



**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, REPOSICIÓN Y RECONOCIMIENTO DE
BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 01649-2018-
0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH –
HUARAZ. 2023**

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

AUTOR

**COLCAS HUAYANEY, LUIS ALBERTO
ORCID: 0000-0002-9229-2324**

ASESORA

**ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
ORCID: 0000-0002-4030-7117**

CHIMBOTE – PERÚ

2023



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0055-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **15:40** horas del día **10** 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. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, REPOSICIÓN Y RECONOCIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH -HUARAZ. 2023**

Presentada Por :
(1206152011) **COLCAS HUAYANEY LUIS ALBERTO**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

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

Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
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, REPOSICIÓN Y RECONOCIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH -HUARAZ. 2023 Del (de la) estudiante COLCAS HUAYANEY LUIS ALBERTO, asesorado por ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 12% 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, 23 de Febrero del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

HOJA DE FIRMA DE LOS JURADOS Y ASESORA

**MERCHAN GORDILLO, MARIO AUGUSTO
PRESIDENTE**

**LIVIA ROBALINO, WILMA YECELA
MIEMBRO**

**GUIDINO VALDERRAMA, ELVIS MARLON
MIEMBRO**

**ZAMUDIO OJEDA, TERESA ESPERANZA
ASESORA**

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme llegar hasta esta etapa de mi formación profesional y haber guiado mi caminar académico.

A mi madre por darme la vida y haber nutrido las bases de la superación permanente, lo que hoy me permite seguir escalando para llegar a ser muy exitoso.

A mi prometida Aliz Yareli Bermudez Mori por el apoyo incondicional, desinteresado y permanente, instándome siempre a seguir mejorando.

A mi docente asesora, por el arduo y profesional trabajo realizado en las clases para perfeccionar el presente trabajo de tesis, por la paciencia y la gran técnica aplicada para el mejor entendimiento de su materia.

Luis Alberto COLCAS HUAYANEY

DEDICATORIA

A Dios, porque permite que hoy tenga la posibilidad de llegar hasta esta etapa de mi formación profesional.

A mi familia, para que se enorgullezca de los logros obtenidos, y tengan la posibilidad de estar resguardados jurídicamente frente a arbitrariedades e injusticias.

Luis Alberto COLCAS HUAYANEY

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz. 2023? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

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

ABSTRACT

The research had as a problem: What is the quality of the first and second instance judgments on denaturalization of the contract, replacement and recognition of social benefits, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 01649-2018-0 -0201-JR-LA-01, of the Judicial District of Ancash - Huaraz. 2023? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of a quantitative-qualitative type, descriptive exploratory level, and a non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling. Observation and content analysis techniques were used to collect the data, and a checklist validated by expert judgment as an instrument. The results revealed that the quality of the expository, considering and decisive part, belonging to: the judgment of first instance were of rank: very high, very high and very high; and of the sentence of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

Keywords: Social benefits, quality, denaturation of contract, replacement motivation, and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Informe de investigación.....	i
Acta de sustentación.....	ii
Constancia de originalidad.....	iii
Hoja de firma de los jurados y asesora.....	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Índice general	ix
Índice de resultados.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Problema de investigación.....	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	16
1.4. Justificación de la investigación.....	17
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.2. Bases teóricas.....	25
2.2.1. El proceso laboral ordinario.....	25
2.2.1.1. Concepto.....	25
2.2.1.2. Características.....	26
2.2.1.3. Etapas.....	27
2.2.1.4. Trámite.....	27
2.2.1.5. Principios aplicables.....	28
2.2.1.5.1. Principio de Inmediación.....	28
2.2.1.5.2. Principio de Oralidad.....	29
2.2.1.5.3. Principio de Concentración.....	29
2.2.1.5.4. Principio de Celeridad.....	29
2.2.1.5.5. Principio de economía procesal.....	29

2.2.1.5.6. Principio de veracidad.....	29
2.2.1.6. Los sujetos del proceso.....	30
2.2.1.6.1. El juez.....	30
2.2.1.6.1.1. Concepto.....	30
2.2.1.6.1.2. Facultades.....	30
2.2.1.6.2. Las partes.....	30
2.2.1.6.2.1. Concepto.....	30
2.2.1.6.2.2. Demandante.....	31
2.2.1.6.2.3. Demandado.....	31
2.2.2. La prueba.....	31
2.2.2.1. Concepto.....	31
2.2.2.2. Objeto de la prueba.....	32
2.2.2.4. Prueba documental.....	32
2.2.2.4.1. Concepto.....	32
2.2.1.3. La sentencia.....	32
2.2.1.3.1. Concepto.....	32
2.2.1.3.2. Estructura.....	33
2.2.1.3.3. La sentencia en el marco de la Ley N° 29497.....	34
2.2.1.3.3. La motivación en la sentencia.....	34
2.2.1.3.3.1. Concepto de motivación.....	34
2.2.1.3.3.2. La motivación según el art. 139 Inc. 5 de la Constitución.....	35
2.2.1.3.3.3. Clases de motivación.....	35
2.2.1.3.3. El principio de congruencia.....	36
2.2.1.3.3.1. Concepto.....	36
2.2.1.3.3.2. Fundamentos.....	36
2.2.1.3.3.3. Tipos.....	36
2.2.1.3.3.4. Límites a la congruencia.....	37
2.2.1.3.4. Principio de la primacía de la realidad.....	38
2.2.1.4. El recurso de apelación.....	38
2.2.1.4.1. Concepto.....	38
2.2.1.4.2. Fines.....	38
2.2.1.4.3. Trámite.....	39

2.2.1.5. La desnaturalización de contrato.....	39
2.2.1.5.1. Concepto.....	39
2.2.1.5.2. Características.....	40
2.2.1.5.3. Efectos.....	40
2.2.1.5.4. Aplicación en la actividad pública laboral.....	41
2.2.1.6. Contrato de trabajo.....	41
2.2.1.6.1. Concepto.....	41
2.2.1.6.2. Características.....	42
2.2.1.6.3. Clasificación.....	44
2.2.1.6.4. Elementos.....	46
2.2.1.6.5. Relación laboral de hecho.....	47
2.2.1.6.6. Extinción de la relación laboral.....	48
2.2.1.7. Contrato verbal en la actividad pública.....	50
2.2.1.8. Contrato administrativo de servicios.....	51
2.2.1.8.1. Concepto.....	51
2.2.1.8.2. Aplicación.....	52
2.2.1.9. Beneficios sociales.....	52
2.2.1.9.1. Concepto.....	52
2.2.1.9.2. Características.....	53
2.2.1.9.3. Efectos.....	53
2.2.1.9.4. Clasificación.....	54
2.2.1.9.4.1. Gratificaciones legales.....	54
2.2.1.9.4.1.1. Definición.....	54
2.2.1.9.4.1.2. Finalidad.....	55
2.2.1.9.4.1.3. Aplicación.....	55
2.2.1.9.4.2. Vacaciones legales.....	55
2.2.1.9.4.2.1. Definición.....	55
2.2.1.9.4.2.2. Finalidad.....	56
2.2.1.9.4.2.3. Aplicación.....	57
2.2.1.10. El despido.....	57
2.2.1.10.1. Concepto.....	57
2.2.1.10.2. Características.....	58

2.2.1.10.3. Clases.....	59
2.2.1.11. Reposición al trabajo.....	62
2.2.1.11.1. Concepto.....	62
2.2.1.11.2. Características.....	63
2.2.1.12. Compensación por tiempo de servicios.....	63
2.2.1.12.1. Concepto.....	63
2.2.1.12.2. Finalidad	64
2.2.1.12.3. Aplicación en la actividad pública.....	64
2.3. Marco conceptual.....	65
III. HIPÓTESIS	67
IV. METODOLOGÍA.....	68
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	68
4.2. Diseño de la investigación.....	70
4.3. Unidad de análisis.....	70
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	71
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	73
4.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.....	74
4.7. Principios éticos.....	75
V. RESULTADOS.....	77
5.1. Resultados.....	77
5.2. Análisis de resultados.....	81
VI. CONCLUSIONES.....	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia lógica.....	99
Anexo 2. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01.....	101
Anexo 3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	148
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	155
Anexo 5. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	160
Anexo 6. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	169
Anexo 7. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	188
Anexo 8. Cronograma de actividades.....	189
Anexo 9. Presupuesto.....	190

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de trabajo permanente – Huaraz	76
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala laboral permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash – Distrito Judicial del Ancash	78

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El presente trabajo de investigación encuentra una cruda de la administración de justicia en el Perú y para conocer algunos aspectos que concernientes a este trabajo se realizó la búsqueda de información de reconocidos autores vinculados al ámbito del derecho.

Gallardo (2020), precisa que la situación actual que atraviesa la administración de justicia peruana en comparación con años anteriores traspasa su peor momento, debido en mayor proporción a los actos de corrupción cometidos por los operadores de justicia donde se presume la aplicación de la función jurisdiccional con favoritismo, lo que ha ocasionado que la sociedad muestre signos de desconfianza de la impartición de justicia en el Perú. Pero pese a ello dentro del derecho laboral hemos tenido grandes mejoras ya que desde la instalación ley procesal del trabajo en el año 2010, se ha logrado acelerar los procesos laborales y disminuir la carga laboral de las diversas judicaturas dentro del largo y ancho del territorio peruano, esto gracias primacía de la oralidad en todo el desarrollo de los procesos laborales ordinarios y la audiencia de conciliación donde las partes convergen sus propuestas y buscan una solución justa, misma que es auditada por el juez conecedor de la causa y quien da conformidad.

Boza (2021), precisa que dentro de la administración de justicia laboral el legislador ha llegado a establecer una igualdad objetiva, ya que al tener el empleador mayores prerrogativas como accesibilidad a material documentario y otros pone en una situación de vulnerabilidad al empleado, por tanto, dentro de la ley Procesal del Trabajo coloca al empleado en una posición de igualdad frente al empleador eximiéndole de la carga de la prueba, lo que acarrea una administración de justicia más certera y justa.

Estos son los precedentes que alentaron el interés para reexaminar un caso concluido, centrando la atención a las sentencias; porque, registran la decisión adoptada en

ámbitos jurisdiccionales, para ello fue seleccionado un proceso y la pregunta que orientó el estudio fue:

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz. 2023?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz. 2023

1.3.2. Específicos

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

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

1.4. Justificación de la investigación

El presente trabajo basado en el análisis de la calidad de sentencias de primera y segunda instancia está orientado a fortalecer conocimientos jurídicos sustantivos y adjetivos relacionados con la desnaturalización de contrato, reconocimiento de beneficios sociales y reposición, así como el desarrollo de capacidades investigadoras para un buen desempeño como futuro profesional de las ciencias del derecho.

La ejecución del presente trabajo se efectuará en amparo a las normas y leyes vigente, con la pretensión que su utilidad no solo sea provechoso para el autor sino que por el contrario sirva como un futuro antecedente para aquellos jóvenes interesados por la ciencias del derecho y por qué no para todos y cada uno de los operadores de justicia, con la esperanza también de representar un significativo aporte en el marco del análisis de las sentencias y dejar como paradigma que la emisión de sentencias con alto grado de calidad direccionara a una administración de justicia más certera.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Nacionales

Santa Cruz (2020) presentó la investigación titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato; expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; distrito judicial de Ancash – Huaraz 2020”, el objetivo fue: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz 2020; es un estudio cuantitativo – cualitativo de nivel exploratorio descriptivo, para su elaboración utilizo fuentes documentales y arribo a las siguientes conclusiones: 1) Con esta investigación se ha demostrado sobre los resultados de la sentencia de primera instancia (parte expositiva, considerativa y resolutive) que fue de rango muy alto. 2) Para llegar al resultado de la calidad de las

sentencias, se tuvo que realizar la técnica por conveniencia esto es que se seleccionó un expediente debidamente concluido, que tenga dos instancias. 3) En conclusión sobre el trabajo de investigación, se puede evidenciar que las sentencias fueron de muy alta y alta calidad para cada una de las sentencias, esto no da a entender que el juez ha valorado los elementos presentados por las partes con su criterio lógico y su experiencia vividas en procesos similares, por lo que su sentencia fue conforme a las estipulaciones legales. 4) Este trabajo de investigación abordara nuevas evidencias de cómo realizan los juzgadores sus sentencias y si lo hacen de forma imparcial y justa, por lo que es suma importancia los resultados del trabajo de investigación.

Sandoval e Yslado (2019) presentaron la investigación titulada “La desnaturalización de los contratos del personal obrero de la municipalidad provincial del Santa 2018”, el objetivo fue: Determinar, los efectos de la desnaturalización de los contratos del personal obrero de la Municipalidad Provincial del Santa -Chimbote, en el año 2018; es un estudio descriptiva y cualitativa de nivel básico, para su elaboración utilizó fuentes documentales y arribo a las siguientes conclusiones: 1) De la revisión de las sentencias de primera y segunda instancia, se acreditan que el origen de la desnaturalización de los contratos del personal obrero de la Municipalidad Provincial del Santa en el periodo 2018, es en merito a la contratación irregular del trabajador obrero, a través de la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios, Contratación Modal de Servicio Específico y lo que es peor, Locación de Servicios. Situación que permitió la reincorporación masiva de más de 700 trabajadores a plazo indeterminado y bajo la modalidad del régimen privado D.L. N° 728. 2) Las consecuencias de las reincorporaciones de más de 700 trabajadores obreros a la Municipalidad Provincial del Santa, incrementa la planilla del personal obrero de la comuna. A ello, se suma los daños colaterales como son el pago de indemnizaciones laborales y los embargos de las cuentas de la entidad, ante su incumplimiento. 3) De los resultados obtenidos se tiene que no se ha llevado a cabo de manera correcta la suscripción de los contratos con el personal obrero de la Municipalidad Provincial del Santa, esto debido por los procesos judiciales sobre desnaturalización de contrato y reposición. 4) Es recurrente y una práctica usual en la municipalidad Provincial del Santa la contratación de personal obrero en cualquier modalidad menos en el

régimen laboral que realmente le corresponde, de la actividad privada bajo el Decreto Legislativo N° 728, a través de un concurso público de méritos. 5) Cuando se finge o simula una situación jurídica distinta de la real, estamos ante el supuesto típico de una simulación relativa, es decir, cuando se disimula el contrato real sustituyéndolo fictamente por un contrato distinto. Las diferencias entre el contrato simulado y el efectivo pueden versar sobre todos los aspectos; las partes, las tareas, los horarios, las retribuciones, etc.

