quiere contratar nuevos albañiles, claramente podrá hacerlo bajo esta modalidad, siempre en cuando la relación laboral perviva hasta el tiempo de duración de la obra. Claro que, utilizar un contrato de obra o servicio específico, no solo se centra al sector de construcción, sino que implica diversas actividades económicas de naturaleza temporal y que necesita de personal dedicados a prestar servicios temporales.

El Tribunal Constitucional en el Expediente. 4598-2008 mencionó que: En el contrato de trabajo para servicio específico, se precisa que es una modalidad contractual de duración determinada, porque se justifica en que su celebración es de naturaleza temporal, transitoria u ocasional debido al servicio a prestar (...) en este contrato se debe especificar los servicios que el trabajador va a prestar y bajo qué condiciones va a realizar sus servicios; de otro modo, si no fuese así, se desnaturaliza el contrato.

Obreros Municipales

El Tribunal Constitucional señaló en el Expediente N° 1133-2009 que: Los gobiernos locales, es decir las Municipalidades están caracterizadas por sus jerarquizadas entidades (lo que indica, necesariamente, que exista subordinación), siendo la labor de un obrero, los encargados de limpieza pública, agente de vigilancia y seguridad ciudadana y policía municipal, laborales que son permanente es este tipo de entidades.

Diario El Peruano (2023) señaló que: Los obreros municipales cuentan con la remuneración mínima vital, no inferior a s/ 1025, y deben cumplir una jornada ordinaria laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales y con un lapso de 45 minutos para el refrigerio.

Derecho Laboral

- **Concepto:**

La Constitución Política del Perú (1993) menciona al respecto los siguientes artículos:

Artículo 2°, numeral 15 indica que: El trabajo es un derecho que toda persona debe acceder y gozar a ello, pero que debe estar sujeto a ley, la Constitución lo indica como un derecho fundamental, mencionando también el derecho a no tener un despido sin causa justa alguna.

Artículo 22°, nos dice que: El trabajo es considerado como derecho del hombre y también como deber, porque sirve para sustentar el bienestar de su familia, así como también para realizarse como persona dentro de la sociedad.

La Calle (2016) señala que:

El derecho de trabajo está conformado por una serie de normas jurídicas que regula la actividad laboral, es una labor salariada y produce un vínculo laboral, y esta relación emboca organización, mercado de trabajo y diligencias que hace el contratante y el trabajador.

Nadales (2017) menciona que:

El derecho laboral engloba un sistema de normas y principios que regula y brinda normativas y sanciones respecto a la interrelación entre el empleador y el laborador, en el ámbito laboral. Este derecho se encuentra plasmado en la legislación peruana, e incorpora algunos conceptos, también ofrece lineamientos para regular y estimular las formas de trabajo, como deber y derecho que toda persona. (p. 214)

En el derecho laboral se lleva a cabo una formalidad muy conocida como lo es la celebración del contrato de trabajo, y sujeto a legalidad definitivamente, ante la celebración se precisa la prestación del servicio que va a desempeñar el laborador en un espacio y tiempo concreto, según el campo en que se desenvuelva. La prestación del servicio es considerada un elemento específicamente personal de cada laborador, tal cual lo establece así la ley laboral, porque no se puede ceder a un ajeno que ejerza su trabajo propias de él, con excepción, que suceda algo grave con el trabajador o su familia.

▪ **Características:**

Por otro lado, Méndez (2009) señala como características:

-Está en constante expansión y cambios.

- Tutela la relación laboral
- Es una garantía para los trabajadores.
- Es irrenunciable.

Principios del Derecho laboral:

- **Principio protector:**

Paredes, (2018) dice que:

El derecho laboral considera este principio en cuanto que reconoce la desigualdad existente entre el empleador y el empleado atenuando a la diferencia económica, intelectual y jerárquica entre ambos. Por lo cual este principio tiene como fin tutelar a la parte más débil de la relación laboral, es decir brindar un amparo preferente al trabajador.

Jaramillo (2010) respecto a este principio dice que:

Cuando haya conflictos respecto a la aplicación, interpretación y tránsito de la normativa debe darse prioridad a las soluciones de mayor beneficio al trabajador, como respuesta del ordenamiento demostrando protección a la parte más débil del vínculo laboral.

El principio in dubio pro operario:

Este principio se basa que, en caso de duda sobre la interpretación de la hermenéutica de la norma jurídica, ésta se deberá interpretar en favor del trabajador. Puede que exista muchas normas que generen diversas interpretaciones, por lo que elegir el más favorable hacia el trabajador, se le denomina in dubio pro operario. Este principio se aplica cuando haya duda entre el sentido de la norma y en cuanto a los hechos. (Paredes, 2018)

De la Cueva (como se citó en Paredes, 2018) señala que:

El derecho laboral es prominentemente protector, el principio es exacto, pero siempre que exista una duda verdadera acerca del valor de una cláusula de un contrato individual o colectivo, pero no debe ser aplicado por las autoridades judiciales para crear nuevas instituciones.

Neves (como se citó en Paredes, 2018) por su parte, señala que: “No podrá forzarse la interpretación, sino que esta buscará aclarar la oscuridad real de una norma en un sentido favorable al trabajador.”

La norma más favorable al trabajador: Señala que en caso haya varias normas aplicables, se deberá aplicar la norma más favorable, aunque según el criterio normativo de jerarquización no sea la de mayor valor (Paredes, 2018).

- **Principio de legalidad:**

Este principio se basa en que el empleador respete y cumpla la ley de forma obligatoria, limitándolo jurídicamente en la facultad de subordinación. Por el principio de legalidad las prohibiciones y sanciones deben estar absolutamente tipificadas en la ley, de esa forma impedir aplicar análogamente conductas recriminables. (Montoya, 2019, p. 7)

- **Principio de razonabilidad:**

Este principio está enfocado en el empleador, quien en sus actos y conductas deben ser razonables y correctas en el ejercicio de la subordinación laboral. El principio de razonabilidad exige al sector empresarial que sus actos dentro de la facultad de subordinación no violenten ni reduzcan los derechos laborales reconocidos por ley, de lo contrario se estaría en actos de hostilización y estaríamos ante despidos arbitrarios de forma indirecta. El principio de razonabilidad también puede aplicarse a la resolución de conflictos y orientar al juez a tomar una decisión razonada y justa. (Montoya, 2019, p. 9)

- **Principio de igualdad:**

Este principio reúne la igualdad de trato e igualdad ante la ley, considerando que todas las personas deben acceder a un puesto de trabajo, buscando prevenir la discriminación y promoviendo la igualdad de oportunidades. De igual manera, se considera que todos los trabajadores deben tener un trato bueno e igual, sin discriminación, respetándose los contratos de trabajo y convenios colectivos, no debe darse pie a la desigualdad. (Montoya, 2019, p. 5)

- **Principio de irrenunciabilidad de derechos:**

Montoya (2019) dice que:

Es un principio laboral de carácter Constitucional, señalado en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú de 1993; este principio consiste que los derechos laborales son irrenunciables, cuando se trate de que están expresados por la Constitución y la ley. Los derechos laborales son irrenunciables en razón que el trabajo es el medio por el cual se garantiza un solvente económico para la subsistencia de la persona en la sociedad, por lo cual el Estado debe garantizar tal derecho para un mejor desarrollo de vida de la persona; en casos donde el trabajador se sienta obligado o coaccionado a renunciar a un derecho que esté taxativamente regulado en la norma, por ello opera este principio. (p. 6)

Casación N° 8571-2017 establece que:

Este principio deniega la validez jurídica a los actos del trabajador que conlleve la renuncia de sus derechos laborales, creando un límite a la autonomía de voluntad. Este principio evita que el trabajador en su necesidad de laborar o mantener su trabajo, acepte que el empleador imponga ciertas condiciones que afecten sus derechos laborales, haciendo ineficaz la protección que la legislación le otorga.

- **Principio de continuidad:**

Montoya (2019) dice que:

Este principio se refiere que si el trabajador continúe laborando por un periodo mayor al plazo máximo de contratación que estipula la ley (5 años), el trabajador alcanzaría estabilidad laboral y protección frente al despido arbitrario, por lo que no podrá ser despedido siempre que no haya causa justa alguna tipificados en la norma laboral. El principio de continuidad limita a la contratación laboral por plazo determinado, por lo que se dará preferencia a un contrato de duración indeterminada, es decir lo que se busca prevalecer es la permanencia del empleo. (p. 10)

La Casación N° 2144-2005 respecto al principio de continuidad dice que:

El contrato laboral es de tracto sucesivo, es decir; que permanece en el tiempo, considerado como de duración indeterminada o indefinida, soportable a las circunstancias que se pueda generar durante el proceso y altere su carácter; es por eso, que este principio se relaciona con la resistencia y vitalidad laboral, pese a que aparezcan motivos de su terminación como los despidos que violan los derechos constitucionales laborales.

▪ **Principio de buena fe:**

El principio de buena fe consiste en que el empleador y el trabajador deben actuar con buena fe, honestidad, probidad, lealtad en el cumplimiento de sus obligaciones. Este principio se rige en el sentido moral de las partes y da valor a la confianza y fidelidad que debe existir dentro del vínculo laboral para que sea llevadera y tratable en miras de no generar conflictos que abundan los juzgados.

El TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral, artículo 25 establece supuestos que quebrantan la buena fe laboral, señalados en:

- Apropiación de bienes del empleador.
- Uso o entrega a terceros de información o datos reservados del empleador.
- Entregar información falsa al empleador para sacar ventaja o generar perjuicio.
- Competencia desleal.

Inclusión a Planillas

Toyama (2011) manifiesta que:

Los trabajadores reclaman continuamente la inclusión a planilla, los trabajadores deben exigir la inclusión para que se les reconozca sus derechos. El Ministerio de Trabajo está protegiendo los derechos y beneficios que deben recibir los trabajadores, en las jurisprudencias se ven notoriamente la observación de pretensiones sobre inclusión a planillas; por consiguiente, es un tema muy relevante y colisionado, los empleadores no están cumpliendo este derecho con el que cuenta el trabajador al prestar sus servicios y que cuentan con un horario especificado. (p.149)

La Casación N° 2446-2012 establece que: “Ocasionado la desnaturalización del contrato de administración de servicio o para servicios determinados, el trabajador tiene derecho a la inclusión de planillas de remuneración y pago de beneficios, en razón que la ley le concede como trabajador contratado”.

El D.S. N° 001-98-TR, artículo 3 señala que:

“Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores dentro de las 72 horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato determinado, modal o a tiempo parcial.”

Este tipo de contratos deben celebrarse obligatoriamente por escrito; antes, era necesario registrarlo en el Ministerio de trabajo, hoy en día el contrato (celebración de este) se registra automáticamente por medio de planillas.

Estabilidad Laboral

▪ **Concepto:**

En la Constitución Política de 1979 y la actual de 1993 se regula el asunto de la estabilidad laboral en diferentes percepciones:

-La Constitución Política (1979) artículo 49, se reconoce a la estabilidad laboral como un derecho expresando lo siguiente: “El estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada” (p.9).

-La Constitución Política (1993) artículo 27, indica que: “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario” (p.13).

Toyama (2001) dice que:

De forma simple se percibe que la estabilidad laboral en la Constitución del 79 era considerada como un derecho que debe garantizar la ley hacia el trabajador, lo custodia de entrada y salida; es decir, tiene un ajuste completo. Pero en la constitución actual de 1993, ya no tiene un enfoque total de derecho, no menciona estabilidad

laboral total, está desprotegido la estabilidad de entrada, aunque solo se regule de entrada la estabilidad laboral en casos sobre despido arbitrario. (p. 17)

Carrillo (2001) El laboralista peruano señala que:

El principio de continuidad de donde emana la conceptualización de estabilidad, que opera en los extremos de la relación laboral, tenemos: la contratación (la llamada estabilidad de entrada) la que se adquiere superando el periodo de prueba, y el despido (llamado estabilidad de salida). (p. 77)

- **Clases:**

Toyama (2015) menciona 2 clases de estabilidad laboral:

Estabilidad absoluta: Es perdurable y tiene una postura continua del empleo hasta que el trabajador se jubile de su cargo. Por ninguna causa, el trabajador va a ser despedido, a menos que se disuelva la relación laboral, si se cercioran las causas establecidas en la ley; causal que debe ser probada (p. 145).

Estabilidad relativa: La relación de trabajo se puede disolver solo con un voto unilateral, a decisión del empleador, y se otorgará indemnización porque no hay reposición alguna, o cabe la facultad de anunciar al trabajador con un preaviso (p. 146).

Derecho Procesal Laboral

Núñez (2009) dice que: “Es una de las ramas que abarca el derecho procesal y toma existencia cuando se aplica a través de los órganos jurisdiccionales, que se encargan de resolver los conflictos jurídicos laborales invocando e imponiendo las normas procesales pertinentes”.

Fernández (2013) señala que: El derecho procesal laboral es parte del derecho encargado de regular las relaciones laborales y buscar soluciones a las controversias en materia laboral, sea de forma colectiva o individual. También está encargado de supervisar la relación entre la administración pública y el personal, todo por cuanto a resolver los conflictos de trabajo originados.

Proceso Laboral

▪ Concepto:

Núñez (2009) señala que

El proceso laboral forma parte del derecho procesal laboral, encargado de estudiar organismos procesales y las normas en materia procesal, y por medio de ello aplicarlas para resolver los constantes conflictos laborales.

Romero (2011) señala que:

El proceso laboral es el instrumento del derecho laboral, siendo el que lo concretiza, por el cual, se lleva a cabo un proceso judicial que genera ciertos procedimientos que se inicia a pedido del trabajador para exigir tutela jurisdiccional frente a sus derechos laborales afectados. (p.52)

Asimismo, la Ley N° 29497 (2010) indica que:

En un proceso laboral, el juez debe evitar que exista diferencia de trato entre las partes, en razón que perjudicará el progreso del proceso, en todo caso debe velar por la igualdad en el proceso. Ante el proceso el juez también debe interpretar el requisito procesal para garantizar la continuación procesal. El laborador tiene acceso a un proceso gratis, en toda instancia, siempre que la cuantía que se pide en la pretensión no excede las 70 URP.

▪ Etapas procesales:

Etapa postulatoria

- Interposición de la demanda:

La Ley N° 29497 (2010) artículo 16, establece que: La demanda se debe presentar en escrito y debe adjuntar los requisitos y anexos señalados por la norma procesal civil, con los siguientes requerimientos:

-Debe incluir e indicar, según corresponda, el monto total del petitorio, como también el monto de cada uno de los extremos que integra la demanda; y

-no debe incluir ningún pliego destinado a la contraparte, testigos o peritos; pero, se debe indicar la finalidad de cada medio de prueba.

- Calificación de la demanda:

Carrión (2007) dice que:

El juez competente es el encargado de calificar la demanda, donde va a revisar, evaluar y analizar el cumplimiento de los presupuestos procesales (orden formal y material), es decir, evalúa los requisitos de fondo y forma; y según a ello, el juez se pronunciará declarando, inadmisibile, improcedente o admite a trámite. (p. 100)

- Admisión de la demanda:

La Ley N° 29497 (2010), artículo 17, dice que:

El juez se encarga de verificar el cumplimiento de los requisitos de la demanda en un plazo de cinco días hábiles siguientes de recibida. Si hay incumplimiento de alguno de los requisitos, se otorga cinco días hábiles al demandante para subsanar la omisión o defecto, ante apercibimiento de la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que ordena la conclusión del proceso puede ser apelable dentro del lapso de cinco días hábiles. Excepcionalmente, si la demanda no procede, el juez rechaza de forma definitiva, en resolución debidamente fundamentada, dicha resolución se puede apelar en un lapso de 5 días hábiles siguientes.

- Notificación de la demanda:

Carrión (2007) dice que: “Se notifica a la parte demandada para que tenga conocimiento del objeto por el que forma parte y para que pueda hacer acto de presencia al proceso e introducir su defensa, y no vulnerar su derecho al debido proceso” (p. 103).

Por otro lado; el CPC (1993) indica que: “La notificación de la demanda es el acto procesal de suma importancia dentro del proceso, porque, sin notificaciones, las resoluciones o providencias serían ocultas y las partes no podrían contradecir o impugnar” (p.475).

- Contestación de la demanda:

La Ley N° 29497 (2010) artículo 19, menciona sobre los requisitos:

La contestación de la demanda se exhibe por escrito y debe cumplir los requisitos y anexos que exige la norma procesal civil, no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, testigos o peritos, y debe mostrar la finalidad de cada medio de prueba. La contestación abarca las defensas procesales y de fondo que sea necesario. Si el demandado de forma expresa no niega los hechos alegados en la demanda, estos serán admitidos. (p. 9)

Carrión (2007) dice que:

“Es una etapa del proceso laboral, donde el demandado aplica su derecho de contradicción apoyado de su defensa técnica para proteger su postura ante los acontecimientos señalados por el demandante”.

- Saneamiento procesal:

“El juez competente emite el saneamiento procesal a través de un auto, con el objeto de purgar, limpiar, purificar, sanear el proceso de dolencias que se presenten respecto a la validez de la relación jurídica procesal” (Carrión, 2007, p. 107).