Cajchaya (2018) presentó la investigación titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y cobro de beneficios sociales, en el expediente N° 00506-2008-0-2111-JM-LA-01, del distrito judicial de Puno-Juliaca. 2018”, el objetivo fue: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00506-2008-0-2111-JM-LA-01 del Distrito Judicial de Puno – Juliaca. 2018; es un estudio cuantitativo – cualitativo de nivel exploratorio descriptivo, para su elaboración utilizo fuentes documentales y arribo a las siguientes conclusiones: 1) En relación a la calidad de la sentencia de primera instancia. Se concluyó que, fue de rango alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango alta, mediana y alta, respectivamente. Fue emitida por el Primer Juzgado Mixto de la ciudad de Juliaca, el pronunciamiento fue declarar fundada en parte la demanda de desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales (Expediente N° 00506-2008-0-2111-JM-LA-01). 2) La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta. En la introducción se halló los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. En la postura de las partes 2 de los 5 parámetros: explicitó y evidenció congruencia con la pretensión del demandante y la claridad; mientras que los 3 restantes: explicitó y evidenció congruencia con la pretensión del demandado; explicitó los puntos controvertidos o aspectos específicos a resolver; explicitó y evidenció congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, no se encontraron. En síntesis, la parte expositiva presentó 7

parámetros de calidad. 3) La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango mediana. En la motivación de los hechos se halló 3 de los 5 parámetros previstos: las razones evidenciaron la selección de los hechos probados y/o improbadas; las razones evidenciaron la fiabilidad de las pruebas y la claridad; mientras que, las razones evidenciaron aplicación de la valoración conjunta; y las razones evidenciaron aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; no se encontraron. En la motivación del derecho se halló 3 de los 5 parámetros: las razones se orientaron a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) fue(ron) seleccionada(s) de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientaron a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad; mientras que 2: las razones se orientaron a interpretar las normas aplicadas; y las razones se orientaron a respetar los derechos fundamentales, no se encontraron. En síntesis, la parte considerativa presentó: 6 parámetros de calidad. 4) La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango alta. En la aplicación del principio de congruencia, se halló 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció resolución de toda(s) la(s) pretensión(s) oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensión(es) ejercitada(s); el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidenció correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. En la descripción de la decisión, se halló 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció mención expresa de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció mención clara de lo que se decidió y ordenó, el pronunciamiento evidenció a quién le correspondió cumplir con la pretensión planteada; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidenció mención expresa y clara de la exoneración, no se encontró. En síntesis, la parte resolutive presentó: 8 parámetros de calidad. 5) En relación a la calidad de la sentencia de segunda instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango alta, muy alta y alta, respectivamente.

(. Fue emitida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Puno - Juliaca, el pronunciamiento fue confirmar la sentencia apelada (Expediente N° 00506-2008-0-2111-JM-LA-01). 6) La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta. En la introducción, se halló los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso, y la claridad. En la postura de las partes, se halló 4 de los 5 parámetros: evidenció el objeto de la impugnación; explicitó y evidenció congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentaron la impugnación/consulta; evidenció la(s) pretensión(es) de quién formuló la impugnación/consulta; y la claridad; mientras que 1: evidenció la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explicitó el silencio o inactividad procesal, no se encontró. En síntesis, la parte expositiva presentó: 9 parámetros de calidad. 7) La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta. En la motivación de los hechos, se halló los 5 parámetros previstos: las razones evidenciaron la selección de los hechos probados y/o improbadas; las razones evidenciaron la fiabilidad de las pruebas; las razones evidenciaron aplicación de la valoración conjunta; las razones evidenciaron aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. En la motivación del derecho se halló los 5 parámetros previstos: las razones se orientaron a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) fue(ron) seleccionada(s) de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientaron a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientaron a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientaron a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad. En síntesis, la parte considerativa presentó: 10 parámetros de calidad. 8) La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango alta. En la aplicación del principio de congruencia, se halló 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio/consulta; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidenció aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en

segunda instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidenció correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. En la descripción de la decisión, se halló 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció mención expresa de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció mención clara de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció a quién le correspondió el derecho reclamado; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, no se encontró. En síntesis, la parte resolutive presentó: 8 parámetros de calidad.

Flores (2018) presento la investigación titulada “Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de villa el salvador 2016-2017”, el objetivo fue demostrar de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador, en aplicación del principio de primacía de la realidad; es un estudio explicativa descriptiva de nivel básico no experimental , para su elaboración se utilizó fuentes formales y estadísticas y arribo a las siguientes conclusiones: 1) Que se ha demostrado que existe desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad a través de las encuestas realizadas a los trabajadores. 2) Que este tipo de modalidad contrato de locación de servicios, es usada por muchas empresas del Estado, siendo una de ellas la Municipalidad de Villa El Salvador, no obstante, ello, la realidad se encargó de demostrar que bajo dicha realidad se instauraban verdaderas relaciones laborales siendo de aplicación el principio de primacía de realidad. 3) Se ha podido observar que este tipo de contrato locador de servicio a es muy polémica en todas las instituciones públicas en cual el trabajador está subordinado a sus reglamentos internos en cual ha generado molestia he indignación, toda vez que mucho de estos trabajadores tienes años de prestar servicio en la Municipalidad de Villa El Salvador. 4)Se Critica severamente el uso abusivo del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador, porque la finalidad de esta entidad es de evadir el reconocimiento de derechos laborales, encubriendo una relación laboral por una relación civil, perjudicando a muchos trabajadores el no

estar en planilla.

Mamami (2018) presento la investigación titulada “Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del ministerio público, 2017”, el objetivo fue: Determinar las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017; es un estudio cuantitativo de nivel descriptivo, para su elaboración utilizó fuentes documentales y estadísticos y arribo a las siguientes conclusiones: 1) Las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicio en el personal del Ministerio Público en el año 2017, fueron determinantes: subordinación, simulación del contrato, y la configuración de los elementos esenciales de un contrato de trabajo: prestación de servicios, subordinación y remuneración. 2) Consecuencias de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, es el nacimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; y el ingreso irregular del personal.

Internacionales

Almario (2019) en Colombia presentó la investigación titulada “Desnaturalización de los Contratos de Prestación de Servicios entre particulares y el Estado colombiano en el período 2008-2018”, el objetivo fue: analizar el fenómeno de la Contratación a través de Prestación de Servicios por parte del Estado colombiano en su calidad de contratante; es un estudio de tipo no experimental; para su elaboración utilizo fuentes documentales y arribo a las siguientes conclusiones: 01) La utilización de la metodología para la investigación jurídica es fundamental, pues a través del seguimiento de las fichas bibliográficas y de la interpretación de los textos se puede lograr el análisis específico de conceptos en común que permiten recrear nuevas ideas y fundamentos al tema objeto de estudio. 02) Es posible identificar la vulneración de derechos laborales a través de la vinculación de trabajadores por la modalidad de prestación de servicios, sin embargo, no es posible determinar si esta práctica masiva de contratación hace parte de una directriz venida del interior de la administración o de la cabeza que dirige cada entidad pública en la que este fenómeno es utilizado. 03) Puede verse que el contrato de prestación de servicios se

ha desnaturalizado, pues su masiva utilización ha logrado disfrazar Contratos Laborales bajo una figura contractual que vulnera derechos de los trabajadores vinculados. 4) La masiva utilización del contrato de prestación de servicios ha tenido que ser reforzada por la jurisprudencia de las altas cortes, que han tratado de favorecer y proteger las arcas del Estado ante la lluvia de demandas de trabajadores a los que se les vulneran sus derechos y han sido contratados bajo esta modalidad para cumplir con funciones propias del objeto fundacional de la entidad estatal a la que se encuentran o se han encontrado vinculados.

Souza (2018) presentó la tesis titulada “Determinación de los costos implícitos en la relación laboral de empleados de comercio y los efectos que acarrear la existencia de estos costos hacia el trabajador y el empleador, en el período 2015-2018”, el objetivo fue: determinar los principales costos implícitos en la relación laboral de Empleados de Comercio dedicados a la venta de indumentaria en el periodo 2015 – 2018 y evaluar qué efectos acarrear la existencia de dichos costos sobre el trabajador y empleador; es un estudio de tipo mixto, cualitativo y cuantitativa; para su elaboración utilizo fuentes documentales y arribo a las siguientes conclusiones: 01) La presente investigación tuvo como objetivo general costos ocultos en la relación laboral de Empleados de Comercio. Conforme al mismo, en primer lugar, se interpretaron las regulaciones y normativas obligatorias a la hora de iniciar una relación laboral y a lo largo de toda su vida. De ello se desprende que, el empleador para mantener a un trabajador bajo dependencia, debe enfrentar una gran cantidad de obligaciones, que muchas veces se desconoce tal existencia. 02) seguidamente se estableció el comportamiento de la estructura de costos del convenio Colectivo de Empleados de Comercio del Sector venta de indumentaria. Pudimos estudiar además que, durante la vida laboral, aparecen costos ocultos tales como, las multas, los juicios laborales y las enfermedades y accidentes inculpables entre otros. 03) Finalmente identificamos las percepciones de los empleadores uy los efectos que acarrear dichos costos sobre el trabajador. Pudimos observar que, la existencia de los señalados costos ocultos, generan una alta erogación para el emperador al tener que afrontarlos. El empleador toma medidas para disimular dichos costos, produciéndose así un efecto negativo hacia el trabajador.

Parra (2017) presentó la investigación titulada “Inconstitucionalidad del contrato de trabajo por Obra o Servicio Determinado Dentro del Giro del Negocio”, el objetivo fue: establecer la afectación jurídica y legal planteada por el Contrato de Obra o Servicio Determinado Dentro del Giro del Negocio contra los derechos y principios establecidos en el Código del Trabajo y la Constitución; es un estudio de tipo es descriptiva, cuantitativa y cualitativa; para su elaboración utilizo fuentes documentales y arribo a las siguientes conclusiones: 01) Los principios en el Derecho Laboral protegen al trabajador, no al empleador, por esa desigualdad jurídica y económica entre las partes. Y por lo tanto la normativa del ordenamiento jurídico debe siempre aplicar esos lineamientos que tutelan al trabajador. 2) La RT es siempre indeterminada porque es el espíritu que rige a las actividades laborales. Aquella proporciona estabilidad y continuidad; otorga seguridad económica; y permite la satisfacción de las necesidades vitales del trabajador y su familia. 3) El Derecho del Trabajo en el Ecuador ha tenido diferentes cambios de acuerdo al momento histórico por el que ha atravesado, pero ese proceso dialéctico debería evolucionar siempre a favor del trabajador. Sin embargo, de la investigación realizada se encuentra que el COSDDGN no beneficia al trabajador. 4) Los legisladores ecuatorianos fomentan la contratación laboral de manera sui generis a favor del empleador y no del trabajador porque en la motivación para implementar el COSDDGN advierte que hay peligro de corrupción; se especula los posibles abusos del empleador; pero, se deja de manera discrecional al Ministerio del Trabajo que regule el ejercicio del derecho al trabajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El proceso laboral ordinario

2.2.1.1. Concepto

Anacleto V. (2015), precisa que el proceso ordinario laboral es el canal por el cual se discurren todas las demandas de carácter laboral que guarden competencia según lo estipulado en el artículo 2º numeral uno de la legislación procesal laboral vigente; por el cual se persigue la protección jurisdiccional del estado de un derecho laboral que se considera se ha vulnerado. Se llevan por esta vía todos aquellos conflictos

laborales de derechos colectivos o individuales ocasionados a raíz de la prestación de servicios antes o después de su cese, están considerados también las cooperativas.

La Nueva Ley Procesal Laboral (2010), estipula en su artículo segundo la competencia del proceso ordinario laboral, estableciendo que será competente cuando las pretensiones del cumplimiento de obligaciones supere las 50 URP y su finalidad este orientado a la tutela de los derechos individuales o grupales que se consideran se han vulnerado a raíz de la prestación de servicios, en lo referente al nacimiento y culminación de la prestación de los servicios y por ende del vínculo laboral, la determinación de responsabilidad por perjuicios patrimoniales, acciones discriminatorias en la esfera laboral, la hostilidad, hostigamiento sexual laboral, la objeción a las reglas internas del centro de labores, problemas colegidas de los sindicatos, el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, las nulidades por cosa juzgada y otros propios de la especialidad que determine el juez y se acople adecuadamente.

2.2.1.2. Características

En concordancia de la Nueva Ley Procesal Laboral (2010) antes referida, son las siguientes:

- a) **Oralidad:** Siendo la característica de mayor envergadura debido a la prevalencia en el desarrollo del proceso laboral, lo que permitirá a la autoridad jurisdiccional concedora de la causa tener un mayor panorama en base a la conducta y modo de expresión de las partes, fundamental para la creación de convicción.
- b) **Celeridad:** Es la culminación de un proceso judicial dentro del plazo establecido, y en el ámbito laboral se han determinado mecanismos que coadyuvan al cumplimiento de esta característica, como la conciliación como parte inicial del proceso laboral, lo cual implementa la posibilidad de la culminación anticipada de dicho proceso, donde el juez tendrá un rol activo para arribar a un conceso justo, y otro lado la programación de las audiencias las cuales no deben de sobrepasar los 30 días conlleva a una celeridad en la conclusión del proceso, y por tanto evitar la carga laboral de los juzgado y producir un mayor acceso a la

tutela jurisdiccional efectiva.

- c) Economía procesal: Es la culminación de un proceso judicial con ahorro del gasto de los recursos materiales y humano, por cuanto se estaría efectivizando esta característica al concluirse un proceso sin llegar a agotar todas sus etapas o facilitando su conclusión.

2.2.1.3. Etapas

El proceso laboral, desde la perspectiva de Romero (2012) estaría dividido en cinco (05) etapas, iniciando por la etapa postulatoria, que es el ingreso de la demanda para su evaluación, pudiendo ser admitida si cumple con todos los requisitos o declarada improcedente o inadmisibile, teniendo la posibilidad en este ultimo de subsanar las observaciones en el plazo de cinco (05) días hábiles; seguido de ello la etapa conciliatoria, donde en una audiencia con participación activa de juez las partes intentaran arribar a un acuerdo conciliatorio y de no lograrlo la parte demandada presentara la contestación de la demanda, continuando se ingresa a la etapa decisoria, donde el juez luego de haber escuchado y evaluado los argumentos de las partes y valorado todos los medios de prueba ofrecidos, emitirá su veredicto en los plazos que otorga la ley, luego de ello al no haberse quedado satisfecho la causa judicializada se cruza a la segunda instancia llamada etapa impugnatoria en donde la parte que no consiente la sentencia emitida presentara un recurso de apelación que luego de cumplido su proceso se expedirá otra sentencia, para dar pase finalmente a la etapa ejecutoria donde se acciona la decisión contenida en la sentencia.