Etapa probatoria:

La Ley N° 29497 (2010) artículo 21, dice que:

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

Los sujetos acuden a la audiencia donde se actúan las pruebas con documentos, testigos, peritos, que, en su momento, corresponde ofrecer o requiera hacer valer referente a las cuestiones probatoria. La actividad probatoria se realiza bajo responsabilidad y costos de las partes, sin requerir citación del juez o perjuicio del juez en si admite o rechaza. Si no se presentan documentos, inasisten testigos o

peritos, el juez de todas formas emite sentencia en base a las pruebas actuadas y por los hechos carentes de prueba quedan acreditadas. La presentación de los medios extemporáneos genera nulidad sobre la apelada sentencia, estos medios no servirán de cimio de la sentencia. (p.11)

Etapa de alegatos:

Culminada la actuación probatoria, los abogados pasan a oralizar sus alegatos.

La Ley N° 29497 (2010) artículo 31, dice que: “El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho”.

La Ley N° 29497 (2010) artículo 45, dice que: En esta etapa, se da lugar a exposición oral sucinta de las pretensiones y fundamentos de hecho (de demanda) que lo solventa. Luego, la contraparte hace una exposición oral corta de los hechos que, por motivos procesales o de fondo, contrarían la demanda.

Etapa de decisoria o de sentencia:

La Ley N° 29497 (2010) artículo 31: La sentencia se pronuncia respecto a las articulaciones y medios de defensa planteados por los sujetos y sobre la demanda, si se declara fundado total o parcialmente, se indicará el reconocimiento de ciertos derechos y las prestaciones a cumplir por el demandado. Si la prestación que se ordena es dar suma de dinero, debe establecerse en monto. El juez dispone el pago de mayores sumas a las señaladas si hubiese error de cálculo sobre los derechos demandados o se invoque normas erradas. Para pretensiones con varios demandantes o demandados, el juez se pronuncia sobre los derechos y obligaciones que compete a cada uno. [...] (p.15).

Etapa impugnatoria:

La ley N° 29497 (2010) menciona el:

Artículo 33.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos, ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos. Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco días hábiles siguientes. (p. 15)

Artículo 34.- Causales del recurso de casación: El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República. (p. 16)

Etapa de ejecución:

Carrión (2007) dice que: La facultad de jurisdicción que tiene el juez, permite ejecutar sus decisiones por medio de la emisión del fallo pertinente y previo a ello debidamente motivada de acuerdo a lo resuelto, dada la esencia del caso y acatando plazos que especifica la ley. (p. 112)

Principios Procesales del Derecho Laboral

La Ley N° 29497 (2010) en el artículo I del Título Preliminar, establece los principios de: oralidad, inmediación, celeridad, concentración, economía procesal y veracidad.

▪ Principio de inmediación:

Sarango (2008) menciona que:

Este principio invoca al juzgador que exista una directa relación con los sujetos intervinientes en el proceso, y sirve como ventaja hacia el juez para que presencie el juicio y así poder valorar correctamente las pruebas presentadas ante él, esto figura que el juez tiene que estar en presencia de cada una de las actuaciones procesales que requiere su presencia [...].

El juez resuelve de forma directa, los trámites más relevantes del proceso, es decir, este principio hace referencia a que el juez está en directo contacto o trato con las partes, en razón de audiencia y actuación probatoria. El juez tendrá que evaluar la materialidad de los hechos y el desenvolvimiento de las partes y ciertos terceros, ello, coadyuvará para tomarlo en consideración al momento de emitir la resolución final del proceso, la sentencia.

▪ Principio de oralidad:

Hinostroza (2004) hace mención que:

Este principio se ejecuta en el juicio, en la etapa del juzgamiento, pero se puede aplicar también, desde diligencias preliminares. El juez escucha los fundamentos de los sujetos, y sobre lo que observa, decide, decidiendo fundado o infundado el pedido solicitado, la exigencia, es que primordialmente, el juez atienda a las partes en cuanto a sus pretensiones, y con ello, resolver. Con la oralidad genera la obligación de las partes procesales y el abogado para cumplir con un excelente trabajo de fundamentos y lograr convencimiento en el juez. (p.109)

▪ **Principio de concentración:**

El Código Procesal Civil (1993) artículo V dice que: “El proceso se efectúa tratando que se desarrolle en menos números de actos procesales. El juez guía el proceso en sentido de acortar los actos procesales, sin ejecutar el carácter impositivo de las actuaciones que lo requiera” (p.425).

Arévalo (2018) dice que: Este principio consiste en que en una sola audiencia se concentren actos procesales, desarrollándose el menor número de diligencias, sobre dirigir el debate procesal, comparecencia de las partes, la exposición de las pruebas en una misma audiencia, para evitar retardos y garantizar inmediatez en la emisión de la sentencia. (p. 7)

▪ **Principio de economía procesal:**

Carrión (2007) señala que: “Concede el ahorro de tiempo y dinero, a ello también se vincula el principio de celeridad; por ello, no solo se le atribuye a la economía procesal para con la reducción de gastos, también, se refiere ahorrar tiempo y empeño para el que requiere el proceso” (p.99).

Alzamora (citado en Nadales, 2017) afirma que: “La economía se establece como graduador procesal, que no haya interrupciones el juicio, y no aumenten circunstancias incidentales y que la sentencia emita todo lo que se cuestiona en el proceso” (p. 105).

▪ **Principio de celeridad procesal:**

Carrión (2007) dice que:

El objetivo es tutelar el bien jurídico afectado y/o transgredido, en el menor tiempo posible. El proceso tiene que ejecutarse según los plazos que especifique la ley, en corto tiempo, pero sin afectar algún acto merecedor de cumplir. La celeridad genera una oportuna justicia. (p. 85)

Nadales (2017) señala que:

El proceso se destina a resolver los conflictos, conforme a los plazos que la ley permite, existe como finalidad superior que se aplique la idónea justicia y para ello, basta que el magistrado acate los determinados plazos señalados por la misma norma procesal. (p. 112)

▪ **Principio de primacía de la realidad:**

Romero (2011) señala que:

Defiende al trabajador y enfoca que, ante la discrepancia entre lo determinado en los documentos (contrato de trabajo) y lo que ocurre en la verdad de los hechos, en la realidad de trabajo; como consecuencia, en los procesos se sobrepone este principio para dar valía y primar la realidad de los hechos. (p. 39)

Montoya (2019) dice que:

En muchos casos, la realidad de las condiciones de trabajo no se consta en los documentos, o tal vez si constan, pero no revela con lo que sucede en la realidad de los hechos; por ello, resulta importante que los jueces puedan verificar la realidad de los hechos. Este principio se utiliza constantemente en la jurisprudencia para rechazar la apariencia de un contrato; por ejemplo, un contrato de locación de servicios ante la realidad de la existencia de una relación laboral, también para determinar la duración del vínculo laboral, si es indefinida o no, respecto a que se ha declarado como una de temporalidad, y se descubre que no corresponde a la naturaleza de las actividades desempeñadas. (p. 3)

▪ **Principio tutelar del trabajador:**

Romero (2011) dice que este principio tiene:

Como objetivo tiene que velar por los derechos del trabajador, derechos que se ponen en tela de juicio y son materia de conflicto en un proceso laboral; siendo así, que este principio se faculta de salvaguardar al trabajador frente a la superioridad del empleador. En el vínculo laboral, el empleador y el laborador tienen posiciones diferentes, la igualdad sin duda se denota cuando acuden a un juicio. (p.38)

- **Gratuidad procesal para el trabajador:**

Romero (2011) dice que:

Facilita al trabajador hacia el acceso a los órganos de justicia para solicitar reconocer o reponer sus derechos vulnerados. La gratuidad es aceptada en situación de necesidad o baja económica del trabajador y en la necesidad del reconocimiento de beneficios laborales correspondientes. (p.38)

- **Principio de la carga de la prueba:**

Romero (2011) dice que:

“En el derecho procesal, la parte activa es el demandante, porque inicia el proceso y, por lo tanto, cuenta con carga probatoria. En resumen, el que demanda debe evidenciar los hechos que expone en su demanda” (p.38).

Moreno, 2020 señala que:

La carga de la prueba o el onus probando en derecho romano, es concebida como la facultad de las partes para presentar las pruebas que crea necesarias para dar convicción a los hechos que alega o presenta en la etapa postulatoria del proceso y con ello generar credibilidad y certeza y así, lograr que lo alegado sea declarado como fundado y por consiguiente se declare un derecho pertinente.

Proceso Laboral Ordinario

- **Concepto:**

El proceso ordinario en el derecho laboral es una vía procedimental que abarca etapas y plazos procesales para tramitar el proceso laboral, este tipo de proceso es competencia de

un juez especializado de trabajo, siendo su función resolver pretensiones previstas en el artículo 2 de la Ley 29497, en su desarrollo prima el principio de oralidad, en cuanto a la audiencia de conciliación y juzgamiento. (Pacori, 2023)

La Ley N° 29497 (2010) en el artículo 44, menciona que: La audiencia de juzgamiento se lleva a cabo en acto único y concentra la: Etapa de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. *Siendo considerado 4 etapas procesales en el proceso ordinario laboral.*

- **Plazos**

La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 (2010) establece:

-Los plazos e indicaciones de requisitos generales para procesos están determinados del artículo 16 al 21.

-Los plazos del proceso en estudio (ordinario) están determinados del artículo 42 al 47.

-Los plazos e indicadores de requisitos generales para acudir a segunda instancia están determinados del artículo 32 al 33.

El Debido Proceso

- **Concepto:**

Romo (2008) señala que:

Erige una solución legal, a un reclamo social, y sobrepasa los lineamientos de las perspectivas de los sujetos para determinar una garantía primordial que reúne un compuesto cambiante de acontecimientos que deben salvaguardar mínimos criterios que constituyan un cuadro jurídico especificado en la Constitución. (p.7)

Nadales (2017) menciona que: Toda persona cuenta con el derecho de obtener un debido proceso, al Estado se le exige este derecho. Un proceso judicial supone tener un juzgamiento debido y competente, imparcial, equilibrado y justo, donde se realicen los procedimientos oportunos e imprescindibles para lograr un privilegio y adquirir tutela sobre el derecho afectado en cuanto a la pretensión señalada y fundada. (p. 70)

La Pretensión

▪ **Definición:**

Nadales (2017) señala que: Como figura procesal tenemos a la pretensión, donde se manifiesta la voluntad declarada por los sujetos procesales, siendo este pedido considerado como objeto del proceso, con el fin de validar un derecho o solicitar que se cumpla cierta obligación. (p.99)

Mayor (s.f.) menciona que:

La pretensión se declara de manera voluntaria y se muestra en el proceso judicial, resulta resaltar que petición y pretensión son distintos, con la acción y contradicción se pueden dar a conocer las peticiones, pero solo uno conforma la pretensión, siendo así, para que exista proceso normalmente debe haber pretensión. (p.130)

Valderrama (2015) dice que: La pretensión es el aspecto principal, para ejercer el derecho a accionar y contradecir, siendo así se da lugar a un proceso judicial, y ahí se da a conocer lo que pretende el sujeto. En el proceso no debe debatirse ni en la resolución resolverse con un distinto contenido, menor o mayor a lo que se pretende, que es fuente de origen del proceso, porque si no se estaría ante incongruencia procesal. (p. 32)

▪ **Importancia:**

Nadales (2017) indica que la pretensión procesal es importante:

- Debe existir pretensión obligatoria y puntualmente, para que haya proceso.
- La pretensión conlleva al proceso fuera de cual vaya a ser el efecto de dicha pretensión.
- Determina los lineamientos del proceso, porque éste no debe tener un asunto diferente, menor o mayor a la pretensión.
- El dictamen del juez deberá caer absolutamente con lo pretendido, porque si no es así, la decisión que emita viciaría de incongruente.

La Prueba

- **Definición:**

Hinostroza (2004) dice que:

El fin de la prueba contiene todo en lo que ello se funda. Esta es una sensación conceptual de forma objetiva y abstracta. La prueba tiene el fin de presentarse en un litigio, previo a ello se realiza la exposición de las pretensiones de las partes; la prueba busca demostrar y admitir la fehaciencia de un hecho o no, pero de este adjetivo es responsable el órgano jurisdiccional. (p. 31)

Toyama e Higa (s.f.) manifiestan que: no es suficiente realizar meras informaciones respecto a hechos que dieron lugar al conflicto, sino que, las partes involucradas cuentan con la necesidad de generar certeza en el juez encargado de resolver, siendo que lo que él alega o afirma constituye la verdad de los hechos. La prueba es el instrumento que sirve para aportar al proceso la credibilidad suficiente y convencer al juez (p. 2)

Al hablar de la prueba se refieren a todo lo que sirve para demostrar y acreditar un derecho u hecho, todo ello con el fin de lograr en el juzgador convencimiento y verdad de que los hechos fundados, materia del proceso, son ciertos. (Vicuña & Santos, 2017)

- **Sistema de valoración:**

Salinas (2015) expone lo siguiente:

1. **Sistema de prueba legal:** Es la propia ley/legislador, quien establece los medios de prueba, valor probatorio y la ocasión donde la prueba debe presentarse, así como también la eficacia de cada una de ellas para crear y lograr convicción en el juzgador.
2. **Sistema de libre prueba y convicción:** No hay reglas preestablecidas, se admiten todos los medios de prueba que presentan las partes y la eficacia de ello depende de la valoración del juez haciendo uso de su criterio racional, creando su propia convicción en base a cada prueba.

3. **Sistema de la sana crítica:** Es un sistema basado en la apreciación razonada - lógica, el juez debe cumplir con emitir una decisión con criterio de conciencia, respecto a la valoración de pruebas y los fundamentos que lo llevaron a emitir tal decisión.

Medios Probatorios

“Son todos aquellos instrumentos o medios del que se valen las partes procesales para acreditar los hechos que alega siendo factible su pretensión y con ello producir certeza en el juez y fundamente su decisión” (Rodríguez, 2005, p. 118).

Clases:

El Código Procesal Civil (1992) señala: Los medios probatorios son típicos y atípicos tal cual se encuentran en el Código Procesal Civil peruano, siendo los típicos, señalados en el artículo 192 como: la declaración de testigos, declaración de parte, documentos, pericia e inspección judicial. y en el artículo 193, los atípicos, son considerados todos aquellos medios no señalados en el artículo 192, constituidos por auxilios científicos o técnicos que permitan cumplir con el fin de los medios probatorios, y serán apreciados analógicamente con los medios típicos y según lo que disponga el juez.

En esta investigación en el conflicto jurídico sobre desnaturalización de contratos se llevaron a cabo 2 medios probatorios:

Documentales: Cualquier documento concreto, palpable o escrito que acredita un hecho, como, por ejemplo, fotocopias, fotografías, cintas cinematográficas, planos, dibujos, éstos pueden ser privados o públicos y están regulados en el CPC peruano, artículo 233 y 234.

Exhibicionales: *Es un medio probatorio en el que se exhibe en el proceso prueba, que se halla en poder de la contraparte o algún tercero.*

2.3. Hipótesis

Las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes evidenció la calidad de

rango **muy alta** en las partes expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia. Asimismo, se evidenció la calidad de rango **alta** en la parte expositiva, rango **mediana** en la parte considerativa y rango **muy alta** en la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia.

Marco conceptual

Calidad: Conjunto de cualidades o propiedades que forma parte esencial o inherente, lo cual permite caracterizarla o valorarla en cierto nivel o rango de superioridad. (Sánchez, 2002)

Instancia: Grado o nivel jurisdiccional que establece la ley para solucionar conflictos jurídicos y que pueden pasar de un nivel a otro a fin de ser juzgados por un especialista jurisdiccional superior. (Poder judicial, 2012)

Expediente: Conjunto de actas, escritos y resoluciones que consignan los actos procesales llevados a cabo en un proceso y se encuentran ordenados secuencialmente según la realización, siendo enumerados o foliados correlativamente. (Poder judicial, 2012)

Doctrina: Conjunto de ideas, perspectivas, interpretaciones u opiniones escritas que sostienen diversos tratadistas o estudiosos de derecho que explican el sentido de las leyes, también considerado fuente del derecho. (Cabanellas, 2002)

Jurisprudencia: Sentencias emitidas por órganos judiciales cuyo propósito es servir como precedente para interpretación de una norma jurídica. (Salinas, 2015)

Legislación: Serie o conjunto de normativas que regula a la sociedad de un determinado país, para mantener el orden, la paz y seguridad social. (Salinas, 2015)

III: METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

Nivel de la investigación

Explorativo:

Valles (2000) dice: Como lo indica su propio nombre, consiste en explorar, indagar y recaudar en todas las fuentes suficientes la información que se necesita para adquirir conocimientos y datos que son importantes para plantear la problemática de investigación, la hipótesis y por arribar en ciertas conclusiones. (p. 77)

Descriptivo:

Hernández, Fernández & Baptista (2010) señala que: La investigación explica las características o cualidades del objeto en estudio; es decir, el fin del investigador es describir el suceso o fenómeno, guiado en el hallazgo de las características concretas. Además, la recolección de datos de la variable y lo que la compone, se muestra independiente y en conjunto, siendo que luego se somete al análisis.

Tipo de la investigación

Tipo mixto: Este tipo de investigación, implica combinar los métodos cuantitativo y cualitativo en un mismo estudio. No se reemplazan, sino que utiliza las fortalezas de ambos tipos, las combina y trata de minimizar sus debilidades potenciales. Implica recolección, análisis e integración de los datos cualitativos y cuantitativos. (Domínguez, 2015)

Cuantitativa. “La investigación empieza con el planteamiento de la problemática de forma concreta; se hace cargo de aspectos determinado externos tanto del objeto y marco teórico que conduce la investigación siendo realizado respecto al sustento de revisión de literatura.” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

Cualitativa. “La investigación se fundamenta en un sentido interpretativo, se enfoca en entender el significado de acciones o hechos” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Diseño de la investigación:

No experimental: “El suceso o fenómeno se estudia según a como se expresa en su entorno natural; por ello, los datos revelan el cambio natural de los eventos, impropio a la voluntad del investigador” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Esta investigación no llevó a cabo la experimentación, uno de los elementos esenciales del método científico, aunque este método no se aplique, en la investigación no afecta su esencia y veracidad. No se aplicó la experimentación ya que la investigación está basada en un expediente judicial N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03 sobre desnaturalización de contrato laboral y solo consistió en estudiar sentencias y emitir un análisis interpretativo descriptivo.

Retrospectiva: “Cuando la planificación y recolección de datos integra un suceso ocurrido en el pasado” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Transversal. “La recolección de datos para establecer la variable, procede de un suceso donde la versión es parte a un momento específico del desarrollo del tiempo” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010; Supo, 2012).

3.2. Unidad de análisis

“La unidad de análisis, es el objeto a utilizar en el análisis de una investigación, puede ser personas o cosas, donde se va a medir sus cualidades; es parte principal y esencial de la investigación” (Ortega, 2023).

Unidad de estudio: La investigación utilizó el expediente judicial N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa

3.3. Variable, definición y operacionalización

Variable: Según Arias (2006) “variable es una cualidad o característica, cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, manipulado, medición o control en una investigación” (p. 57).

Operacionalización: “Considerado con un proceso metodológico donde se va a desmenuzar la variable de lo general a lo particular, explicando cómo se define y como se va a medir la variable (s), estableciendo sus dimensiones e indicadores” (Quintana, 2020, p. 2-3).

(Anexo 2)

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de información

Técnicas

La Observación: “Es una técnica de investigación basada en la de recolección de datos de forma visual que permite describir y explicar los hechos y comportamientos del fenómeno u objeto de estudio” (Cortez y Maira, 2019).

Análisis de contenido: Es una técnica de investigación basada en la de recolección de datos o información, por medio de interpretación de textos, análisis de datos contenidas en diversas modalidades y debe llevarse a cabo acorde al método científico, de forma sistemática, válida y objetiva. Esta técnica emplea, aprovecha y combina los amplios sentidos de una investigación cualitativa y cuantitativa. (Abela, 2018)

Instrumento

Lista de cotejo: Es un instrumento estructurado, que contiene una lista de criterios de evaluación establecidos, en los cuales solamente se califica la presencia o ausencia de estos mediante una escala dicotómica, es decir que acepta solo dos alternativas: sí, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente, etc. Sirve para evaluar acciones, procesos o conductas. Se considera un instrumento de evaluación, dentro de los procedimientos de observación. (Dirección de Educación Media Superior, 2019, p. 4)

Fideas (2012) dice que: Las técnicas e instrumentos que se emplean para recolectar datos, en la investigación es útil para evaluar la hipótesis y hallar la respuesta al problema planteado, todo ello, según a los objetivos y diseño que tiene la investigación. La técnica de investigación, es el método que se usa como apoyo del método científico para adquirir información y/ o datos, como, por ejemplo: el análisis, la interpretación, la observación, la entrevista, entre otros. El instrumento de recolección de datos, es un instrumento o herramienta material que se usa para ejecutar las técnicas de investigación; es decir, que coadyuva a la obtención de datos informativos, como, por ejemplo: papel, cámara fotográfica, entre otros. (pp. 67-69)

(Anexo 3)

3.5. Método de análisis de datos

Los procedimientos comprendieron desde el recojo de datos, obtención de resultados y análisis respectivamente. Se inició con el reconocimiento de los criterios (indicadores de calidad) en el texto de cada sentencia en el orden establecido en la lista de cotejo, verificando la existencia o inexistencia. Una vez recolectados los datos fueron agrupados en 5 niveles, estos son: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. Cada nivel tiene una representación numérica, dependiendo del número de indicadores encontrados. Para la obtención de los resultados de cada sentencia agruparon los resultados parciales (anexo 6), primero de las sub dimensiones y luego de las dimensiones y la unión de estos resultados de las dimensiones conducen a la determinación de los resultados consolidados para cada sentencia. Finalmente, los resultados se presentaron en cuadros.

El plan de análisis fue por etapas, al respecto Lenise y otros (2008) exponen:

La primera etapa. Comprende que la actividad es abierta y explorativa, para garantizar aproximación graduada y reflexiva hacia el fenómeno, está guiado por los objetivos de la investigación, esta etapa está basado en aplicar la observación y análisis, aquí se logra, inicialmente el toque con la recolección de datos.

Segunda etapa. Comprende una actividad, sistemática en cuanto a recolección de datos, guiada nuevamente por los objetivos y la verificación de bases teóricas para que resulte accesible identificar e interpretar los datos.

La tercera etapa. También comprende una actividad, más consistente, donde se realiza un análisis sistematizado, de naturaleza observacional; con análisis profundo y guiado por los objetivos.

3.6. Aspectos éticos

Según el Reglamento de Integridad Científica en la Investigación Versión 001 (Año 2023) Uladecha Católica, estableció que se debe tener en cuenta los siguientes principios:

- Respeto y protección de los derechos de los intervinientes
- Cuidado del medio ambiente
- Libre participación por propia voluntad

- Beneficencia, no maleficencia
- Integridad y honestidad
- Justicia

IV: RESULTADOS

Cuadros consolidados de resultados.

Cuadro 1: *Calidad de sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023*

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

	Parte resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 – 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
									[5- 6]	Mediana					
						X	[3 – 4]		Baja						
		Descripción de la decisión					X		[1 – 2]	Muy baja					

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

Fuente: Cuadros descriptivos, anexos 6.1, 6.2 y 6.3

LECTURA: El cuadro N° 1, demostró la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023; se calificó dentro del rango de **muy alta** calidad. Considera las siguientes dimensiones: expositiva, considerativa y resolutiva. La dimensión expositiva se calificó de **muy alta** calidad, la dimensión considerativa de **muy alta** calidad y la dimensión resolutiva de **muy alta** calidad.

Cuadro 2: Calidad de sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023

Variable	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17-24]	[25-32]	[33 - 40]	
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción			X			8	[9 - 10]	Muy alta	27			
		Postura de las partes								[7 - 8]				Alta
							X			[5 - 6]				Mediana
										[3 - 4]				Baja
										[1 - 2]				Muy baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	10	[17 - 20]	Muy alta				
			X							[13 - 16]				Alta
		Motivación del derecho				X				[9 - 12]				Mediana
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta				
										[7 - 8]				Alta
							X			[5 - 6]				Mediana

									[3 – 4]	Baja									
		Descripción de la decision				X			[1 – 2]	Muy baja									

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

Fuente: Cuadros descriptivos, anexos 6.4, 6.5 y 6.6

LECTURA: El cuadro N° 2, demostró la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023; se calificó dentro del rango de **alta** calidad. Considera las siguientes dimensiones: expositiva, considerativa y resolutive. La dimensión expositiva se calificó de **alta** calidad, la dimensión considerativa de **mediana** calidad y la dimensión resolutive de **muy alta** calidad.

V: DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa; fueron de rango: muy alta (39) y alta (27) respectivamente; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Los resultados recabados en base al estudio de la sentencia de primera instancia, fueron de calidad muy alta; con respecto a su parte expositiva, considerativa y resolutive, siendo que cada parte de la sentencia emitieron resultados de rango: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

1.-La parte expositiva fue de rango muy alta (09)

En la sub dimensión: Introducción, fue de rango alta (04); en la que se establecieron 5 parámetros como: El encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, los aspectos del proceso y la claridad.

Siendo que el parámetro de la individualización de las partes no se cumplió; según el diccionario Oxford Languages (1928) individualizar, quiere decir que se tiene que señalar las características particulares de un individuo; entonces, en la introducción de la sentencia de primera instancia, se hizo mención a las partes, más no se mencionó características propias de cada uno de ellos. Ortíz (2013) menciona que la individualización implica identificar a la persona con nombres, apellidos, documento de identidad, edad, domicilio, lugar de origen, nombres de los padres, grado de instrucción u ocupación y características físicas; de ese modo, se singulariza a la persona y lo hace único. Por otro lado, el artículo 3 de la Ley 27411 del 2001 modificado por la Ley 28121 del 2003, ley que regula el procedimiento en casos de homonimia, expresa que, en efecto de individualizar a una persona sobre un determinado delito, estableció 14 incisos que busca individualizar a la persona de forma más completa.

En la sub dimensión: Postura de las partes, fue de rango muy alta (05); en la que se establecieron 5 parámetros como: la descripción de los hechos y circunstancias objeto de la demanda, la calificación jurídica del juez, las pretensiones del demandante, las pretensiones de la demandada y la claridad.

La sentencia de primera instancia en su parte expositiva si cumplió con los requisitos normativos señalados en los incisos 1 y 2 del artículo 122° del Código Procesal Civil, haciendo referencia del lugar y fecha de expedición de la sentencia y el número de resolución que le corresponde y en su segundo párrafo que se exige que las sentencias se encuentren separadas de sus tres partes. Por otro lado, Rioja (2017) menciona que la parte expositiva de una sentencia, constituye el resumen de las pretensiones de las partes, las incidencias principales del proceso (saneamiento, conciliación, fijación de puntos controvertidos, audiencia de pruebas, todo ello de forma resumida) es decir, que implica la mención de forma breve de todos los actos procesales llevados a cabo durante el proceso. Por lo tanto; la sentencia desarrollada de acuerdo los parámetros respectivos, a excepción de uno, la parte introductoria se calificó con un rango numérico de (09), siendo de calidad muy alta.

2.-La parte considerativa fue de rango muy alta (20)

En la sub dimensión: Motivación de los hechos, fue de rango muy alta (10); en la que se cumplieron 5 parámetros como que: Las razones evidenciaron la selección de los hechos probados e improbadado, la fiabilidad de las pruebas, la aplicación de la valoración conjunta, la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad.

En la sub dimensión: Motivación del derecho, fue de rango muy alta (10); en la que se cumplieron 5 parámetros como que: Las razones evidenciaron la determinación del petitorio, las razones evidencian la desnaturalización, las razones evidencian las pretensiones, las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión y la claridad.

Según los parámetros planteados, se denotó que el juzgador aplicó el principio lógico jurídico de razón suficiente, estableciendo en la sentencia el principio de razón suficiente para motivar su decisión, siendo así, que se evidenció la debida motivación, como principio constitucional para garantizar la función jurisdiccional eficiente y el derecho a la defensa. Cabe resaltar que,

esta parte de la sentencia, tuvo como finalidad ejecutar la fundamentación de las resoluciones, de acuerdo a como lo establece el inciso 5° del artículo 139° de la Constitución, el artículo 122° numeral 3 y artículo 50° numeral 6 del Código Procesal Civil y el artículo 12° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por otro lado, Rioja (2017) menciona que en esta parte se encuentra los argumentos y/o motivación que el juez emplea y abarca el sustento de la decisión, de ese modo evaluará hechos alegados y claramente probados por las partes, analizando los que son relevantes en el proceso, realizando una evaluación conjunta. En la parte considerativa el juez mencionó todas las normas pertinentes que sean posibles para resolver el conflicto, basado en las pretensiones; asimismo, en algunos casos, las pretensiones emplean una correcta argumentación jurídica y ello puede ser usado como elemento de convicción para la decisión del juez.

La desnaturalización de contrato regulada en el artículo 77 del D.S. 003-97-TR, menciona cuatro causales de la desnaturalización, el órgano jurisdiccional competente hizo clara y suficiente argumentación para la comprensión y motivación de su decisión en cuanto a la desnaturalización del contrato laboral, criterios que demuestra la razón de la desnaturalización y el cumplimiento del inciso d), que señala la simulación a las normas laborales con la celebración del contrato de trabajo y por consiguiente la vulneración de los derechos correspondientes del trabajador demandante.

Teniendo en consideración todo ello, se pudo determinar que la parte considerativa de la sentencia se califica con un rango numérico de (20), siendo de calidad muy alta.

3.- La parte resolutive fue de rango muy alta (10)

En la sub dimensión: Aplicación del principio de congruencia, fue de rango muy alta (05); en la que se cumplieron 5 parámetros como: El pronunciamiento evidenció correspondencia con los hechos expuestos y la calificación jurídica, correspondencia con la pretensión del demandante, correspondencia con la pretensión de la demandada, correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad.

En la sub dimensión: Descripción de la decisión, fue de rango muy alta (05); en la que se cumplieron 5 parámetros como: El pronunciamiento evidenció mención expresa y clara de la identidad del demandante, mención expresa y clara de la identidad de la demandada,

evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, evidencia mención expresa y clara de la infracción laboral y la claridad.

En efecto, parafraseando a Rioja (2017) hace mención que, la parte resolutive es el último y más importante elemento, porque se expresa la decisión final tomada por el juez, luego de incluir los argumentos que sustentan tal fallo, declarando así el derecho correspondiente a las partes, en consideración a los puntos controvertidos, y, accesoriamente, el juez pronuncia las costas y costos hacia el sujeto vencido, incluso, pago de multas e intereses legales, según sea la materia.

El principio de congruencia lo podemos encontrar en el artículo VII del Título preliminar del Código Procesal Civil, donde especifica que, el juez al resolver el conflicto, no puede exceder lo solicitado en el petitorio ni emitir decisión en hechos que no hayan sido alegados por los sujetos procesales, siendo que, decae en incongruencia procesal, y generaría nulidad insubsanable. Por otro lado, está el artículo 50° numeral 6 del Código Procesal Civil, que hace hincapié como deber del juez al fundamentar sus sentencias, respetar del principio de congruencia.

Siendo así, que, según la estructura de la sentencia de primera instancia, tanto en su parte expositiva, considerativa y resolutive, se ha evidenciado la claridad en todo momento, es decir, el lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos ni complejidades; por lo que, toda la sentencia resulta de fácil comprensión. Se ha cumplido en su mayoría con todos los parámetros indicadores, ya que hizo inclusión de la normativas, doctrinas y jurisprudencias vinculantes al caso, presentó una exposición breve y resumida, en cuanto a las pretensiones; también se evidenció, motivación eficiente y suficiente en los argumentos, respecto a las normas que se aplicaron, se manifestó su interpretación; y la decisión final congruente del juez frente al conflicto jurídico.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Emitida por la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa, viene en grado de apelación de sentencia, y, CONFIRMA la decisión tomada por el A quo, la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, fueron de rango: alta, mediana, y muy alta,

respectivamente, esto es de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, aplicados en el presente estudio.

1.-La parte expositiva fue de rango alta (08)

En la sub dimensión: Introducción, fue de rango mediana (03); en la que se establecieron 5 parámetros como: el encabezamiento; el asunto; individualización de las partes, los aspectos del proceso y la claridad.

De las cuales, el parámetro del encabezamiento conforma: (la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución de la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.) siendo que, no se cumplió con mencionar a los jueces competentes que emitieron la sentencia, y, también no se evidenció el cumplimiento de individualización de las partes.

Entonces, se evidenció que tanto en la sentencia de primera y segunda instancia no se ha individualizado con particularidad a las partes en la sentencia; mayormente, la individualización se elabora o expresa de forma obligatoria y completa en el ámbito penal, con el fin de evitar casos de homonimia y por consiguiente vulnerar los derechos de una persona inocente, en todos los procesos penales, es un presupuesto, que necesariamente se requiere que el imputado esté debidamente individualizado y proceder con el proceso eficientemente; pero aun así, la individualización es un indicador que demuestra más certeza y exposición de cierto individuo; por lo que, es dable que se cumpla en todo tipo de sentencias, sea materia penal, civil o laboral, etc.

En esta sub dimensión también se pudo denotar el cumplimiento del artículo 122° del Código Procesal Civil, inciso 1 y 2, donde se adhiere a la parte introductoria de una sentencia, de ese mismo modo, esta parte, da a conocer que es una sentencia emitida por el órgano jurisdiccional superior de revisión; es decir, es una sentencia de segunda instancia.

En la sub dimensión: Postura de las partes, fue de rango muy alta (05); en la que se establecieron 5 parámetros como: Evidenció el objeto de la impugnación, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia las pretensiones de quien formula la impugnación, evidencia las pretensiones de la

parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta y claridad.

Por lo tanto; la sentencia fue desarrollada de acuerdo los parámetros respectivos, a excepción de 2 parámetros en la parte introductoria se calificó con un rango numérico de (03), siendo de calidad mediana, y en la postura de las partes fue de calidad muy alta porque se cumplieron los 5 parámetros, donde se calificó con un rango numérico de (05), siendo un total en rango numérico de (08), siendo la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de calidad alta.