2.2.1.4. Trámite

La Nueva ley procesal del trabajo Ley N° 29497 en los artículos del 42 al 47 establece la estructura del desarrollo del proceso ordinario laboral, misma que inicia con la presentación de la demanda y la verificación del cumplimiento de los requisitos esenciales de esta, que dependerá para su admisibilidad, inadmisibilidad improcedencia, hecha dicha calificación se programará la audiencia de conciliación entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la calificación de la demanda, a que la parte demandada deberá concurrir provisto de su escrito de

contestación de demanda.

En la audiencia de conciliación la parte demandante será declarada rebelde no asista a dicha audiencia o asiste sin llevar consigo el escrito de contestación de la demanda o asiste sin estar dotado de facultades suficientes para conciliar; por otro lado, si ninguna de las partes asistes a dicha audiencia y no presentan ningún escrito de reprogramación dentro de los treinta días naturales siguientes el juez concedor de la causa declarara la conclusión de dicho proceso.

En el desarrollo de la audiencia de conciliación el juez desarrolla un papel activo invitando a las partes involucradas a conciliar respecto a las pretensiones planteadas y en caso que se logre arribar a una conciliación parcial o total, dichas pretensiones conciliadas tendrán la condición de cosa juzgada; y en caso de que no se arribe a una conciliación o esta sea de forma parcial, se determinaran las pretensiones que irán a juicio, fijándose la fecha y hora para la audiencia de juzgamiento, misma que deberá ser convocada dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la ejecución de la audiencia de conciliación.

La audiencia de juzgamiento es desarrollada en una sola sesión, desarrollada mediante la confrontación de las partes involucradas en el proceso, seguido de la etapa probatoria para que finalmente los abogados de las partes viertan sus alegatos finales y el juez en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos dictar el fallo de la sentencia, sin perjuicio de hacerlo dentro de los cinco (05) días hábiles posteriores a la celebración de audiencia a razón de la complejidad del caso.

2.2.1.5. Principios aplicables

2.2.1.5.1. Principio de Inmediación

Toyama & Vinatea (2017), refieren que mediante este principio y en el desarrollo de una audiencia la autoridad jurisdiccional concedora de causa tendrá contacto directo con las partes procesales involucradas y todos los medios y órganos de prueba ofrecidos, que será determinante para la creación de convicción que influirá en la

decisión judicial.

2.2.1.5.2. Principio de Oralidad

Toyama & Vinatea (2017), indican que bajo este principio los procesos laborales deben de desarrollarse en gran proporción de manera oral, basado en una discusión argumentativa entre las partes del proceso, dirigida por el juez.

2.2.1.5.3. Principio de Concentración

Toyama & Vinatea (2017), indican que por este principio los procesos laborales deben de realizarse en la menor cantidad de sesiones procesales o audiencias.

2.2.1.5.4. Principio de Celeridad

Toyama & Vinatea (2017), precisan que bajo este principio deben de cumplirse los plazos fijados por la ley, aceptando la posibilidad de una culminación anticipada mediante los mecanismos legales que provee la ley, como es la conciliación y/o arbitraje, lo que conllevara al acceso de la tutelar jurisdiccional efectiva de más ciudadanos y la impartición de justicia de manera oportuna.

2.2.1.5.5. Principio de economía procesal

Toyama & Vinatea (2017), consideran que es la culminación de un proceso judicial sin agotar todas las etapas o procedimientos que esta supone, dentro del proceso laboral se contemplan la conciliación con un medio alternativo de solución intra procesal y el arbitraje como extra procesal.

2.2.1.5.6. Principio de veracidad

Toyama & Vinatea (2017), refieren que bajo este principio se pretende hallar la verdad fáctica de los sucesos acontecidos, antes de la verdad contenida en documentos.

2.2.1.6. Los sujetos del proceso

2.2.1.6.1. El juez

2.2.1.6.1.1. Concepto

Toyama & Vinatea (2017), consideran al juez como la persona natural corpórea de alto nivel profesional revestida constitucionalmente de autoridad jurisdiccional y dotado de diversas facultades que le permite conocer diversas controversias de acuerdo a su competencia, con la finalidad fundamental de impartir justicia, en cumplimiento de un debido proceso y respeto de los derechos humanos y garantías constitucionales.

2.2.1.6.1.2. Facultades

Toyama (2015), señala que las facultades de los jueces laborales dentro de un proceso judicial son protagónicos, siendo las de más envergadura la de Dirección, por lo cual son los encargados de dirigir el desarrollo de los debates orales de las partes involucradas en las audiencias, dirigen la audiencia de conciliación velando por la proporcionalidad y equidad de los acuerdos arribados, están facultados para imponer sanciones a las partes procesales de sus actos indebidos, así como la de emitir un fallo y dar fin a una controversia.

2.2.1.6.2. Las partes

2.2.1.6.2.1. Concepto

Toyama & Vinatea (2017), precisan que dentro de un proceso laboral existen dos partes, la primera llamada la parte demandante, la cual accionando su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva acude ante el órgano judicial con la finalidad de solicitar tutela estatal de un derecho que considera vulnerado, en el otro extremo encontramos a la parte demandada, quien puede ser una persona natural o jurídica y sobre quien recae la demanda y sería el presunto autor de la vulneración de algún derecho.

2.2.1.6.2.2. Demandante

Toyama & Vinatea (2017), consideran al demandante como cualquier persona natural o jurídica que revestido del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva se presenta ante el órgano judicial con la finalidad de solicitar la defensa del órgano estatal de los derechos que considera han sido trasgredidos.

2.2.1.6.2.3. Demandado

Toyama & Vinatea (2017), consideran como demandado a la persona natural o jurídica sobre el cual recae una demanda, y a quien han sindicado con el trasgresor de algún derecho y deberá de acudir al llamado de la autoridad competente para aclarar la controversia planteada, para lo cual deberá estar dotadas con suficientes facultades de conciliación.

2.2.2. La prueba

2.2.2.1. Concepto

López (2016), lo define como un instrumento útil para contradecir la versión de algunas circunstancias acaecida. Por otro lado, la Constitución Política del Perú la considera como un derecho y lo establece así en su artículo 139 numeral 3, dentro del apartado el debido proceso, así mismo el Código Procesal Civil (1993), en el artículo 188°, instituye que la prueba es un mecanismo para demostrar un hecho, y cuya finalidad radica en el esclarecimiento de este y la creación de convicción en la autoridad jurisdiccional, para el sustento y fundamento de las decisiones.

Por otra parte, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010), regula que el momento del ofrecimiento de las pruebas es en la presentación de la demanda y de su contestación, y de manera excepcional cuando verse sobre hechos nuevos, así mismo faculta al juez la potestad para disponer la realización de pruebas adicionales en caso de dudas, bajo la observancia de resultar estas necesarias para el esclarecimiento del caso.

En la sentencia de la Corte Suprema de la casación contenida en el expediente N° 14440-2013-Lima, se instituye que la prueba es un instrumento que busca probar un

evento con la finalidad de crear certeza en el magistrado y consecuentemente se emita una justa decisión, así mismo es un derecho introducido dentro del debido proceso, tal como se contempla en la Constitución Política del Perú en su artículo 139°.

2.2.2.2. Objeto de la prueba

Ferro (2019), menciona que el objeto de la prueba es la demostración de los hechos materia de controversia, contenidas en las pretensiones planteadas en la demanda o en la contestación de esta, por cuanto su objetivo concreto es demostrar la verdad de los hechos acontecidos.

2.2.2.4. Prueba documental

2.2.2.4.1. Concepto

López (2016), considera a la prueba documental como toda aquella que se encuentre contenida en algún soporte físico, dentro de esta clasificación encontramos a los diversos documentos cuyo soporte físico es el papel, por otro lado, considera a la informática dentro de la prueba documental indicando como nuevos soportes al magnético, el óptico y otros, que contengan medios para comprobar un hecho alegado, los cuales deberán de ser recogidos y protegidos en cadena de custodia.

2.2.1.3. La sentencia

2.2.1.3.1. Concepto

Ortiz (2015), considera a la sentencia como un documento físico emitida por un órgano jurisdicción revestido de facultades determinativas, que contiene la decisión que pone fin a la controversia elevada a su conocimiento; dentro del ámbito laboral las sentencias se manifiestan declarando fundada o infundada parcial o totalmente respecto a las pretensiones planteadas.

Barrientos (2014), precisa que las sentencias son resoluciones judiciales que contienen un parecer lógico sustentado en derecho, y representan la parte final de un

proceso judicial, con el cual se establecerá la verdad legal y se buscará en lo posible satisfacer la pretensión planteada en el litigio.

Ávalos (2016), estima que las sentencias son herramientas judiciales emitidas por a quo de alto nivel académico y profesional, que toman lugar en la parte final de un proceso laboral, y es por la cual el órgano jurisdiccional al que fue elevado un conflicto de intereses, enmarcado en la debida motivación y en respeto de las garantías constitucionales, determinan amparar parcial o totalmente las pretensiones plateados estimándolas en fundadas o infundadas.

El código procesal civil (1993), estipula en su artículo 121° que la sentencia es emitida en el acto procesal de juzgamiento, y es a través del cual el poder judicial representando por el a quo, bajo una determinación en respeto restricto de la motivación, congruencia y aplicación de las normas y derechos hacia los sucesos acaecidos, dan por concluido la controversia emergida en una determinada instancia.

2.2.1.3.2. Estructura

López (2016), establece la siguiente estructura:

a) Encabezado: Integrado por los datos de gran relevancia con el proceso, tendientes a individualizarlo de los demás, es aquí donde se sitúan la información de la judicatura, de la parte procesal y el tipo de proceso.

b). Parte Expositiva: Este segmento está compuesto por una descripción sucinta de los hechos acontecidos materia de controversia, seguido de las pretensiones solicitadas, el desarrollo y resultado de la audiencia de conciliación, especificando los acuerdos arribados de ser el caso, seguido de ello la postura y pretensiones de la parte demandada; y en caso de tratarse de un caso de puro derecho en el último apartado se deberá de consignar el juzgamiento anticipado. Esta información deberá de estar plasmada de forma precisa, con simplicidad de entendimiento.

c). Parte considerativa: En este segmento se encontrará en detalle los fundamentos fácticos y jurídicos de los hechos materia de sentencia, haciéndose mención de cada una de las pretensiones de las partes procesales, el desarrollo concreto de esta parte

de la sentencia es de gran envergadura a razón de que en este punto se encuentra la motivación estimada por el juez determinante para la emisión de su fallo, por cuanto deberá de estar revestida de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad.

d). Parte resolutive: Es la parte final de la sentencia, donde se ubica la decisión del juez respecto a la causa elevada a su conocimiento, y con el cual concluye una controversia en una determinada instancia, abriéndose la posibilidad de interposición de los recursos impugnatorios en caso de la inconformidad con dicho veredicto.

2.2.1.3.3. La sentencia en el marco de la Ley N° 29497

La Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 (2010), precisa en su artículo 31° que la sentencia debe de ser motivada por tanto deberá de contener la fundamentación fáctica y jurídica de los hechos acontecidos, así como cada uno de los medios y órganos de prueba ofrecidos por las partes procesales.

2.2.1.3.3. La motivación en la sentencia

Desde la concepción de Iacoviello (2022), para abordar el tema de la motivación en la sentencia precisa que es necesario comprender la significancia de ambos términos, por un lado, entiende que la sentencia es una resolución judicial, emitida por un juez dotado de dicha facultad, con el cual se concluye el proceso en una determinada instancia y se plasma la decisión judicial que resuelve el conflicto de interés elevado a su conocimiento, continuando define la motivación como los motivos, elementos y razones por las cuales el magistrado arribo al fallo plasmado en la sentencia, mismo que deberá de registrarse en el cuerpo de la sentencia, específicamente en la parte considerativa, en respeto a la prelación de la jerarquía de las normas y cumplimiento obligatorio de los presentes vinculantes.

2.2.1.3.3.1. Concepto de motivación

La motivación en las palabras de Iacoviello (2022) es la figura jurídica por el cual se materializan las razones, elementos y fundamentes que tuvo el juez para determinarse sobre un caso en concreto, mismas que deberán tener respaldo en la normativa que rige determinado ámbito del derecho, lo cual garantiza un debido

proceso, el derecho fundamental de los justiciables y la correcta administración de justicia, conforme lo estipula el artículo 138° de la constitución política del Perú y otras normas análogas.

2.2.1.3.3.2. La motivación según el art. 139 Inc. 5 de la Constitución

La carta magna del Estado Peruano, instituye que todas las resoluciones expedidas por un órgano jurisdiccional en cualquiera de sus instancias, deberán de contener la motivación escrita respecto a la ley aplicable y los fundamentos facticos que la sustentan.

2.2.1.3.3.3. Clases de motivación

El tribunal Constitucional en su determinación contenida en el expediente N° 3943-2006-PA/TC, considera que la debida motivación de las resoluciones judiciales son de justicia que ampara a todos los que acuden ante la tutela jurisdiccional efectiva del estado, por cuando se procura que la decisión contenida en una sentencia este amparada a argumentos normativos o fundamentos fácticos objetivos y no en el mero capricho del magistrado, siendo más riguroso cuando de la decisión se deriven limitaciones a os derechos fundamentales de la personas, bajo esa línea de ideas establece cinco tipos de motivación:

- a). La ausencia de motivación o motivación aparente: Es cuando no existe motivación alguna en la sentencia, o si la hay discrepa con los argumentos vertidos por las partes en el proceso, y solo por un mero cumplimiento del formalismo basa su decisión en frases subjetivas, sin considerar argumento normativo ni factico que de asidero legal a su decisión.
- b). La ausencia de motivación interna del razonamiento: Es cuando los argumentos que motivan la sentencia son redactados sin un orden lógico y cronológico, lo cual lo hace confuso imposible de trasmitirse de manera coherente, y da lugar a la llamada incoherencia narrativa.
- c). Deficiencia en la justificación de las premisas: El a quo parte de premisas que no han sido sometidas a una confrontación y análisis para la determinación de su

validez normativa y fáctica.