2.-La parte considerativa fue de rango mediana (10)

En la sub dimensión: Motivación de los hechos, fue de rango muy bajo (02); en la que se establecieron 5 parámetros como: Las razones evidenciaron la selección de los hechos probados o improbados, la fiabilidad de las pruebas, la aplicación de la valoración conjunta, la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad. De las cuales no se cumplieron 4 parámetros, como: la fiabilidad de las pruebas, la aplicación de la valoración conjunta, la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad, porque en esta parte de la sentencia los jueces no hicieron ninguna integración y/o referencia a los medios probatorios, o específicamente al único medio probatorio presentado por la apelante; por lo que, no haciendo mención al medio probatorio, no se indicó su fiabilidad, no se observó la valoración y las reglas de la sana crítica y máximas de la experiencia y por consiguiente, no se puede decir que hubo claridad en la motivación de los hechos de la sentencia. Incluyendo a Ezquiaga (2011) dice que, la motivación está conformada por fundamentos que sustente la decisión y tiene que ser lógica, completa y clara, dentro de los fundamentos de hecho, se debe incluir el análisis de la prueba y su valoración, los hechos probados e improbados y el razonamiento que emita la debida justificación; criterios que en la doctrina y normativa se exigen dichos cumplimientos, pero en la realidad, no todas las sentencias cumplen con los parámetros sugeridos.

En la sub dimensión: Motivación del derecho, fue de rango muy bajo (08); en la que se establecieron 5 parámetros como: Las razones evidenciaron que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones, la interpretación de las normas

aplicadas, las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad. De la cual no se cumplió 1 parámetro, la interpretación de las normas aplicadas.

Todo lo expuesto en la parte considerativa de la sentencia, se analizó que sus fundamentos estuvieron vinculados a las pretensiones que fueron objeto de apelación y que la demandada dejó entrever que estuvo en lo correcto y sus pretensiones fueron válidas, pero es el órgano superior el encargado de dar la razón o no; siendo que, los fundamentos de la Sala tuvieron conexión, pero, citó muchas conceptualizaciones vinculantes al proceso laboral, modalidad contractual, recurso de apelación, principios procesales, mas no se denotó una suficiente motivación, no se percibió una argumentación compleja, motivada, comparada y basada en jurisprudencias relacionadas absolutamente a los puntos en controversia, que denote el criterio de la Sala, fundamentos que demuestren del por qué no se le da la razón a la apelante, o del por qué sus pretensiones estaban erradas; se introdujeron las normativas pertinentes al caso, mas no hubo interpretación profunda de las normas y tampoco se colocó los debidos subtítulos que separan las tres partes de la sentencia.

De forma específica, se tiene que, de las seis hojas que abarcó la sentencia de segunda instancia, solo se observó dos párrafos que de forma concreta se enfocó en el conflicto materia de debate en este proceso, la demás información solo resulta de relleno, ¿qué es relevante, vinculante y de apoyo a la sentencia y proceso en general? Sí, pero no es en lo que se debe basar y fundamentar toda la sentencia producida por tres jueces de una Corte Superior. No se ha interpretado, argumentado, no se han dado mayores explicaciones y razones sobre los puntos controvertidos, hechos y pruebas; lo suficiente, como para decir que existió una eficiente y suficiente motivación.

La desnaturalización de contrato laboral tenemos que se encuentra en el artículo 77° del D.S. 003-97-TR, donde se señala cuatro formas en la que se produce la desnaturalización, en esta investigación el conflicto jurídico recae en la desnaturalización del contrato; siendo que simular una relación laboral de naturaleza temporal, cuando en realidad es de naturaleza permanente, por la propia condición o labor que ejecuta el trabajador, se configura como causal de la desnaturalización, con el inciso d) del decreto mencionado. Siendo así, la desnaturalización es la afección de la esencia natural del contrato de trabajo. Se logró percibir

los pocos fundamentos que se empleó para motivar la sentencia, necesitando la sentencia jurisprudencia y doctrina en la cual se señale el porqué de la desnaturalización, que en base a la labor que desempeñaba el trabajador demandante (obrero municipal) no era correcto la celebración de un contrato modal que se caracteriza por ser temporal, es por ello; que se necesitó que se hiciera uso eficiente de más jurisprudencias para fundamentar porque era incorrecto e inválido los contratos y no solo incluir las que ya están en la demanda; porque a lo largo del tiempo y en todo el Perú se han resuelto varios casos sobre la materia del caso y específicamente con la condición del demandante como obrero de una municipalidad.

3.-La parte resolutive fue de rango muy alta (09)

En la sub dimensión: Aplicación del principio de congruencia, fue de rango muy alta (05); en la que se estableció el cumplimiento de los 5 parámetros como: El pronunciamiento evidenció la resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, la resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, la correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad.

En la sub dimensión: Descripción de la decisión, fue de rango alta (04); en la que se establecieron 5 parámetros como: El pronunciamiento evidenció mención expresa de lo que se decide u ordena, mención clara de lo que se decide u ordena, a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso y la claridad. De la cual no se cumplió 1 parámetro, no se evidenció mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso y claridad.

En la parte resolutive, se resolvió lo apelado, siendo como respuesta CONFIRMAR la sentencia de primera instancia sobre la desnaturalización de contrato laboral y ordena a la demandada incluir al demandante en su libro de planillas de trabajadores obreros permanentes, bajo el régimen del TUO del D.L. 728, en condición de Chofer - Agente de Seguridad Ciudadana. La parte resolutive en segunda instancia cumplió con lo que exige la normativa, en el artículo 121° tercer párrafo y 122° inciso 4 del Código Procesal Civil,

denotando la parte resolutive, la solución del conflicto jurídico, la sentencia debe emitirse de forma expresa y precisa.

Finalmente, la sentencia de segunda instancia resultó entendible, se pudo decir que es claro en parte, siendo que el contenido del lenguaje no excedió ni abusó del uso de tecnicismos, ni de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos; pero no estuvo priorizando el principio de la motivación, tal y como se exige en el artículo 138° inciso 5 de la Constitución, artículo VII y 17° del Código Procesal Constitucional y el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Haciendo mención a Ezquiaga (2011) expresa que, dentro de la motivación, se encuentran los fundamentos de hecho (incluye análisis de la prueba, hechos probados e improbadados, valoración de la prueba y las razones que la justifiquen) y los fundamentos de derecho (menciona la ley que se aplica, la razón legal, doctrinas y jurisprudencias para la calificación jurídica de los hechos y emitir fallo). En el Exp. N.º 3943-2006-PA/TC el Tribunal hizo mención seis supuestos que delimita el derecho a la motivación, siendo la situación de la sentencia de segunda instancia, que recayó en una motivación insuficiente, habiendo un principio de parecida denominación como el principio de razón suficiente, donde precisamente este supuesto exige la motivación que atienda a las razones de hecho y de derecho suficientes e imprescindibles para aceptar que la decisión es debidamente motivada. A criterio como investigadora, en instancias superiores, ya está conformado por más jueces, especializados y conocedores del derecho y no es dable que emitan sentencias con carencia o insuficiencia de motivación, se supone que son profesionales más preparados y capacitados; entonces, no simplemente se puede copiar los argumentos o jurisprudencias de la demanda o la sentencia emitida en primera instancia, porque existen determinados casos, como por ejemplo la desnaturalización de contratos en obreros municipales, con variedad de jurisprudencias, precedentes vinculantes y de obligatorio cumplimiento, donde los magistrados pueden hacer uso de una investigación profunda y argumentar eficientemente sus decisiones.

VI: CONCLUSIONES

En esta investigación se concluyó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023; fueron de rango muy alta y alta, dado que se calificaron acorde a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, parámetros que determinaron el nivel de dicha calidad.

Sobre la sentencia de primera instancia

- Se determinó respecto a la calidad de la parte expositiva, tenemos que fue muy alta; porque, se evidenció el cumplimiento de los parámetros mencionados anteriormente en la discusión de los resultados respecto de las sub dimensiones: la introducción y la postura de las partes, a excepción del no cumplimiento de un parámetro (Introducción: la individualización de las partes).

- Se determinó respecto a la parte considerativa, como segunda dimensión de la variable objeto de estudio, siendo de calidad muy alta, en razón de que se evidenció el cumplimiento de todos los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales respectivos, en cuanto a las sub dimensiones: la motivación de los hechos y del derecho, considerados como los puntos más importantes a motivar por parte del juez para el análisis del caso concreto y que ello sustente la solución del conflicto jurídico. La Juez ha verificado rigurosamente el caso conforme a ley, siendo que, el magistrado del Tercer Juzgado de Trabajo comprobó que hubo vulneración de derechos al demandante por parte de la entidad demandada, conforme el artículo 42° al 47° de la Nueva Ley Procesal de trabajo Ley N° 29497, normativas que establece el Proceso Ordinario Laboral, competencia del caso en estudio. Siendo que, el órgano jurisdiccional ha demostrado motivación suficiente, clara y eficaz de los hechos tanto facticos como jurídicos.

- Se determinó respecto a la parte resolutive, como tercera dimensión de la variable, siendo esta también de calidad muy alta, ya que se evidenció el cumplimiento de todos los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, respecto de las sub dimensiones:

aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión, demostrando una decisión judicial clara, expresa y congruente.

Sobre la sentencia de segunda instancia

- La investigación determinó que la calidad de parte expositiva fue de rango alta; porque, cumplió en su mayoría con los parámetros enfatizados en las sub dimensiones: Introducción y la postura de las partes, manifestados en la discusión de resultados, tales como el objeto de la impugnación, pretensiones, aspectos del proceso, claridad, etc., a excepción de dos aspectos que no se cumplieron en el parámetro del encabezamiento (la mención de jueces y la individualización de las partes).

- La investigación determinó sobre la calidad de la parte considerativa, que fue de rango mediana, enfatizado en la motivación de los hechos y motivación del derecho, porque evidenció el incumplimiento de los parámetros referido a las pruebas, su fiabilidad, la valoración; aspectos que no se exponen en la sentencia; la interpretación de las normas, la claridad y la debida motivación, criterios que resultan de suma importancia tanto la mención como la fundamentación en una sentencia; por ende, se determinó ese nivel de calidad. Según la discusión sobre la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, se evidenció que la Sala Laboral Transitoria no aplicó eficientemente el principio de la motivación, porque la sentencia recae en una motivación insuficiente.

- La investigación determinó que la calidad de la parte resolutive fue muy alta, esta última dimensión se enfatizó en las sub dimensiones de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, lo cual evidenciaron una decisión clara, expresa, congruente, relación lógica entre el pronunciamiento de la decisión judicial con las pretensiones del recurso impugnatorio, cumpliendo con los parámetros establecidos en su mayoría, a excepción de un parámetro (la mención a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso).

VII: RECOMENDACIONES

1.- De acuerdo a los resultados obtenidos respecto a calidad de sentencia sobre Desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa; que fueron de rango muy alta y alta respectivamente, siendo de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, por ende, se recomienda como un aporte a la comunidad jurídica, toda vez que la presente investigación constituye un antecedente para estudios posteriores.

2.- Se recomienda a los jueces de la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa, continúen con su ardua labor, respetando el derecho y las leyes, que ejecuten su profesión con ética y dedicación para que resuelvan conflictos jurídicos con absoluta eficacia, y por ende emitan sentencias razonables y priorizando la debida y suficiente motivación. Sentencias que en su parte considerativa se incluya interpretación de normas, precedentes jurisprudenciales vinculantes que amparen sus fundamentos al emitir su fallo; así mismo, la apreciación, demostración e introducción de la valoración conjunta y fiabilidad de las pruebas, la sana crítica y máximas de la experiencia.

3.- Se recomienda a los jueces de la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa, que prosigan en constante preparación y actualización, ante las normativas, doctrinas y jurisprudencias y ante los cambios sociales y culturales, no solo del Perú, sino a nivel global; de tal manera que adquieran nuevas perspectivas analíticas e interpretativas para aplicar en sus sentencias y garanticen un buen desempeño profesional y seguridad jurídica para con la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia de la magistratura. (3 de octubre de 2015). *Lineamientos para la elaboración de Sentencias*.
http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/dere_pen_proce_penal/razona_jurid_pen/capituloV.pdf
- Asociación colombiana de empleados bancarios. (22 de marzo del 2016). *Proceso laboral ordinario*. <https://aceb.org.co/proceso-ordinario-y-ejecutivo-diferencias-en-el-derecho-laboral/>
- Arévalo, J. (2012). *Derecho del Trabajo*: Ugarte del Pino
- Arévalo, J. (2018). Los principios del derecho laboral. *Lex*, (22). 255-269.
<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (6 ed.): Episteme
- Cabanellas, G. (2002). *Diccionario Jurídico elemental*: Heliasta
- Corte Suprema de Justicia de la República (2017). Casación 8571–2017, Pasco. Emitida el 2 de octubre del 2018. <https://lpderecho.pe/tres-reglas-correcta-interpretacion-del-derecho-irrenunciabilidad-derechos-laborales-casacion-8571-2017-pasco/>
- Carillo, M. (2021). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente n° 111-2019-0-2601-JR-LA-02, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes, 2021* [Tesis de pregrado, ULADECH católica].http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/22202/CALIDAD_DESNATURALIZACION_DE_CONTRATOS_CARRILLO_GARCIA_MANUEL_ABRAHAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrillo, M. (2001). *La flexibilización del contenido laboral de la constitución*: Sociedad peruana del derecho del trabajo y la seguridad social.
- Castillo, D. (23 de octubre del 2014). *Apuntes sobre el contrato de trabajo temporal de obra o servicio específico para actividades principales del empleador*.
<https://ius360.com/apuntes-sobre-el-contrato-de-trabajo-temporal-de-obra-o-servicio-especifico-para-actividades-principales-del-empleador/>
- Cavani, R. (2017). ¿Qué es una resolución judicial? Un breve estudio analítico para el derecho procesal civil peruano. *Revista IUS ET Veritas*, (55), 112-127.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19762/19822>
- Castillo, M. y Sánchez, E. (2014). *Manual de Derecho Procesal Civil*: Jurista Editores E.I.R.L.

- Chanamé, J. (1 de octubre del 2020). *¿Cuáles son los elementos del contrato de trabajo?*
<https://lpderecho.pe/elementos-contrato-trabajo/>
- Código procesal civil. (1992). *Medios probatorios*: Jurista Editores
- Consejo general de la abogacía española (2017). La claridad y precisión de las resoluciones judiciales: de la tendencia exigida. *Abogacía Española*, (103), 3-76.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/20529/Revista%20Abogac%c3%ada%20espa%c3%b1ola%20103.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Constitución política. (1979). *Derechos del Trabajo*.
<https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1999/simplificacion/const/1979.htm>
- Constitución política. (1993). *Derechos sociales y económicos*: Chirre S.A
- Corva, M. (2013). *La administración de justicia en la provincia de Buenos Aires* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de La Plata]. <https://goo.gl/k6As5S>
- Corte suprema de justicia. (2012). Sentencia del Caso N° 2446-2012.
https://2019.vlex.com/#search/jurisdiction:PE_content_type:2/derecho_laboral_inclusion_a_planillas/WW/vid/731904977
- Corte suprema de justicia. (2013). Sentencia del Caso N° 6661-2013.
https://2019.vlex.com/#search/jurisdiction:PE_content_type:2/derecho_laboral_inclusion_a_planillas/WW/vid/741449365
- Cortez y Maira. (2019). *Desarrollo de instrumentos de evaluación: pautas de observación* [Archivo PDF].
<https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A356.pdf>
- Decreto Legislativo N° 728 (1997). Ley de Productividad y Competividad Laboral.
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Dirección de Educación Media Superior, (2019). *Catálogo de listas de cotejo* [Archivo PDF].
https://www.uaeh.edu.mx/division_academica/educacion-media/docs/2019/listas-de-cotejo.pdf
- Domínguez, J. (2015). *Manual de metodología de la investigación científica*: Universidad Los Ángeles de Chimbote
- Dulzaides, M. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *Scielo*, 12 (2). <http://eprints.rclis.org/5013/1/analisis.pdf>
- Ezquiaga, F. (2011). *La motivación de las decisiones judiciales en el derecho peruano*: Editora Jurídica Grijley
- Fernández, M. (2013). *El proceso laboral autónomo. Temas prácticos de derecho procesal*: Fundación de cultura universitaria.