- d). Insuficiencia de motivación: Los argumentos facticos y jurídicos que sustentan el fallo del magistrado son mínimos.
- e) La congruencia en la motivación: Las resoluciones de sentencias emitidas por los magistrados deberán ceñirse a las pretensiones y argumentos planteados por las partes procesales, puntualizando cada extremo de los puntos controvertidos elevados a su conocimiento, sin omitir, exceder o alterar las pretensiones, ya que de hacerlo estaríamos contraviniendo el derecho a la defensa y consecuentemente el derecho al debido proceso.

2.2.1.3.3. El principio de congruencia

2.2.1.3.3.1. Concepto

Gutiérrez (2015), indica que el contenido de la sentencia deberá corresponder de manera estrecha con las pretensiones planteadas dentro del proceso, por cuanto no deberá extenderse más allá de lo pedido, ni menos de lo que se pretendió, deberá ajustarse al marco de las pretensiones solicitadas en la demanda.

2.2.1.3.3.2. Fundamentos

Para Gonzáles (2014) el principio de congruencia encuentra su justificación en la necesidad imperante de conocer los cargos que se le atribuyen al demandado, para ejercitar el legítimo derecho a la defensa, inobservancia de ello produce la trasgresión del principio del debido proceso, por cuando las sentencia deberán de guardar una estrecha relación de entre las normas invocadas y los hechos acontecidos y una adecuación entre las pretensiones y el fallo; para no incurrir además en arbitrariedades y excesos por parte de los órganos encargados de administrar justicia en el Perú.

2.2.1.3.3.3. Tipos

Gonzales (2014) hace una clasificación tripartita del principio de congruencia:

- a. Según el objeto: Que recaer sobre el objeto (pronunciamiento solicitado al

juez) y el bien corpóreo o no, en el cual repercute dicho pronunciamiento, es así que hace una subdivisión:

- **Incongruencia infra petita:** Considerado como una alteración de lo solicitado por alguna de las partes y lo determinado en el fallo del juez, es decir que el pronunciamiento del magistrado no abarca todas las pretensiones planteadas en la demanda o no satisface los argumentos vertidos en el proceso.
 - **Incongruencia extra petita:** Es cuando el juez, emite su resolución de sentencia, reemplazando las pretensiones planteadas en la demanda o concediendo algo adicional, es decir su determinación arriba a esferas no pretendidas en el juicio
 - **Incongruencia ultra petita:** Es cuando el juez se pronuncia sobre algún extremo distinto a los pretendidos en la demanda o con algún punto adicional.
- b. **Según el sujeto:** Es cuando los efectos jurídicos que se coligen de una sentencia judicial recaen sobre sujetos ajenos o no vinculados al proceso judicializado.
- c. **Relación a la Causa Petendi:** Existe una incongruencia entre las normas aplicadas y hecho acontecido.

2.2.1.3.3.4. Límites a la congruencia

La corte suprema, establece en la Casación N° 1099-2017 Lima, como límites de la congruencia, al extremo máximo y mínimo hasta donde el magistrado que conoce la causa judicializada puede llegar al momento de emitir una sentencia, por lo que deberá ceñirse a una estrecha consonancia entre los fundamentos de hechos y de derecho, la resolución expedida deberá referirse a las pretensiones planteadas en la demanda y los argumentos alegados por las partes en el proceso, a pesar que las partes no hayan invocado algún derecho o lo hayan hecho erróneamente, no deberá obviar su pronunciamiento sobre algún extremo planteado en el petitorio de la demanda, por lo que deberá expresar su decisión respecto a los puntos controvertidos y planteados en la demanda y los argumentos vertidos en el proceso, su incumplimiento o trasgresión significa la inobservancia del derecho a la debida

motivación de resoluciones y el principio de IURIA NOVIT CURIA.

2.2.1.3.4. Principio de la primacía de la realidad.

Montoya (2016), señala que, en base a este principio, concordante con la finalidad del derecho laboral de aplicar una igualdad absoluta entre el empleado y el empleador, es que se da prioridad a los sucesos de la realidad fáctica, lo que sucede en el día a día, antes de la realidad descrita en la fuente documentaria que en muchas ocasiones envuelven o disfrazan los actos habituales en simulaciones, de esta manera el legislativo ha prevenido que las desventajas o ventajas con las que cuenten las partes procesales según su condición no influyan en la impartición de justicia.

2.2.1.4. El recurso de apelación

2.2.1.4.1. Concepto

López (2016), indica que es un instrumento jurídico, accionado por alguna de las partes procesales disconformes con la sentencia emitida en primera instancia, y por la cual solicitan a la sala inmediata superior un nuevo análisis del caso en controversia y de las leyes aplicadas, y quienes dotados de un nivel profesional más alto y un criterio más distinguido, podrá discrepar o confirmar la decisión del juzgado; su interposición no requiere fundamentos especiales, siendo suficiente un análisis lógico jurídico de la norma aplicada en el caso materia de sentencia.

2.2.1.4.2. Fines

Gutiérrez (2015), considera que la finalidad del recurso de apelación es cautelar la correcta administración de justicia, y en cumplimiento de la pluralidad de instancias da la posibilidad de someter a revisión una sentencia emitida por un juzgado en primera instancia que no es consentidas por alguna de las partes procesales legitimadas, dicha revisión lo efectúa la sala inmediata superior para que este en ejercicio de su elevado criterio legal y capacidad de justicia realice el debido procedimiento para modificar, revocar o confirmar la sentencia del juzgado.

2.2.1.4.3. Trámite

El recurso impugnatorio de apelación tiene lugar cuando la sentencia emitida por el órgano jurisdicción de primera instancia no es consentida por una de las partes involucradas en el proceso, y según la Nueva Ley procesal del Trabajo Ley N° 29497, el plazo para su presentación es de cinco días hábiles contados desde el día siguiente de la realización de la audiencia de juzgamiento o de la citación para la notificación de la sentencia, interpuesta esta es derivada al órgano jurisdiccional de segunda instancia en el mismo plazo, y luego de ser elevada se fija la fecha para la audiencia de vista de la causa, donde se concluirá el litigio.

2.2.1.5. La desnaturalización de contrato

2.2.1.5.1. Concepto

Toyama & Vinatea (2017), consideran que la desnaturalización es el cambio o la modificación de la naturaleza con la que se originó inicialmente un contrato, pudiendo someterse a dicha desnaturalización los contratos sujetos a modalidad, los cuales deberán de ser considerados de continuación no determinada.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) en su artículo 77° regula que de producirse la variación de la modalidad inicial con la que se originó la relación laboral este será considerado de duración indeterminada, puesto que el empleado no puede continuar laborando concluido el plazo fijado por el empleador, cumplido el objetivo para la cual fue contratado o cuando el tiempo de suplencia haya terminado. Tendrá el mismo tratamiento la detección de una simulación o fraude a las normas laborales.

La sentencia del Tribunal Constitucional contenida en el Expediente N° 6080-2005-AA/TC, puntualiza que la desnaturalización de contrato toma lugar cuando pese a estar sujetos a una modalidad y se haya cumplido o superado el propósito, se continúe con la relación laboral, y por lo se deduce un contrato de continuidad indeterminada.

2.2.1.5.2. Características

Toyama & Vinatea (2017), precisan que:

- A. El empleado continuo con la prestación personal de servicios, pese haber sobrepasado el tiempo fijado en el contrato, o cuando se hayan agotado los aplazamientos de ley.
- B. El empleado continuo con la prestación personal de servicios, luego de la culminación del propósito de su contrato, sin que media una renovación de contrato.
- C. El empleado continuo con la prestación personal de servicios de suplencia, a pesar de haber sobrepasado el límite temporal determinado por ley.
- D. Cuando se advierta la ejecución de una simulación o dicho de otro modo exista fraude.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), en el capítulo VII regula que la desnaturalización de contratos, se concretizará siempre que se pueda acreditar que el empleado sujeto a un contrato a modalidad continúe con su prestación personal de servicios a pesar del vencimiento del plazo especificado en el contrato o cuando las prórrogas permitidas por ley se hayan agotado, cuando se haya cumplido el propósito para el cual fue contratado, cuando el plazo de suplencia haya terminado o cuando se acredite una simulación contrariando el principio de la primacía de la realidad.

La sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 765-2004-AA/TC, instituye como una de las características de mayor relevancia de la desnaturalización de contratos, a la variación de la condición, de transitorio a indeterminado.

2.2.1.5.3. Efectos

Toyama & Vinatea (2017), consideran que efecto de mayor envergadura que produce la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad es que la determinación del plazo de vigencia de dicho contrato pasa de ser temporal a indeterminado.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), establece en su capítulo VII que de concretarse la variación en la naturaleza con la que surgió un determinado contrato, esta producirá una modificación en la duración de dicho contrato, cambiando de temporal a indeterminado.

El pleno jurisdiccional supremo (2014) determinó que, en el caso producirse una desnaturalización de un contrato sujeto modalidad y debido a las consecuencias jurídicas que este ocasiona, se asumirá la existencia de un vínculo laboral y el contrato originario no podrá surtir ningún efecto jurídico, debiéndose de incorporarse al alguno de los regímenes contemplados dentro de las normas laborales.

2.2.1.5.4. Aplicación en la actividad pública laboral

Es de aplicación en el ámbito público y privado, siempre que se compruebe la variación y/o modificación de las condiciones originarias con las que se celebraron un contrato.

La Ley Marco del Empleo Público - Ley N° 28175 (2004), condiciona su aplicación a la existencia de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, desde la prestación personal de los servicios, la subordinación y la remuneración, instituyéndose de esta manera que dichos requisitos son necesarios para que se circunscriba dentro del ámbito de aplicación de régimen público y determinase entre empleador y empleado público.

2.2.1.6. Contrato de trabajo

2.2.1.6.1. Concepto

Anacleto (2015), considera que el contrato de trabajo un convenio de carácter laboral, libre y voluntario entre dos partes interesadas, por un lado, el empleador y por el otro el empleado, que buscan recíprocamente una contraprestación, entre un servicio por una remuneración económica o no, mismo este podrá ser celebrado de manera escrita o verbal, perfeccionándose en el consentimiento exteriorizado de las partes y los hechos concluyentes, coligiéndose de ello una relación laboral de ser el

caso, siempre que existan los tres elementos esenciales del contrato de trabajo y que su duración sea indeterminada, originando derechos y obligaciones para ambas partes involucradas.

Tomaya (2015), indica que, de detectarse la concentración de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, como son la prestación personal de servicios de manera subordinada y a cambio de una remuneración, se presume la existencia de este, a pesar de que no existiera un documento físico, ya que se contempla la posibilidad de ser realizado de forma verbal.

Según el TUO del DL N° 728, en el artículo 04, contempla la presunción de la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, siempre que los servicios prestados sean de carácter personal, de forma subordinada y a cambio a una remuneración o pago en forma dineraria o en otra especie, el cual tiene la posibilidad de ser realizado de forma verbal o escrita, siempre que la ley no ordene lo contrario, con es el caso de los contratos de trabajo sujetos a modalidad y otros.

En la Casación Laboral N° 14440 (2013) – Lima, establece que un contrato de trabajo es un convenio de carácter laboral, mediante el cual el empleado se obliga a una prestación personalísima, subordinada a la dirección de empleador, y que a consecuencia de ello percibe una remuneración.

2.2.1.6.2. Características

Haro (2011), menciona que un contrato de trabajo está caracterizado por ser:

- a) **Conmutativo:** Las contraprestaciones son recíprocas y equitativas, es decir que hay igualdad entre lo que se da y lo que se recibe, siendo estas de carácter ciertas e inmediatas, donde los derechos y obligaciones son de conocimiento del empleador y el empleado.
- b) **Oneroso:** Es de carácter lucrativo, que genera un gasto económico o de especies, a raíz de la relación laboral sostenida entre el empleador y empleado, que se ven obligados al cumplimiento del pago de una remuneración y la prestación personal

de servicios, respectivamente, debiéndose prever un equilibrio entre ambas partes, tanto en su provisión y consideraciones.

- c) Tracto sucesivo: Refiere que el contrato de trabajo perdura con el pasar del tiempo, por tanto, la relación laboral emergida entre el empleador y el empleado no se desvanece de forma inmediata por la realización de determinados actos, sino que se prolonga en el tiempo, esto fortalecido con el principio de continuidad, que es uno de los pilares de gran envergadura en el derecho del trabajo.
- d) No solemne: Existe flexibilidad en su realización, ya que se puede realizar de forma escrita en cumplimiento de todas las formalidades establecida en la ley, como también de manera verbal, siempre que la ley lo permita, la ausencia de un contrato plasmado en un documento físico corpóreo, no es determinante para establecer la existencia o no de una relación laboral ni causal de nulidad, ya que se prefiere la verdad ocurrida en la praxis diaria a la verdad documental.
- e) Consensual: Llamado así por ser un acuerdo, libre, voluntario y consentido, por el cual las partes interesada aceptan de manera recíproca la conformidad de determinados actos y situaciones a concretizarse.
- f) Personal: Es realizado de forma personalísima con las partes intervinientes.

El código civil (1993), aplicado de forma supletoria en el derecho laboral, precisa en su artículo 1351 que un contrato de trabajo se encuentra revestido por determinadas características, como la creadora debido a que su realización origina derechos y obligaciones para las partes interesadas que concurren a la celebración del contrato, modificadora ya que varía las condiciones de los sujetos laborales y conclusiva a razón de que se podrá poner fin cumplido el propósito, según la modalidad a que el contrato este sujeto.

La Corte Suprema de Justicia en la sentencia de casación contenida en el expediente N° 26279-2017/ Lima, señala en su octavo fundamento que los contratos de trabajo son acuerdos de voluntades entre el empleador y el empleado, y que una vez concretizado da origen a una relación laboral, coligiéndose de ello derechos y deberes que regirán y regularan la prestación de los servicios, asimismo hace mención que para la detección de un contrato de carácter laboral en caso de

simulaciones o análogos, el derecho laboral en amparo al principio de la primacía de la realidad busca en la realidad fáctica, de lo que sucede en el día a día, la existencia de los elementos esenciales de todos contrato de trabajo, que son la prestación personal de los servicios, la subordinación y la remuneración, y aunado a ello también se vale de presencia de los rasgos de laboralidad, como son la supervisión de la prestación de los servicios, la fijación y cumplimiento de un horario laboral, la suministración de material logístico para la realización de sus deberes y el goce y el uso de vacaciones anuales.