- Flores, L., y Yáñez, I. (2020). *Análisis del acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el Juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1806/TESIS%20YA%c3%91EZ%20y%20FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fonseca, R. (20 de abril de 2022). Calidad de las sentencias en el sistema penal acusatorio en la ciudad de México. *Estudios Socio-jurídico*, 24 (2), 1-32. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.11333>
- García, J. (2021). *Factores de la desnaturalización del período de prueba en el contrato laboral indeterminado peruano 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66606/Garc%c3%ada_VJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, B. (2021). *La simulación laboral en el sector público* [tesis de posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15981/1/T-UCSG-POS-MDDP-78.pdf>
- Guerrero, A. (2018). *Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21627/Guerrero_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R. (2020). *Desnaturalización del contrato de prestación de servicios personales en el sector privado* [Tesis para optar título de abogado, Universidad Antonio Nariño] <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2007/1/2020RobertoHern%c3%a1ndezMiranda.pdf>
- Hinostroza, A. (2004). *Sujetos del Proceso Civil*. (1ra. Ed.): Gaceta Jurídica.
- Ibérico, L. (2020). *Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2018-2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza]. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2324/Iberico%20Zumaeta%20Lucy%20Giovanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jaramillo, I. (1 de enero del 2010). *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano*. <https://vlex.com.co/source/principios-constitucionales-legales-derecho-trabajo-colombiano-6383>
- Ley N° 29497 del 2010. Nueva ley procesal del trabajo. 15 de enero del 2010
- Lenise, M., y otros (2008). *El diseño en la investigación cualitativa*. En: Lenise, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9: Organización Panamericana de la Salud

- León, R. (1 de noviembre del 2012). *Estructura de una resolución judicial*. <http://proyectoupla.blogspot.com/2012/11/estructura-de-una-resolucion-judicial.html>
- Méndez, J. (2009). *Derecho laboral: un enfoque práctico* [Archivo PDF]. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/derecho_laboral_ricardo_mendez.pdf
- Mixán, F. (1987). *La motivación de las resoluciones judiciales* [Archivo PDF]. https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20080526_34.pdf
- Montoya, L. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional* [Archivo PDF]. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Moreno, C. (13 de noviembre del 2020). Consideraciones generales sobre la carga de la prueba en el proceso civil. *IUS 360*. <https://ius360.com/consideraciones-generales-sobre-la-carga-de-la-prueba-en-el-proceso-civil-carlos-moreno/>
- Nadales, H. (2017). *Teoría general del proceso: Análisis*
- Ortega, C. (2023). *Muestreo no probabilístico*. <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/>
- Ortega, C. (2023). *Unidad de análisis*. <https://www.questionpro.com/blog/es/unidad-de-analisis/>
- Ortiz, M. (9 de noviembre del 2013). *La individualización del imputado en el nuevo código procesal penal*. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/nuevoprocesopenal/2013/11/09/la-individualizacion-del-imputado-en-el-nuevo-codigo-procesal-penal/#:~:text=La%20individualizaci%C3%B3n%20del%20imputado%2C%20permite,que%20correspondan%20conforme%20a%20ley.>
- Pacori, J. (13 de abril del 2023). *El proceso ordinario laboral en la nueva ley procesal del trabajo*. <https://lpderecho.pe/proceso-ordinario-laboral-nueva-ley-procesal-trabajo/#:~:text=El%20proceso%20ordinario%20laboral%20es%20la%20v%C3%ADa%20procedimental%20que%20contiene,del%20principio%20de%20oralidad%20por>
- Pantoja, I. (2019). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa-Chimbote 2019* (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo).
- Paredes, J. (1 de mayo del 2019). *Análisis jurisprudencial sobre la desnaturalización de contrato de trabajo*. https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/#_ftn7
- Paredes, J. (10 de julio del 2018). *Los principios del derecho del trabajo: principio protector*. <https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/>

- Puelles, J. (16 de noviembre del 2020). *Porque motivar no es solo describir: La importancia de una adecuada motivación de las resoluciones judiciales*. <https://www.enfoquederecho.com/2020/10/16/porque-motivar-no-es-solo-describir-la-importancia-de-una-adecuada-motivacion-de-las-resoluciones-judiciales/>
- Poder judicial. (2012). *Diccionario jurídico*. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico
- Quintana, S. (13 de mayo del 2020). *La operacionalización de variables*. <https://unsm.edu.pe/wp-content/uploads/2020/05/silvestre-quintana-articulo-unsm-13-05-2020.pdf>
- Rioja, A. (31 de octubre del 2017). *La sentencia en el proceso civil*. <https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Rodríguez, E. (2005). *Manual de derecho procesal civil*: Grijiley
- Romero, V. (2022). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; en el expediente N° 024512017-0-2501-jr-la-05; Distrito Judicial del Santa. 2022* [Tesis de pregrado, Universidad ULADECH católica]. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/26017/CALIDAD_SENTENCIA_ROMERO_CERNA_VICTOR_ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Resolución N° 120 del 2014 [Consejo Nacional de Magistratura]. Precedente: Evaluación de la calidad de decisiones. 28 de mayo del 2014.
- Sagástegui, P. (2003). *Exégesis y sistemática del código procesal civil*: Grijiley
- Salinas, R. (2015). *Valoración de la prueba* [Archivo PDF]. https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3761_05valoracionprueba.pdf
- Sánchez, R. (2002) *Demandas de calidad de la Administración Pública: Un derecho a la ciudadanía*. ISBN 848 155 8915
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supopdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Toyama, J. (2001). *Los derechos laborales en las constituciones de 1979 y 1993*: Sociedad Peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social.
- Toyama, J. (2011). *El Derecho Individual del Trabajo*: El Búho E.I.R.L
- Toyama, J. (2015). *Guía Laboral*: Gaceta Jurídica

- Toyama, J. (03 de junio del 2017). *Principio de Primacía de la Realidad* <http://wwwderechogeneral.blogspot.pe/2007/12/el-principio-de-primacia-de-larealidad.html>
- Toyama, J. & Higa, A. (s.f.). *La prueba en el derecho laboral: El proceso inspectivo y la justicia oral* [Archivo PDF]. <file:///C:/Users/ARACELY/Downloads/Dialnet-LaPruebaEnElDerechoLaboral-7792236.pdf>
- Tribunal Constitucional (2005). Casación N° 2144-2005-Lima. Emitida el 13 de julio del 2005. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02144-2005-AA%20Resolucion.html>
- Tribunal Constitucional (2009). Casación N° 1133-2009-PA/TC-Arequipa. Emitido el 13 de octubre del 2009. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/01133-2009-AA.html>
- Trinidad, M. (2020). *Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el Proceso de Desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el Expediente N° 01091-2017-0-0201-JR-LA-01; del Primer Juzgado Laboral Huaraz, Distrito Judicial Ancash* [Tesis de pregrado, Universidad ULADECH Católica]. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/22628/CONTRATO_SENTENCIA_TRINIDAD_ROJAS_MARY_YOHANA.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Universidad Privada TELESUP (3 de abril del 2019). *Importancia del derecho laboral*. <https://utelesup.edu.pe/blog-derecho-corporativo/importancia-del-derecho-laboral/#:~:text=Autonom%C3%ADa%3A%20El%20derecho%20laboral%20es,%20las%20necesidades%20del%20mismo.>
- Valles, M. (2000). *Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión Metodológica y práctica profesional: Síntesis*
- Vicuña, R. & Santos, T. (2017). Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido. *Revista CYT*, 12 (2), 27-44. <https://bit.ly/38PFax4>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO	CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL; EXPEDIENTE N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2023			
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema General:</u></p> <p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023?</p>	<p><u>Objetivo General:</u></p> <p>Determinar si las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023, cumplen con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia pertinentes en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutive.</p> <p><u>Objetivos Específicos:</u></p> <p>-Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023, cumple con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia correspondientes en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutive.</p> <p>-Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023, cumple con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia correspondientes en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutive.</p>	<p>Las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes evidenció la calidad de rango muy alta en las partes expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia. Asimismo, se evidenció la calidad de rango alta en la parte expositiva, rango mediana en la parte considerativa y rango muy alta en la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia.</p>	<p><u>Variable:</u></p> <p>Calidad de sentencia</p> <p><u>Calidad de sentencia de primera instancia.</u></p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de la parte expositiva sentencia primera instancia. • Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia. • Calidad de la parte resolutive de la primera instancia. <p><u>Calidad de sentencia de segunda instancia</u></p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia. • Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia. • Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia. 	<p>Tipo de investigación: (mixta)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativa • Cualitativa <p>Nivel de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exploratoria • Descriptiva <p>Diseño de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental • Retrospectiva • Transversal <p>Unidad de Análisis:</p> <p>Expediente judicial N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Análisis de contenido <p>Instrumento:</p> <p>Lista de cotejo</p>

Anexo 02: Definición y operacionalización de la variable

Aplicable a la sentencia de primera instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>SENTENCIA DE 1RA. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.</p>	<p>EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 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). 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. 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.
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.

		Postura de las partes	<p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</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.</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 (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).</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</p>

		<p>Motivación del derecho</p>	<p>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 nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</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).</p>
<p>RESOLUTIVA</p>		<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</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 (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,</p>

		<p>argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
		<p>Descripción de la decisión</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 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. 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.

Aplicable a la sentencia de segunda instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>SENTENCIA DE 2da. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.</p>	<p align="center">EXPOSITIVA</p>	<p align="center">Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 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. 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). 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. 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.
		<p align="center">Postura de las partes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.

		<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.</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.</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: 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.</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</p>

		<p>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).</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 nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</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).</p>
	<p>RESOLUTIVA</p>	<p style="text-align: center;">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. 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,</p>

		argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
		<p>Descripción de la decisión</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta 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. 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.

Anexo 03: Instrumento de recolección de información

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 (x) No cumple ()**

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? **Si cumple (x) 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 (x)**

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 (x) 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(x) No cumple ()**

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple (x) No cumple ()**

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple (x) No cumple ()**

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple (x) No cumple ()**

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

PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple (x) No cumple ()**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple (x) 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 (x) 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 (x) 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 (x) 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 (x)**

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 (x) 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 (x)**

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 (x) 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 (x) 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 (x) No cumple ()**

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple (x) 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 (x)**

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 (x)**

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 (x)**

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 (x)**

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 (x) 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 (x)**

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 (x) 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 (x) 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 (x) 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 (x) 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 (x) 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 (x) No cumple ()**

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple (x) No cumple ()**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple (x) 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 (x) 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 (x)**

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) No cumple ()**

Anexo 04: Evidencia empírica del objeto de estudio

(Sentencia de primera instancia)

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

TERCER JUZGADO DE TRABAJO

SENTENCIA

EXPEDIENTE : 02441-2017-0-2501-JR-LA-03

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO

JUEZ : “X”

ESPECIALISTA : “Y”

DEMANDANTE : “A”

DEMANDANDA : “B”

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS

Chimbote, doce de octubre
Del dos mil diecisiete

LPARTE EXPOSITIVA. -

Pretensión.-

Que, mediante escrito que corre de folios 40/49, don “A” interpone demanda contra “B”, sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD, INVALIDÉZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS, INCLUSIÓN A PLANILLAS Y CESE DE LABORES EN SOBRETIEPO.

Fundamentos de la Pretensión.-

El demandante sustenta que es un trabajador de la demanda, desde el 14 de marzo del 2014 hasta la actualidad, trabajando de manera interrumpida, demostrando con esto el carácter indeterminado de su relación laboral, desempeñándose como Agente de Serenazgo- Chofer en Unidad Vehicular en Seguridad Ciudadana, y percibiendo una remuneración mensual de s/1,237.50 soles, conforme lo acreditado en la boleta de pago, señala que su fecha de ingreso 01 de abril del 2015 (que indica “B” en sus boletas de pago de febrero y diciembre 2016), no es la correcta ya que ingresó a laborar para la demandada el día 14 de marzo del 2014, parte diario de trabajo N° 033050 de fecha 30/04/2014, y parte de concurrencia N° 007006 de fecha 23/05/2014. Desde la fecha que ingresó a laborar para la demandada ha venido diversos contratos sujetos a modalidad para servicio específico y contratos administrativos de servicios, desde el 14 de marzo del 2014 hasta el 30 de junio del 2017, y desde el 01 de julio del presente año a la fecha sin contrato alguno, acumulando para la demandada 03 años, 05 meses y 1 día, con un trabajo de 12 horas diarias y otras veces con 24 horas de trabajo (sin reconocimiento de horas extras), por lo que ambas modalidades de contratación se encuentran desnaturalizados debiéndose

considerar su vínculo laboral como uno indeterminado. Respecto a las horas en sobre tiempo se le obliga a laborar 04 horas adicionales con el pretexto que son dos turnos de trabajo y con la amenaza de ser despedido, entre otros fundamentos que expone.

Admisión de la Demanda. -

Por resolución número uno de fecha veintitrés de agosto del dos mil diecisiete obrante de folios 50/52, se resuelve admitir a trámite la demanda en vía de proceso ordinario laboral y se confiere traslado de la misma a la parte demandada; señalándose fecha para audiencia de conciliación.

Fundamentos de Contestación de Demanda. -

La demanda refiere que no niega el vínculo laboral, sino que el demandante fue contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, y que el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 000002-2010-PI/TC, reconoce al mismo como un régimen especial y que no infringe el principio del derecho a la igualdad con el régimen público y privado; asimismo, respecto a los contratos en la modalidad de servicio específico debe tenerse en cuenta que fueron suscritos conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del DS. N° 003-97-TR de conformidad, es decir que nació de una necesidad temporal, ocasional y transitoria, como es el personal de apoyo “Proyecto Mejoramiento de Cobertura de Servicio de Limpieza Pública Municipal en Chimbote III Etapa”, entre otros fundamentos de su propósito.

Audiencia de Conciliación. -

Se invitó a las partes a conciliar conforme al artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, conciliación que no prosperó, por no haberse llegado a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que se procedió a establecer las pretensiones materia de juicio. Se tiene por presentado el escrito de contestación de demanda, la misma que se califica positivamente; corriéndose traslado a la parte demandante. En este caso se dispone el juzgamiento anticipado del proceso, exponiendo sus alegatos finales de las partes, por lo que se cierra el debate y de conformidad con el artículo 47° de la Ley N° 29497 se reserva el fallo, siendo el estado actual del proceso el de emitir pronunciamiento.

II. PARTE CONSIDERATIVA. -

PRIMERO: Del acceso a la justicia. -

El acceso a la justicia como pilar de la administración de justicia, es entendido como la garantía con que cuentan las personas, por solo el hecho de tener esa condición, de acudir a sede jurisdiccional reclamando el reconocimiento o cumplimiento de un derecho, dando origen al surgimiento de la Tutela Jurisdiccional Efectiva. La doctrina mayoritaria ha postulado que la tutela jurisdiccional como derecho constitucional engloba a otros cuya naturaleza justifica la existencia del proceso, estos son: Acceso judicial, garantías mínimas de un proceso regular (debido proceso), sentencia, doble instancia y ejecución de la decisión judicial, puntos que han sido incluidos con acierto en el artículo 139° de la Constitución Política del Perú y que cobran notoriedad en el artículo 1 del Título preliminar del Código Procesal Civil que prescribe: “Toda persona tiene derecho a tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”

SEGUNDO: Sobre la carga de la prueba

Que, el Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver una controversia con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; siendo claro el artículo 23 de la Ley N° 29497 en cuanto establece: “ la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que configura su pretensión, o quien los contradice alegando nuevos hechos”; debiendo los jueces laborales conforme lo establece el artículo cuarto del Título Preliminar, bajo responsabilidad, impartir justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de

derechos humanos y la ley, interpretando y aplicando toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional de la Corte Suprema de la República.

TERCERO: De la prevalencia de la oralidad sobre lo escrito. -

Que, asimismo el numeral 12.1 de la norma invocada, prescribe “ En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, que consiste en imprimir carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la intermediación, la misma que garantiza que el juez esté en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso;

CUARTO: De las pretensiones materia del proceso. -

Para efectos de emitir el pronunciamiento respectivo, se debe tener en cuenta que en el minuto 00’06’’ segundo video de la audiencia de conciliación se establecieron como hechos necesitados de actuación probatoria, determinar si corresponde; 1.- Declarar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad para servicio específico e invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos por el actor desde el 14/03/2014 a la actualidad, y como consecuencia de ello, se tenga una relación laboral de naturaleza indeterminada, bajo el régimen laboral privada; así como la inclusión en planillas de trabajadores permanentes desde el 14/03/2014 como agente de Serenazgo; y 2.- Se abstenga de obligarle a laborar en sobre tiempo de 4 horas, debiendo respetar su jornada ordinaria laboral, más los costos del proceso, por lo que dentro de este contexto se deberá resolver dentro de los límites de la controversia establecida en la indicada audiencia.

QUINTO: Del vínculo laboral. -

Respecto al vínculo laboral; se tiene que se encuentra debidamente acreditado con las boletas de pago de fojas 3/11, parte diario de la distribución del personal de fojas 12/18, parte de ocurrencias 19/21, relación de agentes de seguridad ciudadana de fojas 22/29 e informe N° 1534- 2017 de fojas 61, siendo además que la demandada no la cuestiona, la misma que se tiene como declaración asimilada a tenor de lo dispuesto por el artículo 221° del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente al caso de autos. Por otro lado, respecto a la fecha de ingreso del demandante, se advierte que este ingresó el día 01 de marzo del 2014, conforme se observa del propio informe laboral de fojas 61, por lo que se tiene una prestación de servicios del actor; a partir de dicha fecha.