2.2.1.6.3. Clasificación

Toyama & Vinatea (2017), consideran la existencia de tres clases de contrato de trabajo, que según sea el caso darán origen a un vínculo laboral, que son:

- A. Contrato a tiempo indeterminado: La realización de este tipo de contrato puede darse de forma escrita o verbal (no solemne), donde la prestación personal de los servicios que cumple el empleado no está sujeta a un límite temporal, sino que por el contrario perduran con el tiempo, salvo causa justificada y legal que lo ponga fin.
- B. Contratos sujetos a modalidad: La concretización de este tipo de contratos deberán de realizarse necesariamente de manera escrita, por imperiosidad de la Ley y debido que son acuerdos contractuales sujetos a modalidad están ajustados a determinadas condiciones y un plazo determinado, tiene lugar ante un incremento de producción, cuando a un empleado no puede laborar por haberse accidentado y se ve limitado su capacidad operativa, y todos aquellos motivos que los que se ponga en manifiesto la limitación temporal de conclusión de la prestación de los servicios o la finalidad o el objetivo para el cual son contratados.
- C. Contrato de trabajo a tiempo parcial: Es un acuerdo contractual y debido a su naturaleza deberá de ser realizado de manera escrita obligatoriamente por la imperiosidad de la Ley, y es por el cual se faculta a los empleadores tener la posibilidad de contratar a otros empleadores, bajo la condición que el horario laboral no supere las cuatro horas diarias.

El TUO del DL N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), regula dentro de su título preliminar - Título III, capítulos II, III y IV los contratos sujetos a modalidad, que por su naturaleza son de duración determinada, considerados atípicos debido a que contravienen al principio de continuidad y de tracto sucesivo característicos del derecho del trabajo; en este cuerpo normativo se contempla una división tripartita de los contratos a modalidad:

- a) Los contratos de carácter temporal: Este tomará lugar cuando la prestación de los servicios sea en respuesta al incremento de las actividades de una empresa o cuando esta haya iniciado una nueva actividad, no debiendo superar el límite de tres años, cuando exista un incremento en la demanda de los mercados y con la finalidad dar abasto dicho acrecentamiento se contrata haciendo una precisión respecto al motivo puntual por el cual se ingresa a laborar, no debiendo superar los seis meses anuales y cuando exista una variación de las actividades empresariales no debiendo de superar los dos años.
- b) Los contratos de carácter accidental: Se producen de forma casual u ocasional y tomarán lugar siempre que respondan para atender ocasiones fortuitas diversas que se presenten dentro del ambiente laboral, cuando la finalidad sea suplir a un personal permanente quien mantiene un vínculo laboral suspendido por causales justificadas o cuando causas de emergencia así lo requieran sin que esta exceda el plazo máximo de un año.
- c) Los contratos para obra determinada: Su carácter obedece a un acuerdo entre el empleador y el empleado para ejecutar una acción específica dentro de un plazo determinado, dentro de este apartado encontraremos a los contratos de carácter intermitente que cubren las actividades permanente que un empresa pero que son discontinuas, así mismo encontramos a los contratos de temporada por el cual se cubren las actividades que realiza una empresa en determinadas épocas del año y se vuelven a repetir en el mismo periodo aproximadamente, este tipo de contratos deberá de hacer constar por escrito dichas especificaciones.

La sentencia del Tribunal Supremo contenida en el expediente N° 2280/1992 (1996), introduce una clasificación por la validez de los contratos, señala así a los contratos

consensuales, debiendo de reunirse el consentimiento de las partes, el objeto y la causa; los contratos de carácter remunerativo que supone el pago por una actividad o servicio prestado a favor del empleador; los contratos de tipo oneroso debiéndose prever la equidad de la contraprestación, así mismo hace mención a los contratos gratuitos o lucrativos.

2.2.1.6.4. Elementos

Haro (2011), menciona tres elementos:

1. Subordinación: Conceptualizada como la falta de capacidad de dirigir la prestación de servicios de manera libre y espontánea, por cuando deberá de guardar sometimiento y acatar las disposiciones u órdenes legales emitidas por el empleador en su condición de director, ejemplo de ello es cumplir con una hora de ingreso y salida, entre otros.
2. La remuneración: Es la contraprestación que recibe el empleado por los servicios brindados, esta puede ser de forma dineraria, en especies o bajo cualquier denominación, siempre que el trabajador pueda disponer libremente de él.
3. El carácter personalísimo de la prestación de los servicios: Los servicios prestados deberán ser ejecutados o realizados de manera personal por el empleado, pudiendo excepcionalmente ser reemplazado por un tercero bajo una concesión con el empleador y siempre que ese tercero dependa del trabajador y que la naturaleza de las actividades así lo permitan.

Toyama & Vinatea (2017), consideran de gran importancia detectar la presencia de los tres elementos componentes de un contrato de trabajo, para deducir el vínculo laboral y en caso de que este sujeto a alguna modalidad y este haya sido desnaturalizada se deberá de considerar su duración a tiempo indeterminado.

La Ley de productividad y competencia laboral aprobada con DS N° 003-97-TR, regula en sus artículos 05°; 06° y 09°, los elementos del contrato de trabajo, considerando a la prestación personal de los servicios, que es por el cual el trabajador o empleado se obliga a prestar sus servicios de manera personal, pudiendo ser suplido por un familiar directo que le guarde dependencia siempre que la naturaleza

de las actividades que realiza así lo permita, la remuneración, que es el pago o retribución que percibe el trabajo por el cumplimiento de la prestación de sus servicios, mismo que puede ser otorgadas en dinero, especies u otro cual fuese su denominación siempre que se tenga libre disposición de ello, finalmente indica como último elemento a la subordinación, que es definido como a sumisión a la potestad directriz del empleador, quien se encuentra dotado de facultades legislativas dentro de su centro laboral, sancionadoras, supervisoras, entre otros, enmarcados al respeto de los límites legales.

En la Casación Laboral contenida en el expediente N° 14440 - 2013 Lima, detalla de manera taxativa como elementos esenciales de un contrato de trabajo a la ejecución personal de los servicios, la remuneración a modo de contraprestación de sus servicios prestados y la subordinación o dependencia hacia el empleador para la realización de dichos servicios, por tanto, el empleador deberá de dirigir, supervisar el desenvolvimiento de las actividades realizadas por el trabajador.

2.2.1.6.5. Relación laboral de hecho

Montoya (2016), precisa que normalmente las relaciones laborales encuentran su principio en el contrato de trabajo, pero la inexistencia de este documento físico no significa la ausencia de una relación laboral, ya que por el principio de la primacía de la realidad por el cual se da preferencia a los hechos que se llevan a cabo en el día a día frente a los hechos o la verdad contenida en documentos, es así que basta con probar la presencia de los tres requisitos esenciales de un contrato de trabajo para que esta se genere de forma tácita relaciones laborales entre ambas partes laborales, por ningún motivo se deberá adoptar el criterio que por la inexistencia física de un contrato de trabajo deberá correr igual suerte la relación laboral y las consecuencias jurídicas que de ella se desprenden.

Toyama (2015), indica que para continuidad y estabilidad de la relación laboral entre las partes contractuales, los servicios prestados por el empleado deberán ser de manera personal y no por terceros, salvo excepciones permitidas por la ley, ejecutando dicho accionar bajo la conducción y supervisión del empleador, es decir

será realizado bajo el imperio de subordinación del empleador y cambio de ello deberá de recibir en contraprestación una remuneración dineraria o en especie el cual deberá de ser de su libre disposición.

Así mismo la Constitución Política del Perú (1993) en su articulado 26° regula los principios que encuadran las relaciones laborales, en búsqueda de una igualdad objetiva, previniendo que las prerrogativas con las que se encuentra dotado el empleador influya negativamente en la impartición de justicia, desarrollando una política preventiva contra actos de incriminación de cualquier tipo, revistiendo de irrenunciabilidad determinados derechos y en caso de emerger alguna duda respecto al sentido de la norma se optara por el más favorable para el trabajador.

En la Casación Laboral contenida en el expediente N° 14440 - 2013 Lima, indica que si el demandante (el empleador) demuestra la prestación personal de sus servicios a favor de su empleador, la autoridad judicial competente asumirá la existencia de los demás elementos de la relación laboral, a excepción de que se ofrezcan pruebas que expresen lo inverso.

2.2.1.6.6. Extinción de la relación laboral

Montoya (2016), estima que la extinción de la relación laboral tiene su momento en la terminación, consumación o la finalización de un contrato de trabajo, ya sea que dependiendo de la modalidad de dicho contrato se ha cumplido con el propósito de este o se ha incurrido en causales legales que motivan su término, además de ello se produce el cese de las remuneraciones percibidas por el empleado, que servía de sustento para sí y los miembros de su familia. Esta situación se realiza según la circunstancia que lo produzca y se divide en dos grandes grupos:

- a) Por cumplimiento del objetivo: Cuando se han satisfecho los propósitos, objetivos y metas planteados en el acuerdo contractual celebrado por las partes interesadas, y esta puede concretarse de dos formas, cuando se ha arribado a la fecha límite estipulado en el contrato o se ha concluido con las actividades acordadas por las partes.

b) Por muerte, jubilación o incapacidad del trabajador: Debido al carácter personalísimo que recubre la ejecución de los servicios prestados por el empleado, con la fallecimiento de este de manera inmediata se extingue el vínculo laboral con la excepción de que se haya estipulado la posibilidad de un reemplazo por un tercero, siempre que la ley y la naturaleza de las labores así lo permitan, por otro lado por sujeción a la ley que establece la edad mínima y máxima para el ingreso y egreso de un centro de trabajo, respectivamente, y el empleado al no reunir los requisitos y capacidades físicas y mentales para la validez de un contrato de trabajo y el perdurabilidad del vínculo laboral.

La Ley de productividad y competencia laboral DS N° 003-97-TR, en su Título I, capítulo IV art. 16 regula las diversas causas por las que se materializa la extinción de un contrato de trabajo:

1. La defunción: El fallecimiento de cualquier de las partes de la relación laboral dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, sin importar las causas que lo provoquen (causas naturales o inducidas) siempre que el empleado y el empleador sean personas naturales, ya que se verá imposibilitado el cumplimiento de la prestación de los servicios y la obligación de remunerativa, respectivamente.
2. La dimisión voluntaria del empleado: El empleado tiene la posibilidad de renunciar de manera voluntaria sin media motivo ni coerción alguna, debiendo de realizarlo de manera escrita y con un plazo anticipado de 30 días calendarios, pudiendo ser exonerada esta condición por el empleador; la carta de renuncia será considerada como consentida si no existe refutación en contrario dentro del tercer día de recibida.
3. La finalización de un servicio u obra: Los motivos por los cuales las partes interesadas arriban a un acuerdo contractual han sido satisfechos y cumplidos.
4. La caducidad del plazo fijado: La ha alcanzado la fecha máxima establecida para laborar.
5. El disenso por mutuo acuerdo: Ambas partes de la relación laboral acuerdan dar por finalizado el contrato de trabajo; su realización deberá de realizarse de manera

escrita y con el reconocimiento de los beneficios sociales que se hayan generado.

6. La incapacidad perdurable: Hace referencia a las limitaciones físicas o mentales que se generen en el trabajador y que imposibiliten totalmente la prestación de sus servicios, esta condición deberá de ser expedida por una junta de médicos de algún nosocomio, y el cual da paso a la conclusión de la relación laboral.
7. La jubilación: Es el momento en el que trabajador por la edad límite deja de laborar y pasa a adecuarse a un fondo de pensiones, para recibir un reconcomiendo económico y poder sobrevivir durante su senectud.
8. El despido: Es la figura por la cual el empleador por casusas justificadas contempladas en la ley da por concluido el contrato de trabajo, respetando las formalidades que este presupone.

La sentencia del TC recaído en el Expediente N° 0532-2001-AA/TC, precisa como la concretización del consentimiento de la pérdida del vínculo laboral, cuando el empleado que sin causa justificante ha sido despedido hace efectivo el cobro de la indemnización y beneficios sociales; lo que tácitamente manifestará su consentimiento.

2.2.1.7. Contrato verbal en la actividad pública

Haro (2011), considera que los contratos son convenios que contienen diversas decisiones consentidas por las partes que lo celebran, desde el ámbito laboral estas pueden ser realizadas de manera verbal o escrita, siempre que su duración sea indeterminada, pero contrario sensu la norma laboral exige que este se realice de manera escrita con indicación exacta de los términos y condiciones al que se ajustara la prestación de los servicios del trabajador, pero a pesar de ello si se generara un conflicto de intereses, para esclarecer los hechos toman actuación los testigos, los vestigios facticos de las circunstancias precedentes y posteriores al acuerdo verbal y cualquier documento físico o magnético que concreticen el acuerdo de voluntades pudiendo ser los boucher de los pagos efectuados, facturas de las compras realizadas y cualquier otro medio idóneo que demuestre un hecho acontecido.

El TUO del decreto legislativo N° 728, su título I, capítulo I, artículo 04, regula como una forma válida a los contratos verbales para concretizar un acuerdo contractual, con la prerrogativa de que dicho contrato este orientado a la creación de un relación laboral a tiempo indefinido en cumplimiento al principio de continuidad del derecho del trabajo, por otro lado estipula que en caso que el contrato de trabajo este sujeto a alguna modalidad temporal deberá de realizarse de manera escrita y puntualizando las condiciones de la prestación de los servicios, el caso de incertidumbre de alguna de las condiciones se procederá con prelación al principio de la primacía de la realidad.

La Casación Laboral contenida en el expediente N° 8222-2016-ANCASH, introduce que los contratos verbales son acuerdos oralizados, voluntarios y consentidos entre las partes interesadas concurrentes y del cual se desprenden derechos y obligaciones y se el nacimiento de la relación laboral, siendo que en caso de incertidumbre de algunas de las condiciones establecidas inicialmente en aplicación del principio de la primacía de la realidad, esta será dilucidada con la realidad fáctica habitual, sumando esfuerzos orientados a la búsqueda y detección de los elementos esenciales del contrato de trabajo.

2.2.1.8. Contrato administrativo de servicios

2.2.1.8.1. Concepto

Haro (2011). Argumenta que dichos contratos son de carácter especial introducidos recientemente en el año 2008 a razón de que el Estado poseía una gran cantidad de vínculos laborales a manera de servicios no personales, por cuanto no contaba con la capacidad moral para exigir el cumplimiento de las normas laborales dentro de la administración de las empresas privadas. A consecuencia de ello se legisló el Contrato administrativo de servicios en adelante CAS, que es una modalidad especial, propia del Estado que no tiene adherencia a las leyes que regulan la carrera administrativa.