SEXTO: Análisis de caso concreto. -

Que, conforme lo establece el artículo 4° del DS. N° 003-97-TR “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo”; el contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación con el contrato de naturaleza civil, es la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el cumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)

SÉTIMO: En este contexto, es de advertirse de los medios probatorios presentados por las partes consistente en el informe N° 1534-2017 de fojas 61; se desprende que el demandante ha sido contratado bajo dos modalidades, por contrato sujeto a modalidad para servicio específico desde el 01 de marzo del 2014 al 31 de diciembre del 2014; del 05 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015; del 01 de setiembre del 2015 al 31 de diciembre del 2015 y del 01 de marzo del 2016 al 30 de junio del 2016; y por contrato administrativo de servicio; del 01 de abril del 2015 l 31 de agosto del 2015; del 01 de enero del 2016 al 29 de febrero del 2016; del 01 de junio del 2016 al 31 de diciembre del 2016 y del 01 de enero del 2017 a la fecha; en este sentido se tiene un vínculo

laboral del demandante para la demandada desde el 01 de marzo del 2014 hasta la actualidad, bajo dos modalidades contractuales: Contratos Administrativos de Servicio y Contratos Sujetos a Modalidad para Servicio Específico.

OCTAVO: Respecto a la Desnaturalización de los Contratos para Servicio Específico. -

Que, el artículo 77° del D.S 003-97-TR establece como algunas de las causales de desnaturalización de los contratos bajo modalidad a) Si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, éstas exceden del límite máximo permitido; y b) Si el trabajador contratado temporalmente demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas laborales en la celebración del contrato; causal última que se configura cuando la causa, el objeto y/o la naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.

NOVENO: En este sentido el Tribunal Constitucional ha señalado en su sentencia 1229-2007-PA/TC que “la celebración de un contratos de trabajos sujetos a modalidad debe tener como fundamento el desempeño de una actividad que sea de naturaleza ocasional o accidental, siendo que, de emplearse para actividades de naturaleza permanente, se incurriría en una desnaturalización de tales contratos, debiendo ser considerado el trabajador entonces como adscrito a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, con todos los beneficios y derechos que la ley ha previsto para tales contratos”; por lo que en los contratos de trabajo para servicio específico, debe preciar que esta modalidad contractual es de duración determinada, ya que tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar, es decir, que para determinar su celebración se deberá tener en cuenta la temporalidad o transitoriedad del servicio para el que fue contratado, puesto que si se contrata a un trabajador mediante esta modalidad contractual, se deberá realizar dicho servicio, por consiguiente, si esto no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo.

DÉCIMO: En tal sentido, de la revisión del informe N° 1534-2017 de fojas 61, se verifica que la demandada contrató al demandante para realizar labores de conductor –Seguridad Ciudadana, bajo la modalidad de contrato para Servicio Específico; sin embargo, es del caso señalar que dichas labores que efectúa el demandante; no es una labor temporal sino que constituye una prestación permanente en el tiempo por ser dicha función una de las funciones principales de “B”, tal y conforme se establece en el artículo 197° de la Constitución Política del Perú, el cual establece que “ las municipalidades promueven, apoyan y reglamentan la participación vecinal en el desarrollo local. Asimismo brindan servicios de seguridad ciudadana con la cooperación de la Policía Nacional del Perú, conforme a Ley”, ello implica que todos los trabajadores que intervienen en el proceso para la realización de dichas actividades, forman parte de esa labor permanente; evidenciándose aún de la boleta de pago que corre de folios 11, que el demandante fue contratado en mérito al Proyecto Mejoramiento del servicio de seguridad ciudadana en el Distrito de Chimbote” “SNIP 82781”, no obstante dicho proyecto, según se advierte de folios 30/38, está referido a la instalación de equipos, implementación de ambientes, entre otros; verificándose por consiguiente, que la demandada ha buscado mediante la suscripción de este tipo de contratos encubrir una relación laboral de carácter permanente, con una de naturaleza temporal; se ha incurrido en la causal de desnaturalización del contrato prevista en el inciso d) del artículo 77° del D.S N° 003-97-TR, convirtiéndose por lo tanto los contratos de trabajo modal suscritos por el actor en uno de plazo indeterminado.

DÉCIMO PRIMERO: Respecto a la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios. -

Que, si bien de las boletas de pago de folios 03/10, y del informe N° 1534-2017-DP-GRH-MPS de folio 61, se aprecia que el demandante fue contratado bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057 para desempeñar el cargo de conductor- Seguridad Ciudadana, y Agente- Seguridad Ciudadana; sin embargo, dicho cargo tiene la calidad de obrero, y como tal su régimen laboral se encuentra establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades- Ley 27972, en su artículo 37° el cual señala: “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”, régimen laboral que incluso es reconocido por los Magistrados Supremos en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado en la ciudad de Lima los días 8 y 9 de mayo del 2014 al señalar el numeral 1.6 que son competente para conocer las demandas de los obreros municipales, los jueces laborales, de conformidad con el artículo 37 de la ley 27972; es decir se reconoce el régimen laboral de los obreros municipales, no pudiendo por lo tanto la demandada desconocer dicho régimen laboral y ampararse en la constitucionalidad de los contratos administrativos de servicios; que en el caso de autos no se aplican, pues los obreros municipales tienen su propio régimen laboral, tal y conforme además lo ha señalado la reciente casación laboral N° 7945-2014-Cusco en la cual la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en el fundamento 4 de su sentencia ha establecido como precedente de observancia obligatoria que “ Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728...”, siendo así, debe entenderse que es éste el régimen laboral aplicable al demandante y que los contratos administrativos de servicios que suscribió debe considerarse como una de duración indeterminada, según lo prevé el artículo 4° del D.S N° 003-97-TR; por lo que se produce la invalidez de los contratos administrativos de servicios.

DÉCIMO SEGUNDO: La inclusión en planilla de trabajadores permanentes.

Entre los derechos y beneficios que le corresponden al actor, en su condición de trabajador permanente y sujeto al régimen laboral de la actividad privada, es que haya sido registrado en el libro de planillas de trabajadores permanentes de la demanda; conforme lo establece el artículo 3° del D.S N° 001-98-TR, que textualmente señala lo siguiente: “Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las 72 horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial”, lo cual según el propio accionante, la demandada no ha cumplido con su obligación de regularizar la situación del demandante; llegando a afectar de ese modo la dignidad del demandante garantizada por el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, que en su tercer párrafo establece “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Esta conclusión es concordante con lo que dispuso el Tribunal Constitucional, que sobre la dignidad laboral estableció “En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un estatus particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones y facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador, dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa, que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23°, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral”. (Exp. N° 1124-2001-AA-TC).

DÉCIMO TERCERO: Que, siendo como se expone, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad y la invalidez de los contratos administrativos de servicios, y que las labores del demandante son de naturaleza laboral indeterminada desde el inicio de su relación laboral; por consiguiente la demandada tiene la obligación de incluirlo en sus libros de planillas de trabajadores Obreros permanentes, en su condición de conductor- Seguridad Ciudadana, desde el inicio de la relación laboral del actor, esto es, desde el 01 de marzo del 2014

DÉCIMO CUARTO: Abstención de la demanda de obligarle a laborar en sobre tiempo. -

La defensa técnica del demandante en audiencia de conciliación segundo video en el minuto 07'15'' refiere que con las boletas de pago y la relación de partes diarios, se acredita que su patrocinado labora entre doce a diez horas diarias y que trabaja de lunes a domingo, y que en las boletas de pago no registran las horas extras, y que estas horas de sobretiempo no es voluntaria, lo cual son obligadas a laborar, por su parte la demandada en el minuto 10'33'' reconoce que el actor labora doce horas diarias en dos turnos. Al respecto, estando a lo dispuesto en el artículo 1 del D.S. N° 007-2002-TR, el cual establece que “la Jornada Ordinaria de Trabajo para varones

y mujeres mayores de edad es de 8 horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo”, deviene en fundada lo solicitado en este extremo, debiendo el demandante laborar en 8 horas diarias o 48 horas semanales.

DÉCIMO QUINTO: De los horarios profesionales. -

Asimismo respecto a la pretensión de honorarios profesionales, debemos señalar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los costos del proceso, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el honorario del abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los abogados en los casos de Auxilio Judicial”. Asimismo a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los costos procesales, en el cual se encuentra incluido los honorarios profesionales, deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores, parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidable), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral; siendo que, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de dicho derecho debe tener una relación directa con la calidad del defensa letrado. En este caso se advierte que se ha obtenido un resultado amparable, en consecuencia, los costos procesales, deben ser determinados en el monto de s/. 1,000.00 soles, más el 5% de este monto para el colegio de abogados del Santa, esto equivale a 5000 soles sin costas.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la ley 29497 y el artículo 51° de la ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la ley autoriza, la Señora juez del Tercer Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo justicia a nombre de la Nación:

Se Resuelve:

- 1.- Declarando FUNDADA la demanda interpuesta por don “A” contra “B”, sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO, al existir una relación de carácter laboral de naturaleza indeterminada; en consecuencia, ORDENO que la demandada “B”, CUMPLA con INCLUIR al demandante en su libro de planillas de trabajadores obreros permanentes bajo el Decreto Legislativo N°728, en la condición de Agente de Seguridad Ciudadana desde el 01 de marzo del 2014; y,
- 2.- CUMPLA como respetar la jornada ordinaria de trabajo de 08 horas diarias o 48 horas semanales y ABSTENERSE de hacer laborar al demandante en sobretiempo; y
- 3.- FÍJESE como honorarios profesionales la suma de s/ 1000.00 soles, más la suma de s/5000 soles que corresponde al 5% para el colegio de abogados. Consentida o ejecutoriada que sea la resolución, ARCHÍVESE los autos en el modo y forma de ley.

(Sentencia de Segunda instancia)

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

SALA LABORAL TRANSITORIA

EXPEDIENTE : 02441-2017-0-2501-JR-LA-03

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO

DEMANDANDA : “B”

DEMANDANTE : “A”

RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO

Chimbote, veintisiete de diciembre de dos mil diecisiete

VISTA: La causa de audiencia pública, conforme a la certificación que antecede, producida la votación con arreglo a ley; se procede a emitir la siguiente resolución:

I.- ASUNTO:

Viene en grado de apelación de Sentencia contenida en la resolución DOS de fecha doce de octubre del año en curso, de folios setenta y uno a setenta y ocho en el extremo que declara FUNDADA la demanda interpuesta por “A” contra “B”, sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD E INVALIDÉZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS, al existir una relación de carácter laboral de naturaleza indeterminada; en consecuencia, se ORDENA que la demandada “B”, CUMPLA con INCLUIR al demandante en su libro de planillas de trabajadores obreros permanentes bajo el D.L N°728, en la condición de Agente De Seguridad Ciudadana desde el 01 de marzo del 2014.

II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO IMPUGNATORIO:

La demandada al impugnar la sentencia, sostiene lo siguiente:

- i) La contratación laboral del accionante obedeció a la necesidad temporal, ocasional y transitoria, siendo válidos los contratos modales al haberse redactado teniendo en consideración lo prescrito en el artículo 63° del D.S N° 003-97-TR.
- ii) No son inválidos los Contratos Administrativos de Servicios, por tanto, no corresponde desnaturalizar los contratos a uno a plazo indeterminado.
- iii) No se ha declarado la inconstitucionalidad del CAS; por ende, no procede la inclusión de planillas de trabajadores permanente.

III.- CONSIDERACIONES DE LA SALA:

Del recurso de apelación

1. El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores in iudicando sino que también de los errores in

procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador.

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

Regulación de la Remuneraciones

3. La Remuneración en la Constitución, se regula en el artículo 24° “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene propiedad sobre cualquier otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. El artículo 6° de la Ley de Productividad y Competividad Laboral señala que; Constituye remuneraciones 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 sea de su libre disposición.

4. De manera que, el objetivo de las políticas remunerativas, es crear un sistema de recompensas que sea equitativo para ambas partes: trabajador y empleador. En forma resumida, se considera que los objetivos que buscan las políticas remunerativas son que estas sean las adecuadas. Por ende, los sueldos y salarios deben ser justos y equitativos nivelados mediante sistemas de remuneración racional de trabajo y de acuerdo a los esfuerzos, eficiencia, responsabilidad y condiciones de trabajo en cada puesto, abonándose los beneficios sociales establecidos por ley o convenio.

ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

5. El artículo 37° párrafo segundo de la Ley Orgánica de las Municipalidades- Ley 27972 señala que, “Los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos a régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”

6. Atendiendo a los argumentos de la apelante, se pasa a determinar la calidad de los servicios prestados por don “A”, en razón que, si bien es cierto la vinculación entre las partes procesales es libre; no es menos cierto que, existe discrepancia en cuanto a la naturaleza de las mismas, afirmando la demandada, que aquel estuvo sujeto a contrato CAS y modal.

7. En efecto, nuestra legislación distingue tres situaciones, con tres modalidades cada una, en las que se puede contratar a plazo fijo. En primer lugar, existen los contratos de naturaleza temporal, relacionados principalmente con coyunturas de la Empresa como tal: incluye la modalidad basada en el inicio o lanzamiento de una actividad; basada en las necesidades del mercado, lo que implica una elevación coyuntural e imprevista de la demanda de los productos de la empresa; y la reconversión empresarial, que se produce cuando aquella afronta cambios de importancia. En segundo lugar aparecen los contratos de naturaleza accidental, que corresponden a situaciones que no necesariamente se encuentran bajo el control del empleador: incluye como modalidades el contrato ocasional, que opera para necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del empleador; el contrato de suplencia, que sirve para reemplazar a un trabajador, por ejemplo durante sus vacaciones o durante el descanso pre o post natal; y el contrato de emergencia, cuyo fin es cubrir necesidades imprevistas graves. Finalmente, los contratos de obras o servicios agrupan al contrato específico, que permite actividades cuyo inicio y fin esté claramente predeterminado; el contrato intermitente, para necesidades permanentes pero

discontinuas y el contrato de temporada, que opera para situaciones en las que se encuentran predeterminadas, contemplando la fórmula adicional abierta, por la cual cabe que el contrato se celebre a plazo “siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse”.

8. De otro lado tenemos que, el Principio de Primacía de la Realidad, es aquel que permite descubrir el sustrato ontológico (la realidad) que subyace bajo la apariencia de las formas jurídicas, para conforme a ésta, aplicar el derecho laboral que corresponde. Siendo esto así, el juez no puede conformarse con la verdad aparente, sino que debe de buscar el conocimiento de la verdad real, teniendo en cuenta que los hechos priman sobre los documentos, es así como, en base a este principio laboral:

a) Se busca desentrañaren lo que efectivamente acontece en los hechos, más allá de las formas y normas alegadas por las partes.

b) Se aplica en caso de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, es normas de orden público.

c) los valores que se protegen a través de esta institución son el orden público y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

d) El trabajador perjudicado puede desbaratar la simulación, el fraude a la ley laboral o a la interposición ilícita de personas, en forma efectiva, mediante la aplicación del principio de veracidad.

e) Se configuran en los casos en que se utiliza formas jurídicas para eludir el cumplimiento de normas laborales de orden público o imperativo en perjuicio de trabajadores.

f) La finalidad de esta institución es la efectiva tutela jurisdiccional del trabajador.

9. En el presente caso, teniendo en cuenta las labores realizadas por el demandante,

existiendo por tanto una relación de tipo laboral desde sus inicios, en razón que la labor desempeñada no se encuentre inmersa dentro de ninguno de las modalidades de contrato que ellos regulan; si se tiene en cuenta que la prestación personal de los servicios, la subordinación y la naturaleza de la labor en el área de serenazgo desarrollado por éste, se trata de una actividad permanente, resultando indudablemente una labor indispensable y permanente, por la propia función que realiza la demandada.

10. También se extrae, los denominados contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes, son clara vulneración de sus derechos laborales y es que tanto el D.L N° 1057, como el D. S. N° 075-2008-PCMM y el D.S. N° 065-2011-PCN, solo han previsto la sustitución de los contratos de trabajo a plazo indeterminado a CAS. En efecto en la ejecutoria recaída en el Exp. 7945-2014-Cuzco, de fecha veintinueve de setiembre de 2016, la Corte Suprema adopta como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente: los trabajadores que tienen condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del D.L. N° 728; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Criterio que en el punto tres de la parte resolutive constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación que debe recibir el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades. En tal sentido, los contratos administrativos de servicios suscritos con el actor cuando la relación laboral tuvo la condición indeterminada, no resultan válidos.

11. de manera que, conforme lo establecido el artículo 4° del D.S. N° 003-97-TR, cabe concluir que entre las partes existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada y que por tanto se tiene que el demandante, al encontrarse sujeto a régimen laboral de la actividad privada, le corresponde los derechos propios a dicho régimen a partir desde su fecha de ingreso 01 de marzo de 2014 y su inclusión a los libros de planillas de trabajadores obreros, en estricta aplicación del artículo 1° del D.S. N° 001-98-TR, que señala “ los empleadores cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de

trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar planillas de pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente D.S. toda referencia al término empleador en el presente D.S. comprende a las cooperativas de trabajadores y el término de trabajador a los socios trabajadores; además, su artículo 3° indica que “ los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las 72 horas de ingresado a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminada o sujeto a modalidad o a tiempo parcial”.

12. A fin de reforzar la decisión adoptada por esta sala, se tiene que en el ámbito del derecho del trabajo, los jueces laborales están en el deber de resolver los conflictos sometidos a su jurisdicción, a la luz de los principios y valores laborales constitucionalizados, entre ellos el principio protector regulado en el artículo 23°; el de irrenunciabilidad de derechos, previstos en el artículo 23 y 26 inciso 2; y de manera especial el principio de primera primacía de la realidad, que el propio tribunal constitucional en las sentencias recaídas en los expedientes N° 1869-2004-AA/TC, N° 3071-2004 AA/TC, N° 2491-2005-PA/TC, N° 1461-2011AA/TC, lo reconoce implícitamente en lo que se denomina constitucional laboral (art. 22 al 29 de la Constitución Peruana).

También se tiene el artículo 78° del Texto Único Ordenado del D.L. N° 728, que plasma lo que se le conoce en doctrina como principio protector, definido como aquel “criterio fundamental que orienta el desarrollo del trabajo, ya que esté en lugar de inspirarse en una Casación N° 00007-2012- La Libertad propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador”

Así la justicia laboral, en cada uno de sus niveles, es el llamado a ser el primer guardián de la constitución del Estado, en la cual se recogen los principios y valores laborales, y que según los propios términos del tribunal constitucional, en el quinto fundamento jurídico de la sentencia recaída en el expediente N° 02006-2005-PA/TC, señaló que: “el primer nivel de protección de los derechos fundamentales le corresponde a los jueces del poder judicial a través de los procesos judiciales ordinarios, conforme al artículo 138° de la constitución, pues lo jueces administran justicia con arreglo a la constitución y a las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución”; razón por la cual se le impone el deber de hacer prevalecer la norma constitucional por encima de cualquier otra norma, acto o incluso decisión estatal que la afecte; máxime si, en la constitución política se recoge la denominada “constitución del trabajo”, la misma que ha visto el derecho laboral como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y además como un objeto de atención prioritaria del estado (artículo 23°); en este sentido, el tratamiento constitucional de una relación laboral , se entiende debidamente comprobada impone al juzgador que el conflicto sea enfocado precisamente en estos términos, siendo en este marco constitucional en el que deben resolverse los conflictos judicializados en los que se discuta la existencia de una relación laboral encubierta; por tal razón, corresponde desestimar la apelación interpuesta por la demandada.

IV.- PARTE RESOLUTIVA:

Por estos fundamentos, la Sala Laboral Transitoria d la Corte Superior de Justicia del Santa:

RESUELVE:

I) CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución DOS de fecha doce de octubre del año en curso, de folios setenta y uno a setenta y ocho en el extremo que declara FUNDADA la demanda interpuesta por “A” contra “B”, sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD E INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS, al existir una relación de carácter laboral de naturaleza indeterminada; en consecuencia, se ORDENA que la demandada “B”, CUMPLA con INCLUIR al demandante en su libro de planillas de trabajadores Obreros permanentes bajo el Decreto Legislativo N° 728, en la condición de Agente de Seguridad Ciudadana desde el 01 de marzo del 2014.

II) Notifíquese y devuélvase a su juzgado de origen.

Anexo 05: Procedimiento de recolección, organización y calificación de datos

1. CUESTIONES PREVIAS

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), 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.*
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 Operacionalizacion 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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

Parte expositiva	Introducción				X		9	[7 - 8]	Alta
	Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana
		[3 - 4]	Baja						
		[1 - 2]	Muy baja						

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, parte expositiva es muy alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, introducción y postura de las partes, que son alta 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	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros 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)

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			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Motivación de los hechos						[17 - 20]	Muy alta	
							[13 - 16]	Alta	
							[9 - 12]	Mediana	

	Motivación del derecho							[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

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					
							9	[7 - 8]	Alta					
								[5 - 6]	Mediana					

	Postura de las partes					x		[3 - 4]	Baja						
								[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 -20]						Muy alta
							x		[13-16]						Alta
		Motivación del derecho					x		[9- 12]						Mediana
									[5 -8]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 -10]						Muy alta
							x		[7 - 8]						Alta
									[5 - 6]						Mediana
		Descripción de la decisión					x		[3 - 4]						Baja
									[1 - 2]						Muy baja

39

Ejemplo: 39, está indicando que la calidad de la sentencia 1era instancia en estudio es de rango muy alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

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

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva,

considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

Anexo 06: Cuadros descriptivos para la obtención de resultados

Anexo 6.1. *Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023.*

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p>SENTENCIA</p> <p>TERCER JUGADO DE TRABAJO</p> <p>EXPEDIENTE: N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03</p> <p>MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO</p> <p>JUEZ: “X”</p> <p>ESPECIALISTA: “Y”</p> <p>DEMANDANTE: “A”</p> <p>DEMANDADA: “B”</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del</p>				X						9

	<p>Chimbote, doce de octubre del dos mil diecisiete</p> <p><u>IPARTE EXPOSITIVA. -</u></p> <p>Pretensión. - Que, mediante escrito que corre de folios 40/49, don “A” interpone demanda contra “B”, sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD, INVALIDÉZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS, INCLUSIÓN A PLANILLAS Y CESE DE LABORES EN SOBRETIEPO.</p> <p>Fundamentos de la Pretensión.- El demandante sustenta que es un trabajador de la demanda, desde el 14 de marzo del 2014 hasta la actualidad, trabajando de manera interrumpida, demostrando con esto el carácter indeterminado de su relación laboral, desempeñándose como Agente de Serenazgo - Chofer en Unidad Vehicular en Seguridad Ciudadana, y percibiendo una remuneración mensual de s/1,237.50 soles, conforme lo acreditado en la boleta de pago, señala que su fecha de ingreso 01 de abril del 2015 (que indica “B” en sus boletas de pago de febrero y diciembre 2016), no es la correcta ya que ingresó a laborar para la demandada el día 14 de marzo del 2014, parte diario de trabajo N° 033050 de fecha 30/04/2014, y parte de concurrencia N° 007006 de fecha 23/05/2014. Desde la fecha que ingresó a laborar para la demandada ha venido diversos contratos sujetos a modalidad para servicio específico y contratos administrativos de servicios, desde el 14 de marzo del 2014 hasta el 30 de junio del 2017, y desde el 01 de julio del presente año a la fecha sin contrato alguno, acumulando para la demandada 03 años, 05 meses y 1 día, con un trabajo de 12 horas diarias y otras veces con 24 horas de trabajo (sin reconocimiento de horas extras), por lo que ambas modalidades de contratación se encuentran desnaturalizados debiéndose considerar su vínculo laboral como</p>	<p>tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). No cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
<p>Postura de las partes</p>	<p>tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). No cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p>				<p>X</p>						

<p>uno indeterminado. Respecto a las horas en sobre tiempo se le obliga a laborar 04 horas adicionales con el pretexto que son dos turnos de trabajo y con la amenaza de ser despedido, entre otros fundamentos que expone.</p> <p>Admisión de la Demanda. - Por resolución número uno de fecha veintitrés de agosto del dos mil diecisiete obrante de folios 50/52, se resuelve admitir a trámite la demanda en vía de proceso ordinario laboral y se confiere traslado de la misma a la parte demandada; señalándose fecha para audiencia de conciliación.</p> <p>Fundamentos de Contestación de Demanda. - La demanda refiere que no niega el vínculo laboral, sino que el demandante fue contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, y que el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 000002-2010-PI/TC, reconoce al mismo como un régimen especial y que no infringe el principio del derecho a la igualdad con el régimen público y privado; asimismo, respecto a los contratos en la modalidad de servicio específico debe tenerse en cuenta que fueron suscritos conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del DS. N° 003-97-TR de conformidad, es decir que nació de una necesidad temporal, ocasional y transitoria, como es el personal de apoyo “Proyecto Mejoramiento de Cobertura de Servicio de Limpieza Pública Municipal en Chimbote III Etapa”, entre otros fundamentos de su propósito.</p> <p>Audiencia de Conciliación. - Se invitó a las partes a conciliar conforme al artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, conciliación que no prosperó, por no haberse llegado a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que se procedió a establecer las pretensiones materia de juicio. Se tiene por presentado el escrito de contestación de demanda, la misma que se califica positivamente; corriéndose traslado a la parte demandante. En este caso se dispone el</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>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>juzgamiento anticipado del proceso, exponiendo sus alegatos finales de las partes, por lo que se cierra el debate y de conformidad con el artículo 47° de la Ley N° 29497 se reserva el fallo, siendo el estado actual del proceso el de emitir pronunciamiento.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023.

LECTURA: El anexo 6.1, evidenció que la calidad de la parte expositiva fue de rango muy alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango alta (04) y muy alta (05), respectivamente.

Anexo 6.2. *Calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023.*

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y del 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 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	<p>II. PARTE CONSIDERATIVA. -</p> <p>PRIMERO: Del acceso a la justicia. - El acceso a la justicia como pilar de la administración de justicia, es entendido como la garantía con que cuentan las personas, por solo el hecho de tener esa condición, de acudir a la sede jurisdiccional reclamando el reconocimiento o cumplimiento de un derecho, dando origen al surgimiento de la Tutela Jurisdiccional Efectiva. La doctrina mayoritaria ha postulado que la tutela jurisdiccional como derecho constitucional engloba a otros cuya naturaleza justifica la existencia del proceso, estos son: Acceso judicial, garantías mínimas de un proceso regular (debido proceso), sentencia, doble instancia y ejecución de la decisión judicial, puntos que han sido incluidos con acierto en el artículo 139° de la Constitución Política del Perú y que cobran notoriedad en el artículo 1 del Título preliminar del Código Procesal Civil que prescribe: “Toda persona tiene derecho a tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente 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</p>					X					

	<p>SEGUNDO: Sobre la carga de la prueba.- Que, el Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver una controversia con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; siendo claro el artículo 23 de la Ley N° 29497 en cuanto establece: “ la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que configura su pretensión, o quien los contradice alegando nuevos hechos”; debiendo los jueces laborales conforme lo establece el artículo cuarto del Título Preliminar, bajo responsabilidad, impartir justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretando y aplicando toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional de la Corte Suprema de la República.</p>	<p>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>										20
Motivación del derecho	<p>TERCERO: De la prevalencia de la oralidad sobre lo escrito. - Que, asimismo el numeral 12.1 de la norma invocada, prescribe “ En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, que consiste en imprimir carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral,</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). 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</p>				X						

	<p>tales como la intermediación, la misma que garantiza que el juez esté en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.</p> <p>CUARTO: De las pretensiones materia del proceso.- Para efectos de emitir el pronunciamiento respectivo, se debe tener en cuenta que en el minuto 00'06'' segundo video de la audiencia de conciliación se establecieron como hechos necesitados de actuación probatoria, determinar si corresponde; 1.- Declarar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad para servicio específico e invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos por el actor desde el 14/03/2014 a la actualidad, y como consecuencia de ello, se tenga una relación laboral de naturaleza indeterminada, bajo el régimen laboral privada; así como la inclusión en planillas de trabajadores permanentes desde el 14/03/2014 como agente de Serenazgo; y 2.- Se abstenga de obligarle a laborar en sobre tiempo de 4 horas, debiendo respetar su jornada ordinaria laboral, más los costos del proceso, por lo que dentro de este contexto se deberá resolver dentro de los límites de la controversia establecida en la indicada audiencia.</p> <p>QUINTO: Del vínculo laboral. - Respecto al vínculo laboral; se tiene que se encuentra debidamente acreditado con las boletas de pago de fojas 3/11, parte diario de la distribución del personal de fojas 12/18, parte de ocurrencias 19/21, relación de agentes de seguridad ciudadana de fojas 22/29 e informe N° 1534- 2017 de fojas 61, siendo además que la demandada no la cuestiona, la misma que se tiene como declaración asimilada a tenor de lo dispuesto por el artículo 221° del Código Procesal</p>	<p>objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Civil aplicable supletoriamente al caso de autos. Por otro lado, respecto a la fecha de ingreso del demandante, se advierte que este ingresó el día 01 de marzo del 2014, conforme se observa del propio informe laboral de fojas 61, por lo que se tiene una prestación de servicios del actor; a partir de dicha fecha.</p> <p><u>SEXTO: Análisis de caso concreto.</u> -Que, conforme lo establece el artículo 4° del DS. N° 003-97-TR “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo”; el contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación con el contrato de naturaleza civil, es la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el cumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)</p> <p><u>SÉTIMO:</u> En este contexto, es de advertirse de los medios probatorios presentados por las partes consistente en el informe N° 1534-2017 de fojas 61; se desprende que el demandante ha sido contratado bajo dos modalidades, por contrato sujeto a modalidad para servicio específico desde el 01 de marzo del 2014 al 31 de diciembre del 2014; del 05 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015; del 01 de setiembre del 2015 al 31 de diciembre del 2015 y del 01 de marzo del 2016 al 30 de junio del 2016; y por contrato administrativo de servicio; del 01 de abril del 2015 l 31 de agosto del 2015; del 01 de enero del 2016 al 29 de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>febrero del 2016; del 01 de junio del 2016 al 31 de diciembre del 2016 y del 01 de enero del 2017 a la fecha; en este sentido se tiene un vínculo laboral del demandante para la demandada desde el 01 de marzo del 2014 hasta la actualidad, bajo dos modalidades contractuales: Contratos Administrativos de Servicio y Contratos Sujetos a Modalidad para Servicio Específico.</p> <p><u>OCTAVO:</u> Respecto a la Desnaturalización de los Contratos para Servicio Específico. - Que, el artículo 77° del D.S 003-97-TR establece como algunas de las causales de desnaturalización de los contratos bajo modalidad a) Si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, éstas exceden del límite máximo permitido; y b) Si el trabajador contratado temporalmente demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas laborales en la celebración del contrato; causal última que se configura cuando la causa, el objeto y/o la naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.</p> <p><u>NOVENO:</u> En este sentido el Tribunal Constitucional ha señalado en su sentencia 1229-2007-PA/TC que “la celebración de un contratos de trabajos sujetos a modalidad debe tener como fundamento el desempeño de una actividad que sea de naturaleza ocasional o accidental, siendo que, de emplearse para actividades de naturaleza</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>permanente, se incurriría en una desnaturalización de tales contratos, debiendo ser considerado el trabajador entonces como adscrito a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, con todos los beneficios y derechos que la ley ha previsto para tales contratos”; por lo que en los contratos de trabajo para servicio específico, debe preciarse que esta modalidad contractual es de duración determinada, ya que tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar, es decir, que para determinar su celebración se deberá tener en cuenta la temporalidad o transitoriedad del servicio para el que fue contratado, puesto que si se contrata a un trabajador mediante esta modalidad contractual, se deberá realizar dicho servicio, por consiguiente, si esto no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo</p> <p><u>DÉCIMO:</u> En tal sentido, de la revisión del informe N° 1534-2017 de fojas 61, se verifica que la demandada contrató al demandante para realizar labores de conductor –Seguridad Ciudadana, bajo la modalidad de contrato para Servicio Específico; sin embargo, es del caso señalar que dichas labores que efectúa el demandante; no es una labor temporal sino que constituye una prestación permanente en el tiempo por ser dicha función una de las funciones principales de “B”, tal y conforme se establece en el artículo 197° de la Constitución Política del Perú, el cual establece que “ las municipalidades promueven, apoyan y reglamentan la participación vecinal en el desarrollo local. Asimismo brindan servicios de seguridad ciudadana con la cooperación de la Policía Nacional del Perú, conforme a Ley”, ello</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>implica que todos los trabajadores que intervienen en el proceso para la realización de dichas actividades, forman parte de esa labor permanente; evidenciándose aún de la boleta de pago que corre de folios 11, que el demandante fue contratado en mérito al Proyecto Mejoramiento del servicio de seguridad ciudadana en el Distrito de Chimbote” “SNIP 82781”, no obstante dicho proyecto, según se advierte de folios 30/38, está referido a la instalación de equipos, implementación de ambientes, entre otros; verificándose por consiguiente, que la demandada ha buscado mediante la suscripción de este tipo de contratos encubrir una relación laboral de carácter permanente, con una de naturaleza temporal; se ha incurrido en la causal de desnaturalización del contrato prevista en el inciso d) del artículo 77° del D.S N° 003-97-TR, convirtiéndose por lo tanto los contratos de trabajo modal suscritos por el actor en uno de plazo indeterminado.</p> <p><u>DÉCIMO PRIMERO: Respecto a la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios.</u> Que, si bien de las boletas de pago de folios 03/10, y del informe N° 1534-2017-DP-GRH-MPS de folio 61, se aprecia que el demandante fue contratado bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057 para desempeñar el cargo de conductor- Seguridad Ciudadana, y Agente- Seguridad Ciudadana; sin embargo, dicho cargo tiene la calidad de obrero, y como tal su régimen laboral se encuentra establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades- Ley 27972, en su artículo 37° el cual señala: “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</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>inherentes a dicho régimen”, régimen laboral que incluso es reconocido por los Magistrados Supremos en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado en la ciudad de Lima los días 8 y 9 de mayo del 2014 al señalar el numeral 1.6 que son competente para conocer las demandas de los obreros municipales, los jueces laborales, de conformidad con el artículo 37 de la ley 27972; es decir se reconoce el régimen laboral de los obreros municipales, no pudiendo por lo tanto la demandada desconocer dicho régimen laboral y ampararse en la constitucionalidad de los contratos administrativos de servicios; que en el caso de autos no se aplican, pues los obreros municipales tienen su propio régimen laboral, tal y conforme además lo ha señalado la reciente casación laboral N° 7945-2014-Cusco en la cual la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en el fundamento 4 de su sentencia ha establecido como precedente de observancia obligatoria que “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728...”, siendo así, debe entenderse que es éste el régimen laboral aplicable al demandante y que los contratos administrativos de servicios que suscribió debe considerarse como una de duración indeterminada, según lo prevé el artículo 4° del D.S N° 003-97-TR; por lo que se produce la invalidez de los contratos administrativos de servicios.</p> <p><u>DÉCIMO SEGUNDO:</u> La inclusión en planilla de trabajadores permanentes.- Entre los derechos y beneficios que le corresponden al actor, en su condición de trabajador permanente y sujeto al régimen laboral de la actividad privada, es que haya</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sido registrado en el libro de planillas de trabajadores permanentes de la demanda; conforme lo establece el artículo 3° del D.S N° 001-98-TR, que textualmente señala lo siguiente: “Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las 72 horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial”, lo cual según el propio accionante, la demandada no ha cumplido con su obligación de regularizar la situación del demandante; llegando a afectar de ese modo la dignidad del demandante garantizada por el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, que en su tercer párrafo establece “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Esta conclusión es concordante con lo que dispuso el Tribunal Constitucional, que sobre la dignidad laboral estableció “En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un estatus particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones y facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador, dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa, que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23°, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento:</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral". (Exp. N° 1124-2001-AA-TC).</p> <p>DÉCIMO TERCERO: Que, siendo como se expone, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad y la invalidez de los contratos administrativos de servicios, y que las labores del demandante son de naturaleza laboral indeterminada desde el inicio de su relación laboral; por consiguiente la demandada tiene la obligación de incluirlo en sus libros de planillas de trabajadores Obreros permanentes, en su condición de conductor- Seguridad Ciudadana, desde el inicio de la relación laboral del actor, esto es, desde el 01 de marzo del 2014.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: Abstención de la demanda de obligarle a laborar en sobre tiempo. – La defensa técnica del demandante en audiencia de conciliación segundo video en el minuto 07'15'' refiere que, con las boletas de pago y la relación de partes diarios, se acredita que su patrocinado labora entre doce a diez horas diarias y que trabaja de lunes a domingo, y que en las boletas de pago no registran las horas extras, y que estas horas de sobretiempo no es voluntaria, lo cual son obligadas a laborar, por su parte la demandada en el minuto 10'33'' reconoce que el actor labora doce horas diarias en dos turnos. Al respecto, estando a lo dispuesto en el artículo 1 del D.S. N° 007-2002-TR, el cual establece que "la Jornada Ordinaria de Trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de 8 horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo", deviene en fundada lo solicitado en este extremo, debiendo el demandante laborar en 8 horas diarias o 48 horas semanales.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>DÉCIMO QUINTO: De los honorarios profesionales. - Asimismo respecto a la pretensión de honorarios profesionales, debemos señalar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los costos del proceso, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el honorario del abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los abogados en los casos de Auxilio Judicial”. Asimismo a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los costos procesales, en el cual se encuentra incluido los honorarios profesionales, deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores, parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidable), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral; siendo que, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de dicho derecho debe tener una relación directa con la calidad del defensa letrado. En este caso se advierte que se ha obtenido un resultado amparable, en consecuencia, los costos procesales, deben ser determinados en el monto de s/. 1,000.00 soles, más el 5% de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	este monto para el colegio de abogados del Santa, esto equivale a 5000 soles sin costas.											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023.