El Decreto legislativo N° 1057 establece el parámetro normativo de la ejecución de los CAS, el cual es de naturaleza especial para la contratación de carácter laboral en beneficio para el sector público, por esta condición está ligado a una categoría propia del derecho administrativo y privado del Estado peruano; previéndose el restricto respeto a las garantías meritocracias para la selección por capacidad, y alcanzar la finalidad de igual objetiva en su admisión.

La casación laboral contenida en el expediente N° 13122-2013- La Libertad, determina que los contratos CAS pertenecen al régimen especial de contrataciones para la sección de tipo público, con la cual se da inicio al vínculo laboral entre la entidad pública y la persona natural, la que efectuara determinadas acciones o servicios en favor de su empleador y a raíz del cual se originaran determinados derechos propios del régimen.

2.2.1.8.2. Aplicación

Haro (2011), menciona que el ámbito de aplicación de los contratos CAS recae sobre toda institución pública con sujeción al Decreto Legislativo N° 276, y a entidades pública ligadas al régimen laboral de la labor privada, quedando fuera de los alcances las actividades de consultoría autónoma y las empresas estatales, siendo esto fortalecido en el Decreto Legislativo N° 1057 (2008), que da certeza lo mencionado por el autor antes citado.

2.2.1.9. Beneficios sociales

2.2.1.9.1. Concepto

Toyama & Vinatea (2017), mencionan que si bien esta terminología es mencionada en diversos segmentos de las normas laborales, los legisladores no se han pronunciado respecto al concepto de su definición, es así que extrapolando los autores ha llegado a la determinación de que los beneficios sociales son todas aquellas retribuciones dinerarias o especies que percibe el empleado de forma paralela a su remuneración habitual, en recompensa a los esfuerzo realizaos en la prestación de sus servicios, quedando expedita la determinación del monto, la

frecuencia de pago, a criterio del empleador. Nuestro sistema jurídico reconoce seis tipos: Gratificación por motivos de festividades patrias y nochebuena (navidad), indemnización por tiempo de servicio, la asignación familiar, las utilidades y el seguro de vida.

La sentencia del TC contenida en el expediente N° 03052-2009-PA/TC Callao, establece que los beneficios sociales son prerrogativas ligados a los trabajadores por la condición de tal, y son calificados como derechos adquiridos, por tanto hacer efectivo el cobro de dichas retribuciones no presupone el consentimiento de la conclusión de la relación laboral, contrario sensu es tomado como la práctica de un derecho; cabiendo la posibilidad que de concretarse un convenio entre las partes de la relación laboral como el pago de una indemnización ya no se podrá acceder a la vía judicial.

2.2.1.9.2. Características

Montoya (2016), indica que los beneficios sociales están revestidos por características como la prevención ante eventualidades de un cese de labores, como coadyuvador en la minimización de las preocupaciones económicas, como un reparador de gastos ante eventualidades festivas y generadora de ventajas y comodidades para una vida plena.

2.2.1.9.3. Efectos

Montoya (2016), Precisa los efectos más relevantes que busca alcanzar los beneficios sociales:

- a) Optimizar las condiciones de vida de los trabajadores
- b) Propiciar un ambiente laboral óptimo
- c) Disminuir el cese y reemplazo continuo del personal
- d) Propiciar el acercamiento y compromiso con su entidad empleadora
- e) Prever el equilibrio económico del personal obrero
- f) Prever una estabilidad familiar del empleador
- g) Generar la disminución de preocupaciones en los empleados

h) Mayor proactividad en incremento de la producción

2.2.1.9.4. Clasificación

Toyama & Vinatea (2017), estiman la existencia de varias clases de beneficios sociales, entre ellos encontramos la escolaridad que es una aportación económica cuya finalidad es equilibrar los gastos generados por el inicio del año escolar, el acceso a préstamos, una retribución económica con motivo del festejo del día de la madre, fiestas patrias y navidad, incorporación voluntaria a asociaciones de clubes o gremios, seguros de salud, reconociendo económicos por gastos en pasajes, una destacada labor, entre otros, pero por fines académicos consecuentes a la presente investigación centraremos mayor énfasis en las vacaciones y gratificaciones.

2.2.1.9.4.1. Gratificaciones legales

2.2.1.9.4.1.1. Definición

Toyama & Vinatea (2017), consideran que las gratificaciones son todas aquellas compensaciones y/o recompensas generalmente dinerarias que son entregadas a los trabajadores por su condición de tal y en reconocimiento al esfuerzo en sus labores prestadas, es entregada en una cantidad proporcional al monto de su salario mensual, debiendo de estar ejerciendo la prestación personal de sus servicios el mes cuando se efectúa el pago, y haber acumulado por lo menos seis meses, caso contrario se realizara el cálculo proporcional del tiempo laborado y a razón de ello se determinara la cantidad que se le conferirá.

La Ley N° 27735, establece el marco normativo que regular el otorgamiento de las gratificaciones anuales concedidas para el personal que labora dentro del régimen, los cuales son entregados periódicamente en los meses de julio y diciembre paralelamente con su remuneración mensual, por motivos de festividades de fiestas patrias y navidad, respectivamente, así como por el reconocimiento al esfuerzo de la prestación personal de sus servicios.

La sentencia de TC, contenida en el expediente N° 03052-2009-PA/TC Callao, precisa que las gratificaciones legales tienen inherencia a los trabajadores por dicha condición, y son caracterizados por ser de derecho adquirido y tienen pertenencia al grupo de beneficios sociales, es así que el referido tribunal considera que hacer efectivo el cobro de dicha monto dinerario o en especies, no podrá deducir la voluntad o el consentimiento del trabajador de dar por concluido la relación o vínculo laboral con su empleador, contrario sensu es una la manifestación del libre ejercicio de un derecho, por tal motivo no es válido argumentarla como impedimento para acceder a la garantía de amparo.

2.2.1.9.4.1.2. Finalidad

Toyama & Vinatea (2017), indican que la finalidad de la percepción periódica de las gratificaciones legales, responden a un motivo esencialmente familiar, por tanto, se prevé que la economía del trabajador se mantenga equilibrada frente a los gastos que surgen con motivos de fiestas patrias y navidad, que acontecimientos sociales consuetudinarias.

2.2.1.9.4.1.3. Aplicación

Toyama & Vinatea (2017), consideran que el ámbito de aplicación se extiende a todas y cada una de las modalidades de trabajo, al margen del tiempo que se venga laborando, en este grupo también están incluidas los socios de las cooperativas.

La Ley N° 27735, establece y regula la otorgación de las gratificaciones legales del personal que labora bajo el régimen de la actividad privada y especifica que su aplicación trasciende al margen de la modalidad del vínculo laboral y el tiempo laborado por el trabajador.

2.2.1.9.4.2. Vacaciones legales

2.2.1.9.4.2.1. Definición

Toyama & Vinatea (2017) indican que es el espacio de tiempo libre remunerado, que hace uso el trabajador para disfrute personal, recrearse y descansar, por un período de

treinta días hábiles luego de haber cumplido un año de la prestación de sus servicios de manera continua, siendo un derecho de libre disposición este puede optar por hacer uso de ese derecho o seguir laborando pero por una retribución económica equivalente a su salario mensual, por lo que de no hacer uso de sus vacaciones debería percibir dos sueldos en el mes.

El Decreto Legislativo N° 713 (1191), regula en su artículo 10°, que siempre que se haya cumplido con un año completo de la prestación de servicios, el trabajador tendrá derecho a treinta días de descanso remunerados que será equivalente al último salario percibido, la fecha para el uso deberá ser fijado en mutuo acuerdo con el empleador, o en todo caso este último lo determinara bajo el accionamiento de sus facultades de directriz.

La sentencia del TC recaída en el expediente N° 4635-2004-AA/TC, señala que lo empleados luego de haber cumplido un año de trabajo ininterrumpido, tienen derecho a treinta días de descanso remunerado, el cual podrá hacer uso de forma parcial (fraccionada) o total, el cual en conceso con su empleado y previendo el normal funcionamiento de las actividades podrá ser concedida, estas pueden ser: los quince primeros días podrán ser ejercidas de manera total o fraccionadas en siete y ocho días, y los demás días restantes podrán ser empleadas en fracciones de hasta un día calendario.

2.2.1.9.4.2.2. Finalidad

Toyama & Vinatea (2017), señalan que las finalidades que las vacaciones persiguen, son de disfrute y relajo personal del trabajador, para fortalecer los lazos familiares y auto personales, orientadas a la restauración física y mental, deterioradas durante el periodo laborado y mantenimiento e incremento de la capacidad proactiva y productiva del empleado.

2.2.1.9.4.2.3. Aplicación

Haro (2011), estima que su aplicación se extiende tanto al ámbito privado como al público al margen del tipo de contrato al que estén sujetos, siempre que ostenten la condición de trabajador o empleado; con excepción de los regímenes especiales correspondientes a las micro y pequeñas empresas que se dirigen bajo sus propias normas.

2.2.1.10. El despido

2.2.1.10.1. Concepto

Montoya (2016) lo define como la decisión del empleador de terminar una relación laboral con base en las causales identificadas de formas justificables y razonables contemplada en la ley de productividad y competitividad laboral debidamente comprobada. El despido es una forma de extinción de vínculo laboral con el trabajador, la terminación de esta relación laboral basada en la decisión unilateral del empleador. Se produce cuando el empleador decide rescindir el contrato de trabajo de un empleado con causa justificable. A grandes rasgos el despido puede ser causal o no, dependiendo si el motivo es objetivo, subjetivo o es una mera voluntad del empleador.

De acuerdo con la Ley de Productividad y Competencia Laboral N° 003-97-TR, en su artículo 24, se prevén causales justificadas de despido, las cuales se refieren a la comisión de una falta grave, la condena de una calificación intencional que imposibilite ocupar un puesto de trabajo, bajo mandato jurisdiccional. Ni el despido ni los motivos alegado para el despido por causas justificables se deducen o presumen, en consecuencia, deben ser probados.

En la Sentencia del TC comprendida en el expediente N° 976 -2004-AA/TC, se determinó que, en caso de despido arbitrario, se deberá otorgar una indemnización o reintegro caso por caso, precisando que, si por el supuesto que no se lograría la reposición de los derechos vulnerados o la restitución, se buscará el medio más adecuado para lograr dicho objetivo, ya que éste se encuentra revestido de

protección constitucional. Asimismo, la ley relativiza la protección laboral al trabajador durante el periodo de prueba, que, durante sus primeros meses de trabajo, es decir que el empleador puede concluir con la relación laboral sin tener que realizar una indemnización o expresar causa alguna ni seguir ningún procedimiento de despido. Durante ese periodo si el empleador no está satisfecho con el desempeño del trabajador podrá cursarle una comunicación de despido dando por extinguido el vínculo laboral; efectivamente si el trabajador labora en un periodo de un mes, en su liquidación de beneficios sociales que se paga dentro de las 48 horas del cese le correspondería el pago trunco o proporcional de su gratificación, de su compensación por tiempos de servicios o de sus vacaciones, pero no habrá pago que compense la extinción laboral. Lo mismo ocurre con los trabajadores con jornada de menor a cuatro horas.

2.2.1.10.2. Características

Bustamante (2008), considera que, al despido como extinción de la relación laboral, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, mediante el cual el trabajador deja de prestar servicios a este por motivos ajenos a su voluntad y produciéndole un daño al no seguir percibiendo su remuneración.

Montoya (2016) señala que el despido en sí mismo se caracteriza por:

- a) Unilateral: La facultad de decidir el despido de un trabajador corresponde únicamente al empleador y se reduce si se realiza en consulta con los representantes de los trabajadores.
- b) Constitutivo: El empleador tiene la facultad de extinguir la relación laboral directamente sin recurrir a otra instancia.
- c) Receptivo: su validez se basa en la notificación del trabajador cesado.
- d) Extintivo: Elimina todos los posibles efectos del contrato por un cambio en las circunstancias originales del contrato.

De acuerdo con la Ley de Productividad y Competencia Laboral DS N° 003-97-TR,

considera que el despido se caracteriza por una decisión unilateral del empleador, que tiene carácter escrito conforme a una decisión equitativa bajo amparo de la ley y contiene las razones por la extinción de la relación laboral derivada del contrato, el motivo que valía tal acción y la extinción, a razón que pone fin la relación original del contrato inicial.

Se repite la decisión de la Corte Constitucional en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, citando como referencia el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, que establece que el legislador debe brindar protección contra el despido arbitrario y debe hacerlo de manera adecuada sin ella socavaría el contenido básico de los derechos de los trabajadores y, en cambio, apuntaría a buscar la equidad.

2.2.1.10.3. Clases

Montoya (2016) manifiesta que a los empleadores se les otorgan facultades desproporcionadas y desmedido para cancelar acuerdos contractuales y por lo tanto, como forma de limitar esta facultad, todos los despidos deben ser perseguidos, teniendo en cuenta el principio como libertad de contratación, cuyo tiene por objeto proteger la libertad de empresa, en la que prevalece la propiedad del empresario, y éste es responsable de la empresa, y por otra parte, la estabilidad laboral del trabajador, en la que la extinción del contrato de trabajo es limitada o condicional. y hace que se convierta en un punto de atención de la sociedad, por lo que esta decisión de selección de empresario tendrá efectos colaterales en la sociedad. Por las razones anteriores, todo despido debe estar encausado de la siguiente manera:

1. Despido Disciplinario: Los incumplimientos graves y punitivos de los empleados darán lugar a medidas disciplinarias en función de la gravedad de la negligencia de que se trate, siendo el despido el más grave. Nótese que el mencionado despido puede ser detallado como una sanción por incumplimiento de un acuerdo contractual conocido como ley de resolución, o también puede ser a través de la potestad sancionadora del empleador.

- a) Relativas a la prestación laborales: Corresponde al desempeño del empleado por debajo del rango normal, según lo determinado por la evaluación del desempeño de los compañeros de trabajo o del trabajador normal, su conducta laboral no está funcionando para la empresa. Atribuido a los empleados, pero las condiciones anteriores no son voluntarias.

 - b) Relativas al deber de disciplina del trabajador: Sera causal de despido si un trabajador viola o desobedece la ley laboral, una orden judicial o algún mandato dictada por el empleador, será obligatorio que los mandatos sean de forma precisa, entendible, terminante, firme y trascendental. Asimismo, será agravante de despido la impuntualidad repetitiva, la inasistencia reiterativa, esto dará lugar a su despido. La normativa nos precisa en caso de inasistencia por detención o retención legal, no se considerará causal de despido, esta misma condición tendrá los secuestro o hecho ocurrido a causa de ciertas personas que estén al margen de la ley.

 - c) Relativas al deber de buena fe del trabajador: el trabajador abusa de la confianza depositada en su persona, para cometer actos delictivos, lesionando los intereses de la empresa cualquiera que sea su cuantía será causa justificada para su despido.
2. Despido por causas objetivas: por todos aquellos actos que, aunque sean independientes de la voluntad del trabajador, causen perjuicio a la empresa, exigiendo el pago de una indemnización y salario fijo, en los que se induzca la incapacidad del trabajador, y el puesto o trabajo La amortización del valor económico debe ser aprobada por el empleado.

La empresa cuando comunica la carta de despido por despido objetivo tiene la obligación de poner a disposición del trabajador una indemnización económica, asimismo a diferencia del despido disciplinario, el despido por causas objetivas se tiene que comunicar con días de anticipación con la finalidad de que el trabajador no resulte perjudicado.

3. Despido colectivo: se refiere al despido de un grupo de trabajadores por parte de una empresa por las siguientes causas: económicas, se refiere a la imposibilidad de pago de los salarios de algunos trabajadores por reducción de ingresos, cambios técnicos en el proceso de preparación de servicios o productos puestos en el mercado, cambios en productos o servicios, y finalmente cambiar la organización en términos de sistemas o métodos aplicables al puesto de trabajo. En el plazo de noventa días se deberá ofrecer a los trabajadores que, independientemente del régimen laboral en que se encuentren, serán despedidos en proporción a su nómina o número de empleados.

4. Despidos por fuerza mayor: Cuando determinadas circunstancias impiden la continuación de la relación laboral, estas pueden ser la incapacidad del empleador para prestar los servicios con normalidad asimismo pueden ser legales, morales o pueden ser hechos especiales del empleador, a ello se incrementas los hechos naturales que son imprevisibles y/o inevitables, entre ellos están los terremotos, incendios, guerras; comprende también el comiso, incautaciones por incumplimiento de los deberes asignados al empleador.

DS N° 003-97-TR Ley de Capacidad y Productividad Laboral establecida en su art. 24 categorías de despido procedente, con un patrón amplio en los artículos posteriores, por lo que en el mismo orden se aprecian infracciones graves a las normas internas, incumplimiento de las órdenes legales dictadas por el empleador, despido disciplinario. También existe la idea de despido por fuerza mayor, que el empleador no puede Continuar el servicio por lo que encontramos en él decisiones judiciales emitidas por jueces y por delitos dolosos finalmente encontramos las medidas tomadas por decisiones judiciales por las cuales se determina la inhabilitación razón por la cual se extingue la relación laboral.

“El llamado despido disciplinario, el que procede ante ciertas inconductas del trabajador, se configura en cualquiera de los siguientes supuestos: i) por condena por delito doloso, ii) por inhabilitación del trabajador y iii) por la comisión de falta

grave” (artículo 24 de la LPCL).

Entendamos las dos primeras razones en esta sección si el trabajador enfrenta cargos penales por supuestas comisiones que haya cometido intencionalmente un delito y finalmente fue declarado culpable estando el proceso penal concluido correspondiente, Los empleadores pueden despedirlo.

En la Sentencia de la Corte Constitucional contenida en el oficio No. 976-2004-AA/TC, se prescribieron tres formas de despido, siendo el primero el despido injustificado en el que a la falta de imputación de causa, le sigue el despido fraudulento basado en la ausencia manifiesta de los hechos que la motivaron, y la falsedad o conducta que no sea motivo de despido, que pueden ser objeto de un proceso judicial bajo amparo constitucional, siempre que se pruebe fehacientemente la conducta dolosa; y finalmente, en esta clasificación, encontramos el despido nulo. requiere compensación y reintegro para proteger los intereses del empleado.

2.2.1.11. Reposición al trabajo

2.2.1.11.1. Concepto

Neves (2018), lo define como un instrumento jurídico que pretende interponer una denuncia en caso de un despido sin causa o un despido declarado nulo, pero no solo en este sentido, al contrario, de manera subordinada, que exige continuidad declaración de relaciones jurídicas laboral y del mismo modo el pago efectivo de las remuneraciones devengadas durante los períodos de servicio no prestados por despido improcedente, proporcionado junto con la orden de reintegro.

El Reglamento de la Ley de fomento del Empleo TUO (1996), aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece en su artículo 53 que la reincorporación es una consecuencia jurídica del despido nulo, que se produce en la misma que preserva la categoría o nivel preliminar que constará en el acta de la reunión y podrá ejecutarse con la intervención del secretario guía.

2.2.1.11.2. Características

- a. Restauración: Restauración de un sistema que se ha extinguido, por esta característica de sustitución, cuando un empleado sea despedido sin causa, se le restituirá al mismo o similar estatus laboral de la misma categoría.
- b. Protección: Protección de los derechos de los empleados cuando se encuentran en desventaja por defecto a las condiciones desfavorables frente a los capitalistas, protegen la seguridad laboral de los empleados, así como el derecho a trabajar en condiciones óptimas y medidas de seguridad adecuadas.

2.2.1.12. Compensación por tiempo de servicios

2.2.1.12.1. Concepto

Anacleto (2015). Muestran que la CTS es un elemento esencial cuya existencia es esencial en nuestro ordenamiento jurídico laboral y que incluye el pago calculado en la forma prescrita, por el tiempo prestado al empleador, siempre que se trabajen al menos cuatro horas diarias.

El Decreto Supremo N° 001-97-TR, en su artículo primero, contempla en el concepto de beneficios sociales la compensación por tiempo de servicio como respaldo ante el cese de labores, no sólo para la promoción del trabajador, sino también para su atención familiar, para que a partir del primer mes de servicio se reciba y deposite semestralmente CTS en la entidad de elección del trabajador la ejecución de este derecho se hará efectiva dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a su terminación.

Sentencia de la Corte Constitucional reproducida en el expediente No. 03052-2009-PA/TC Callao, establece la CTS como una forma de justicia social, de carácter previsional, ante el cese de la prestación de servicios, y como una forma de compensación de los costos incurridos por el desarrollo de los servicios prestados por un determinado grupo de tiempo a una empresa.

2.2.1.12.2. Finalidad

Anacleto (2015), determina que el propósito era proteger el desempleo ya que implicaba la insolvencia del empleado y sus familias, contribuyendo así a su sustento hasta que encontraran nuevos empleos.

En el Decreto Supremo N° 001-97-TR se regula la compensación por tiempo de servicio, propone en su artículo primero una finalidad predictiva mediante la cual se puede prevenir lo que va a suceder, en este caso específico se refiere al cese de la prestación laboral y los obstáculos que conlleva ello y con la finalidad de salvaguardar lo íntegro del trabajador y su familia se otorga este beneficio.

En la sentencia de la Corte Constitucional en el oficio N° 03052-2009-PA/TC Callao, determinó que la compensación por tiempo de servicio tiene una finalidad temporal, dirigiendo su ejecución de servicios cuando los trabajadores dejan de prestar servicios personales.

2.2.1.12.3. Aplicación en la actividad pública

Haro (2011), su aplicación en el trabajo de las instituciones públicas, proporcionadas por el servidor, se asignará a personal designado, pero que no exceda de 20 años de servicio, por cada año completo del 50% del salario bruto, y si los exceda, será el 100% de cada salario anual. Este beneficio sólo podrá ser pre pagado si se requiere para adquirir un terreno o vivienda para el propietario y su familia.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

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

La sana crítica. Anacleto (2015) precisa que son evaluaciones objetivas que coadyuvan a mejorar algún aspecto observado, en aplicación de la lógica y la máxima de la experiencia.

Las máximas de la experiencia. Couture (1958), se precisa que la máxima de experiencia es la acumulación de conocimientos, teóricos y prácticos que forman parte del acervo intelectual de personas generalmente con un protuberante record profesional.

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

Desnaturalización de contratos

Haro (2011), considera que es el cambio o modificación de las condiciones iniciales con la que surgió un contrato de trabajo de trabajo.

Contrato de trabajo

Toyama & Vinatea (2017), precisa que es en convenio entre dos partes los cuales acuerdan a la prestación personal de servicios a cambio de una contraprestación dinerario o en especies, esta puede ser de manera escrita o verbal. Con el contrato de trabajo surgen para derechos ambas partes como también obligaciones a raíz de la relación laboral que origina su realización.

Gratificaciones legales

Toyama & Vinatea (2017). Argumenta que son cantidades de dinero, proporcionales a la remuneración mensual por concepto de sueldos, el cual tiene como beneficiario a empleado, el mismo que tendrá que estar laborando el mes donde ocurre el pago de este beneficio, si en caso tuviese menos de seis meses ejerciendo dicho servicio o haya renunciado antes del cobro, el monto será proporcional al tiempo de la prestación de servicios.

El despido

Montoya (2016), la define como un acto mediante el cual el empleador, decide poner fin a una relación laboral, fundamentado en motivos razones, para determinarse en dicha decisión.

III.- HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, en el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

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

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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación. La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consistió en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realizó de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

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

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

elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

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

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico;

es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01, que trata sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales

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

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la

Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

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

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

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

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

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

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad

total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: sí, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

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

de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

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

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

4.7. Principios éticos

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

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

V. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Trabajo - Huaraz

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Medi	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	09	[9 - 10]	Muy alta						39	
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta							
									[5 - 6]	Mediana							
							X			[3 - 4]							Baja
										[1 - 2]							Muy baja
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta							
		Motivación de los hechos					X			[13 - 16]							Alta
									X								[9- 12]
							X			[5 -8]							Baja

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

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

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

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

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

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

5.2. Análisis de los resultados

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

a) Parte expositiva:

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, orientados a la calidad de su segmento expositivo, según los parámetros establecidos en la norma, doctrina y jurisprudencia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, en el expediente seleccionado. Los resultados obtenidos del primer cuadro evidencian que la calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y las posturas de las partes fueron de rango de calidad MUY ALTO ($r = 9$), en la introducción se encontraron los 5 parámetros previstos, los cuales son: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad del lenguaje y en la postura de las partes se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos, los cuales son: es explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; es explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes y claridad del lenguaje, sin embargo, de lo observado no se pudo encontrar 1 de los parámetros previstos, el cual es: Es explícita y evidencia congruencia con la pretensión del actor civil, en síntesis la parte expositiva presentó nueve parámetros de calidad, datos que al ser comparados con lo encontrado por Moreno (2020) en su tesis titulada: “Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reposición, en el expediente N° 356 2016-ACA juzgado mixto de Pomabamba distrito judicial de Áncash, 2020”, quien concluyó que: “La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta. En la introducción se halló 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que: aspectos del proceso, no se encontró. En la postura de las partes se halló 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia

con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, no se encontró. En síntesis, la parte expositiva presentó 8 parámetros de calidad”; con estos resultados se afirma que las sentencias emitidas en los procesos laborales cumplen en un gran porcentaje los parámetros de calidad; además Toyama (2019) señala que a raíz de la Nueva ley Procesal del Trabajo, el juez cumple un rol protagónico en el proceso laboral, debiendo de concluirlo de manera rápida y con calidad de ejecución en las sentencias.

b) Parte considerativa

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, orientados a la calidad de su segmento considerativa, según los parámetros establecidos en la norma, doctrina y jurisprudencia pertinente, con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho, la demanda y la reparación civil, en el expediente seleccionado. Los resultados obtenidos del segundo cuadro evidencian que la calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho, la demanda y la reparación civil fueron de rango de calidad MUY ALTO ($r = 10$), en la motivación de los hechos se encontraron todos los parámetros previstos, los cuales son: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad del lenguaje y en la en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos, los cuales son: razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad del lenguaje; en síntesis la parte considerativa presentó diez parámetros de calidad, datos que al ser comparados con lo encontrado por Sánchez (2021) en su tesis titulada: “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Desnaturalización de Contrato en el Expediente N° 00020-2019-0-0210-JMLA-01, del Distrito Judicial de Ancash Pomabamba, 2020”, quien

concluyo que: “La calidad de la motivación de los hechos alcanzó el rango de muy alta, ya que se encontraron los 5 parámetros previstos y son los siguientes: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones que evidencian la aplicación de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. A la vez que Las razones evidencian la aplicación de la valoración conjunta. No se encontró. De la misma manera en la motivación del derecho, fueron hallados los 5 parámetros establecidos, siendo estos: las razones que se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada han sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones que se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones que 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. En resumen, la calidad de la parte expositiva presentó 10 parámetros de calidad”, con estos resultados se afirma que las sentencias emitidas dentro de los procesos laborales ordinarios cumplen en gran porcentaje los parámetros de calidad, además Mercader (2020) indica que la formulación de las sentencias debe estar enmarcada en lo estipulado en la ley vigente, que la motivación de hecho y de derecho deben darse en dos vertientes bien pronunciadas, donde se deben contemplar la razón del fallo del juez.