LECTURA: El anexo 6.2, evidenció que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fueron de rango muy alta (10) y muy alta (10), respectivamente.

Descripción de la decisión	<p>2.- CUMPLA como respetar la jornada ordinaria de trabajo de 08 horas diarias o 48 horas semanales y ABSTENERSE de hacer laborar al demandante en sobretiempo; y</p> <p>3.- FÍJESE como honorarios profesionales la suma de s/ 1000.00 soles, más la suma de s/5000 soles que corresponde al 5% para el colegio de abogados. Consentida o ejecutoriada que sea la resolución, ARCHÍVESE los autos en el modo y forma de ley.</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. 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>												10
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

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

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023.

LECTURA: El anexo 6.3, evidenció 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 (05), y muy alta (05), respectivamente.

Anexo 6.4. *Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023.*

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la introducción y postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
Introducción	<p>SALA LABORAL TRANSITORIA</p> <p>SENTENCIA DE VISTA</p> <p>EXPEDIENTE: N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03</p> <p>MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO</p> <p>DEMANDANTE: “A”</p> <p>DEMANDADA: “B”</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO</p> <p>Chimbote, veintisiete de diciembre de dos mil diecisiete.</p> <p>VISTA: La causa de audiencia pública, conforme a la certificación que antecede,</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple.</p> <p>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.</p> <p>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). No cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>			X					8		

Postura de las partes	<p>producida la votación con arreglo a ley; se procede a emitir la siguiente resolución:</p> <p><u>I.- ASUNTO:</u></p> <p>Viene en grado de apelación de Sentencia contenida en la resolución DOS de fecha doce de octubre del año en curso, de folios setenta y uno a setenta y ocho en el extremo que declara FUNDADA la demanda interpuesta por “A” contra “B”, sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD E INVALIDÉZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS, al existir una relación de carácter laboral de naturaleza indeterminada; en consecuencia, se ORDENA que la demandada “B”, CUMPLA con INCLUIR al demandante en su libro de planillas de trabajadores obreros permanentes bajo el D.L N°728, en la condición de Agente De Seguridad Ciudadana desde el 01 de marzo del 2014</p> <p><u>II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO INPUGNATORIO:</u></p> <p>La demandada al impugnar la sentencia, sostiene lo siguiente:</p> <p>i) La contratación laboral del accionante obedeció a la necesidad temporal, ocasional y transitoria, siendo válidos los contratos modales al haberse redactado teniendo en consideración lo prescrito en el artículo 63° del D.S N° 003-97-TR.</p> <p>ii) No son inválidos los Contratos Administrativos de Servicios, por tanto, no corresponde desnaturalizar los contratos a uno a plazo indeterminado.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. 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 explicita 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					
------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

	iii) No se ha declarado la inconstitucionalidad del CAS; por ende, no procede la inclusión de planillas de trabajadores permanente.													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023.

LECTURA: El anexo 6.4, evidenció que la calidad de la parte expositiva fue de rango alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango mediana (03) y muy alta calidad (05), respectivamente.

Anexo 6.5. *Calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023.*

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y del derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9- 12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	<p>III.- CONSIDERACIONES DE LA SALA:</p> <p>Del recurso de apelación:</p> <p>1. El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores in iudicando sino que también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador</p> <p>2. Roberto G. Loutavf Ranea en su libro “El recurso ordinario de apelación en el proceso civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina. 1989. Pp.116), alude que “El principio de congruencia – dice de La Rúa – tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes y la voluntad de estos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen en el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). No 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</p>										

	<p>Regulación de la Remuneraciones</p> <p>3. La Remuneración en la Constitución, se regula en el artículo 24° “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene propiedad sobre cualquier otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. El artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que; Constituye remuneraciones 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 sea de su libre disposición.</p> <p>4. De manera que, el objetivo de las políticas remunerativas, es crear un sistema de recompensas que sea equitativo para ambas partes: trabajador y empleador. En forma resumida, se considera que los objetivos que buscan las políticas remunerativas son que estas sean las ecuadas. Por ende, los sueldos y salarios deben ser justos y uitativos nivelados mediante sistemas de remuneración racional de bajo y de acuerdo a los esfuerzos, eficiencia, responsabilidad y ndiciones de trabajo en cada puesto, abonándose los beneficios ciales establecidos por ley o convenio.</p>	<p>la prueba, para saber su significado). No 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). 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. No cumple</p>												
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO</p> <p>El artículo 37° párrafo segundo de la Ley Orgánica de las municipalidades- Ley 27972 señala que, “Los obreros que prestan vicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos a gimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos eneficios inherentes a dicho régimen”</p> <p>Atendiendo a los argumentos de la apelante, se pasa a determinar la lidad de los servicios prestados por don “J”, en razón que, si bien es erto la vinculación entre las partes procesales es libre; no es menos ierto que, existe discrepancia en cuanto a la naturaleza de las mismas, afirmando la demandada, que aquel estuvo sujeto a contrato CAS y modal.</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) 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,</p>				<p style="text-align: center;">X</p>								

<p>7. En efecto, nuestra legislación distingue tres situaciones, con tres modalidades cada una, en las que se puede contratar a plazo fijo. En primer lugar, existen los contratos de naturaleza temporal, relacionados principalmente con coyunturas de la Empresa como tal: incluye la modalidad basada en el inicio o lanzamiento de una actividad; basada en las necesidades del mercado, lo que implica una elevación coyuntural e imprevista de la demanda de los productos de la empresa; y la reconversión empresarial, que se produce cuando aquella afronta cambios de importancia. En segundo lugar aparecen los contratos de naturaleza occidental, que corresponden a situaciones que no necesariamente se encuentran bajo el control del empleador: incluye como modalidades el contrato ocasional, que opera para necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del empleador; el contrato de suplencia, que sirve para reemplazar a un trabajador, por ejemplo durante sus vacaciones o durante el descanso pre o post natal; y el contrato de emergencia, cuyo fin es cubrir necesidades imprevistas graves. Finalmente, los contratos de obras o servicios agrupan al contrato específico, que permite actividades cuyo inicio y fin esté claramente predeterminado; el contrato intermitente, para necesidades permanentes pero discontinuas y el contrato de temporada, que opera para situaciones en las que se encuentran predeterminadas, contemplando la fórmula adicional abierta, por la cual cabe que el contrato se celebre a plazo “siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse”.</p> <p>8. De otro lado tenemos que, el Principio de Primacía de la Realidad, es aquel que permite descubrir el sustrato ontológico (la realidad) que subyace bajo la apariencia de las formas jurídicas, para conforme a ésta, aplicar el derecho laboral que corresponde. Siendo esto así, el juez no puede conformarse con la verdad aparente, sino que debe de buscar el conocimiento de la verdad real, teniendo en cuenta que los hechos priman sobre los documentos, es así como, en base a este principio laboral:</p> <p>a) Se busca desentrañaren lo que efectivamente acontece en los hechos, más allá de las formas y normas alegadas por las partes.</p> <p>b) Se aplica en caso de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, es normas de orden público.</p>	<p>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>c) los valores que se protegen a través de esta institución son el orden público y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.</p> <p>d) El trabajador perjudicado puede desbaratar la simulación, el fraude a la ley laboral o a la interposición ilícita de personas, en forma efectiva, mediante la aplicación del principio de veracidad.</p> <p>e) Se configuran en los casos en que se utiliza formas jurídicas para eludir el cumplimiento de normas laborales de orden público o imperativo en perjuicio de trabajadores.</p> <p>f) La finalidad de esta institución es la efectiva tutela jurisdiccional del trabajador.</p> <p>9. En el presente caso, teniendo en cuenta las labores realizadas por el demandante, existiendo por tanto una relación de tipo laboral desde sus inicios, en razón que la labor desempeñada no se encuentre inmersa dentro de ninguno de las modalidades de contrato que ellos regulan; si se tiene en cuenta que la prestación personal de los servicios, la subordinación y la naturaleza de la labor en el área de serenazgo desarrollado por éste, se trata de una actividad permanente, resultando indudablemente una labor indispensable y permanente, por la propia función que realiza la demandada.</p> <p>10. También se extrae, los denominados contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes, son clara vulneración de sus derechos laborales y es que tanto el D.L N° 1057, como el D. S. N° 075-2008-PCMM y el D.S. N° 065-2011-PCN, solo han previsto la sustitución de los contratos de trabajo a plazo indeterminado a CAS. En efecto en la ejecutoria recaída en el Exp. 7945-2014-Cuzco, de fecha veintinueve de setiembre de 2016, la Corte Suprema adopta como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente: los trabajadores que tienen condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del D.L. N° 728; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Criterio que en el punto tres de la parte resolutive constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación que debe recibir el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades. En tal sentido, los contratos administrativos de</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>servicios suscritos con el actor cuando la relación laboral tuvo la condición indeterminada, no resultan válidos.</p> <p>11. de manera que, conforme lo establecido el artículo 4° del D.S. N° 003-97-TR, cabe concluir que entre las partes existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada y que por tanto se tiene que el demandante, al encontrarse sujeto a régimen laboral de la actividad privada, le corresponde los derechos propios a dicho régimen a partir desde su fecha de ingreso 01 de marzo de 2014 y su inclusión a los libros de planillas de trabajadores obreros, en estricta aplicación del artículo 1° del D.S. N° 001-98-TR, que señala “ los empleadores cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar planillas de pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente D.S. toda referencia al término empleador en el presente D.S. comprende a las cooperativas de trabajadores y el término de trabajador a los socios trabajadores; además, su artículo 3° indica que “ los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las 72 horas de ingresado a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminada o sujeto a modalidad o a tiempo parcial”.</p> <p>12. A fin de reforzar la decisión adoptada por esta sala, se tiene que en el ámbito del derecho del trabajo, los jueces laborales están en el deber de resolver los conflictos sometidos a su jurisdicción, a la luz de los principios y valores laborales constitucionalizados, entre ellos el principio protector regulado en el artículo 23°; el de irrenunciabilidad de derechos, previstos en el artículo 23 y 26 inciso 2; y de manera especial el principio de primera primacía de la realidad, que el propio tribunal constitucional en las sentencias recaídas en los expedientes N° 1869-2004-AA/TC, N° 3071-2004 AA/TC, N° 2491-2005-PA/TC, N° 1461-2011AA/TC, lo reconoce implícitamente en lo que se denomina constitucional laboral (art. 22 al 29 de la Constitución Peruana). También se tiene el artículo 78° del Texto Único Ordenado del D.L. N° 728, que plasma lo que se le conoce en doctrina como principio protector, definido como aquel “criterio fundamental que orienta el desarrollo del trabajo, ya que esté en lugar de inspirarse en una Casación N° 00007-2012- La Libertad propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador”.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Así la justicia laboral, en cada uno de sus niveles, es el llamado a ser el primer guardián de la constitución del Estado, en la cual se recogen los principios y valores laborales, y que según los propios términos del tribunal constitucional, en el quinto fundamento jurídico de la sentencia recaída en el expediente N° 02006-2005-PA/TC, señaló que: “el primer nivel de protección de los derechos fundamentales le corresponde a los jueces del poder judicial a través de los procesos judiciales ordinarios, conforme al artículo 138° de la constitución, pues lo jueces administran justicia con arreglo a la constitución y a las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución”; razón por la cual se le impone el deber de hacer prevalecer la norma constitucional por encima de cualquier otra norma, acto o incluso decisión estatal que la afecte; máxime si, en la constitución política se recoge la denominada “constitución del trabajo”, la misma que ha visto el derecho laboral como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y además como un objeto de atención prioritaria del estado (artículo 23°); en este sentido, el tratamiento constitucional de una relación laboral , se entiende debidamente comprobada impone al juzgador que el conflicto sea enfocado precisamente en estos términos, siendo en este marco constitucional en el que deben resolverse los conflictos judicializados en los que se discute la existencia de una relación laboral encubierta; por tal razón, corresponde desestimar la apelación interpuesta por la demandada.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023.

LECTURA: El Anexo 6.5, evidenció que la calidad de la parte considerativa fue de rango mediana; porque, los resultados de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fueron de rango muy baja (02) y mediana (08), respectivamente.

Descripción de la decisión	<p>planillas de trabajadores permanentes bajo el Decreto Legislativo N° 728, en la condición de Agente de Seguridad Ciudadana desde el 1 de marzo del 2014.</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. 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>									
-----------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023.

LECTURA: El anexo 6.6, evidenció que la calidad de la parte resolutive fue de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta (05) y alta calidad (04), respectivamente.

Anexo 07: Carta de compromiso ético

Mediante el presente documento denominado *carta de compromiso ético* la autora del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 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, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “Administración de justicia en el Perú” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítima autora se firma el presente documento.

Chimbote, 20 de diciembre del 2023

Tesista: Aracely Janeth Rondan Sanchez

Código de estudiante: 0106171009

DNI N°: 73666342



Anexo 08: Autorización de publicación de artículo científico

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Mediante el presente documento declaro ser la autora del artículo de investigación titulado: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL; EXPEDIENTE N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2023, y afirmo ser la única y exclusiva titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre el mismo.

Autorizo a la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote a publicar el artículo científico en mención en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30035, para su difusión, preservación y acceso a largo plazo.

Garantizo que el artículo científico es original y que lo elaboré desde el inicio al final, no he incurrido en mala conducta científica, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la universidad y me declaro ser la única responsable y la faculto de tomar las acciones legales correspondientes.

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Firma:



Nombre: Aracely Janeth Rondan Sanchez

Documento de Identidad: 73666342

Domicilio: La primavera baja, Jr. Milagros Mz. J Lt. 7

Correo Electrónico: aracelyrondansanchez@gmail.com

Fecha: 20 /12/ 2023