c) Parte resolutive

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, orientados a la calidad de su segmento resolutive, según los parámetros establecidos en la norma, doctrina y jurisprudencia pertinentes, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión, en el expediente seleccionado. Los resultados obtenidos del tercer cuadro evidencian que la calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión fueron de rango de calidad MUY ALTO ($r = 10$), en la aplicación del principio de congruencia se encontraron todos los parámetros previstos, los cuales son: resolución no se extralimita en el pronunciamiento de las pretensiones ejercitadas y evidencia

claridad, demuestra el pronunciamiento de cada una de las pretensiones pertinentemente ejercidas; demuestra la aplicación de las dos pautas anteriores a los asuntos insertados y sometidas a discusión; evidencia correspondencia tanto con la parte expositiva y la considerativa respectivamente, y en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos, los cuales son: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; demuestra un pronunciamiento claro de la decisión u orden; indica a quien le corresponde cumplir con la pretensión señalada; evidencian pronunciamiento expreso y claro a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad; en síntesis la parte resolutive presentó diez parámetros de calidad, datos que al ser comparados con lo encontrado por Cajchaya (2018) en su tesis titulada: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y cobro de beneficios sociales, en el expediente N° 00506-2008-0-2111-JM-LA-01, del distrito judicial de Puno-Juliaca. 2018”, quien concluyo que: “La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango alta. En la aplicación del principio de congruencia, se halló 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció resolución de toda(s) la(s) pretensión(s) oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensión(es) ejercitada(s); el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidenció correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. En la descripción de la decisión, se halló 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció mención expresa de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció mención clara de lo que se decidió y ordenó, el pronunciamiento evidenció a quién le correspondió cumplir con la pretensión planteada; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidenció mención expresa y clara de la exoneración, no se encontró. En síntesis, la parte resolutive presentó: 8 parámetros de calidad”; con estos resultados se afirma que las sentencias emitidas dentro de los procesos laborales ordinarios cumplen en gran porcentaje los parámetros de calidad, además Huamán (2015) señala que la parte decisoria del fallo, debe ceñirse estrictamente a lo

solicitado en la demanda interpuesta por el interesado, por cuanto no deberá de recaer en una decisión reducida o extendida de lo solicitado, sino que por el contrario deberá de pronunciarse, específicamente sobre los puntos en controversia elevados al criterio jurisdiccional.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

a) Parte expositiva

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, orientados a la calidad de su segmento expositivo, según los parámetros establecidos en la norma, doctrina y jurisprudencia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, en el expediente seleccionado. Los resultados obtenidos del cuarto cuadro evidencian que la calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y las posturas de las partes fueron de rango de calidad MUY ALTO ($r = 10$), en la introducción se encontraron los 5 parámetros previstos, los cuales son: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad del lenguaje y en la postura de las partes se encontraron todos los parámetros previstos, los cuales son: evidencia el objeto de la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación, la claridad, evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación y evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante, en síntesis la parte expositiva presentó diez parámetros de calidad, datos que al ser comparados con lo encontrado por Álvarez (2021) en su tesis titulada: “Calidad de Sentencia de Primera y Segunda Instancia sobre Desnaturalización de Contrato, Reposición por Despido Incausado y Pago de Beneficios Sociales en el Expediente N°020-2019-LABORAL del Distrito Judicial de Ancash” quien concluyó que: “La calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos y la calidad de la postura de las partes fue de muy alta; porque se encontraron los 5 parámetros previstos”; con estos resultados se afirma que las sentencias emitidas en los procesos laborales cumplen en un gran porcentaje los parámetros de calidad; además León (2008) considera que la parte expositiva de las sentencias deben estar revestidas de

información que individualice a los sujetos procesales inmersos en la contienda judicial, asimismo, datos esenciales como la postura de las partes, datos de la autoridad jurisdiccional y los especialistas que participan en la redacción de la sentencia, y por supuesto el lugar, fecha y juzgado que atiende la causa; todo esto con la finalidad de tener un panorama claro del caso, y una claridad de comprensión en sus administrados.

b) Parte considerativa

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, orientados a la calidad de su segmento considerativo, según los parámetros establecidos en la norma, doctrina y jurisprudencia, con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho, la pena y la reparación civil, en el expediente seleccionado. Los resultados obtenidos del quinto cuadro evidencian que la calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho, la demanda y la reparación civil fueron de rango de calidad MUY ALTO ($r = 10$), en parte que refiere a la motivación de hechos se encontraron los cinco (05) parámetros previstos, los cuales son: las razones demuestran el escogimiento de los sucesos probados y no probados; las razones demuestran la fiabilidad de las pruebas; y la claridad, las razones demuestran el cumplimiento de la valoración ligada y las razones demuestran el cumplimiento de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y en la parte de la motivación de derecho se hallaron los cinco (05) parámetros conocidos, los cuales son: las razones se direccionan a demostrar que la norma ejecutada fue escogida acorde a los sucesos y pretensiones; las razones se direccionan a comprender las normas ejecutadas; las razones se direccionan a ceñirse al respeto de los derechos fundamentales; las razones se orientan a fijar el enlace entre los sucesos y las normas que amparan la decisión, y la claridad; en síntesis el segmento considerativo mostró 10 parámetros de calidad, datos que al ser comparados con lo encontrado por Medina (2021) en su tesis titulada “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Desnaturalización de Contrato, en el Expediente N° 00765-2016-0-0201- JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, Huaraz, 2021”, quien concluyó que: “La calidad

de la motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido, se encontraron los cinco parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Por su parte, la calidad de la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los cinco parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad”, con estos resultados se afirma que las sentencias emitidas dentro de los procesos laborales ordinarios cumplen en gran porcentaje los parámetros de calidad, además Nevado (2018), considera que la redacción de las sentencias judiciales dentro del proceso laboral deben de contemplar una conexión lógica entre los sucesos facticos acaecidos y las normas jurídicas laborales aplicadas para la solución del conflicto laboral emergido, por cuanto deberán amparar las normas aplicadas con suficiente argumento lógico que sea coherente con lo que sucede en la realidad, en este punto en particular, dentro del derecho laboral tiene prioridad lo que sucede en la realidad cotidiana ante lo que este escrito en documento.

c) Parte resolutive

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, orientados a la calidad de su segmento resolutive, según los parámetros establecidos en la norma, doctrina y jurisprudencia pertinentes, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión, en el expediente seleccionado. Los resultados obtenidos del sexto cuadro evidencian que la calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión fueron de rango de calidad MUY ALTO ($r = 10$), en la aplicación del principio de congruencia se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones

formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta, la claridad, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, y en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad; en síntesis la parte resolutive presentó diez parámetros de calidad, datos que al ser comparados con lo encontrado por Moreno (2020) en su tesis titulada: “Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reposición, en el expediente N° 356 2016-ACA juzgado mixto de Pomabamba distrito judicial de Áncash, 2020”, quien concluyo que: “La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta. En la aplicación del principio de congruencia, se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. En la descripción de la decisión, se hallaron 3 de los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena, y la claridad; mientras que 2: mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado), y mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), no se encontraron. En síntesis, la parte resolutive presentó: 7 parámetros de calidad”; con estos resultados se afirma que las sentencias emitidas dentro de los procesos laborales ordinarios cumplen en gran porcentaje los parámetros de calidad, además Cusi (2019) señala que las sentencias judiciales no deben ir más allá de lo solicitado en la demanda, ni pronunciarse omitiendo

alguno de ellos, sino que debe responder específicamente a lo solicitado en la demanda o contestación de la demanda, por otro lado lo pronunciado en la descripción de la sentencia deberá encontrar su motivación dentro de su contenido.

VI. CONCLUSIONES

La presente investigación versa sus esfuerzos en la determinación de la calidad de las sentencias de primera y segunda instancias sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, orientados a la calidad de los segmentos que conforman la estructura de la sentencia, según los parámetros establecidos en la norma, doctrina y jurisprudencia pertinentes, en el expediente seleccionado. Sobre el particular respecto a la sentencia de primera instancia arrojó un rango de muy alta calidad, por cuanto se han cumplido en su mayoría los parámetros de calidad establecidos, dejando entrever una eficaz administración de justicia en el ámbito del derecho laboral; asimismo, la sentencia de segunda instancia arrojó un resultado con un rango de muy alta calidad, por cuanto se han cumplido todos los parámetros establecidos en la lista de cotejo empleada en la presente investigación.

Del resultado obtenido, se confirma que en el distrito judicial de Ancash – Huaraz, la administración de justicia en el ámbito laboral se sujeta estrictamente a lo establecido en su norma reguladora, en aplicación de los principios que rigen la emisión de las sentencias, en amparo de la primacía de la realidad, en una estrecha relación entre la motivación de los hechos y del derecho, y bajo el uso de un lenguaje entendible por un público en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Almario, E. (2019). “Desnaturalización de los Contratos de Prestación de Servicios entre particulares y el Estado colombiano en el período 2008-2018”. [Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Derecho Administrativo – Universidad la Gran Colombia]. Recuperado de: https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6238/Almario_Mon_salve_2019.pdf?sequence=1
- Anacleto, V. (2015). Manual del derecho en trabajo. En: Lex & Iuris Grupo editorial, Lima - Perú
- Ávalos, O. (2016), En: Nueva ley procesal del trabajo. En Juristas Editores EIRL. Lima
- Barrientos, J. (2014). La ejecución de la sentencia. Edición Experiencia. Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/uladech/115817>
- Boza, G. (2021). Derecho del trabajo. En editorial PUCP, Lima - Perú
- Bustamante, C. (2008). El Despido en el Derecho Laboral Peruano. Lima: Ara Editores
- Cajchaya, G. (2018). “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y cobro de beneficios sociales, en el expediente N° 00506-2008-0-2111-JM-LA-01, del distrito judicial de Puno-Juliaca. 2018”. [Tesis para optar el título profesional de abogado – Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/2941/ANALISIS_CALIDAD_MOTIVACION_DESNATURALIZACION_PAR_AMETROS_PAGO_DE_BENEFICIOS_Y_SENTENCIA_CAJCHAYA_MEDINA_GILDO_FERNANDO.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú. Lima: 30 de diciembre de 1993
- Congreso de la República (1984). Decreto Legislativo N° 295. Código Civil. Lima: 25 de julio de 1984.
- Congreso de la República (1991). Decreto Legislativo N° 713. Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Lima: 07 de noviembre de 1991.
- Congreso de la República (1992). Decreto Legislativo N° 768. Código Procesal Civil. Lima: 04 de marzo de 1992.
- Congreso de la República (1996). Decreto Supremo N° 001-96-TR. Reglamento del texto único ordenado de la Ley de fomento del empleo. Lima: 24 de enero de 1996.
- Congreso de la República (1997). Decreto Supremo N° 001-97-TR. Ley de compensación por tiempo de servicios. Lima: 27 de febrero de 1997.

- Congreso de la República (1997). Decreto Supremo N° 003-97-TR. Ley de productividad y competitividad laboral. Lima: 21 de marzo de 1997.
- Congreso de la República (2002). Ley N° 27735. Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. Lima: 13 de enero del 2010.
- Congreso de la República (2004). Ley N° 28175. Ley marco del empleo público. Lima: 18 de febrero del 2004.
- Congreso de la República (2008). Decreto Legislativo N° 1057. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Lima: 27 de junio del 2008.
- Congreso de la República (2010). Ley N° 29497. Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: 13 de enero del 2010.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2014). Casación Laboral N° 14440-2013. Lima. Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente. Lima: 29 de setiembre de 2014. Recuperado de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/06/Casacio-Laboral-14440-2013-Lima-LP.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la República (2018). Casación Laboral N° 1099-2017. Lima. Sala Civil Transitoria. Lima: 05 de setiembre de 2018. Recuperado de: https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/2017010995001212_0_125916-LA-LEY.pdf
- Corte Suprema de Justicia de la República (2018). Casación Laboral N° 8222-2016. Ancash. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Lima: 20 de setiembre de 2018. Recuperado de: https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/06/Casaci%C3%B3n-laboral-N%C2%BA-8222-2016-Ancash-Legis.pe_.pdf
- Corte Suprema de Justicia de la República (2019). Casación Laboral N° 26279-2017. Lima. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Lima: 21 de marzo de 2019. Recuperado de: https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/07/Cas.-Lab.-26279-2017-Lima-Legis.pe_.pdf

- Decreto legislativo N° 768 (1992). Código Procesal civil. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú.
- Flores, k. (2018). “Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de villa el salvador 2016-2017”. [Tesis para optar el título de abogado – Universidad Autónoma del Perú]. Recuperado de:
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/449/Tesis%20Katherine%20F..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ferro, V. (2019). Derecho Individual del trabajo en el Perú. Fondo editorial PUCP. Lima - Perú
- Gallardo, M. (2020). *Administración de justicia y su implicancia en el desarrollo social, Corte Superior de Justicia de Lima, sede Alzamora Valdez. Lima. 2018.* [Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Desarrollo y Seguridad Estratégica – Centro de Altos Estudios Nacionales]. Recuperado de:
<https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1585944/1/TESIS%20CAEN%20GALLARDO%20NEYRA.pdf>
- Gutiérrez, W. (2015). La Constitución Comentada. Lima: El Búho E.I.R.L.
- González, N. (2014). Lecciones de Derecho Procesal Civil. Jurista Editores. Perú
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación.* Quinta edición. México: Mc Graw Hill
- Haro C. (2011). Derecho Individual del Trabajo. Lima: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes.
- Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de:
<http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>
- Couture, E. (1958). Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Roque Depalma Editor, Buenos – Buenos Aires. Recuperado de: <https://www.upg.mx/wp->

<content/uploads/2015/10/LIBRO-42-Fundamentos-de-Derecho-Procesal-Civil.pdf>

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9.* (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

López R. (2016). La prueba en el nuevo proceso laboral peruano. Lima FFECAAT.

Mamani, E. (2018). “Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del ministerio público, 2017”. [Tesis para obtener el título de abogado – Universidad Autónoma del Perú]. Recuperado de: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/455/TESIS%20-%20EDWIN%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>

Montoya, A (2016). Derecho y trabajo. Madrid, España: Editorial Civitas.

Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica

Neves J. (2018). Introducción al derecho del Trabajo – 4ta Edición. Fondo Editorial PUCP. Lima – Perú.

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Ortiz, K. (2015). Derecho Probatorio. Recuperado de: <http://derechoprobatorio2.blogspot.com>

- Parra, T. (2017). “Inconstitucionalidad del contrato de trabajo por Obra o Servicio Determinado Dentro del Giro del Negocio”. [Proyecto de investigación previo a la obtención del título de abogada – Universidad Central del Ecuador]. Recuperado de:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13149/1/T-UCE-0013-Ab-163.pdf>
- Romero J. (2012). *El Nuevo Proceso Laboral*. Segunda edición. Lima: Editorial Grijley.
- Sandoval e Yslado (2019). “La desnaturalización de los contratos del personal obrero de la municipalidad provincial del Santa 2018”. [Tesis para obtener el título profesional de abogada – Universidad Nacional del Santa]. Recuperado de: <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/3491>
- Santa Cruz, L. (2020). “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato; expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; distrito judicial de Ancash – Huaraz 2020”. [Tesis para optar el título profesional de abogado – Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Recuperado de:
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/20823/CALIDAD_CONTRATO_SANTA_CRUZ_CHUJANDAMA_LUIS_ANGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de:
http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Souza, N. (2018). “Determinación de los costos implícitos en la relación laboral de empleados de comercio y los efectos que acarrear la existencia de estos costos hacia el trabajador y el empleador, en el período 2015-2018”. [Trabajo final de carrera título – Universidad Abierta Interamericana]. Recuperado de:
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127860.pdf>
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-suppo-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Tomaya, J & Vinatea, L (2017). *Guía Laboral*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama, M. J. (2015). Derecho Individual del Trabajo. Lima: Gaceta Juridica

Tribunal Constitucional (2010). Expediente N° 03052-2009-PA/TC-Callao. Lima: 14 de julio del 2010. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/03052-2009-AA.html#:~:text=03052%2D2009%2DAA&text=Recurso%20de%20agravio%20constitucional%20interpuesto,improcedente%20la%20demanda%20de%20autos>.

Tribunal Constitucional (2006). Expediente N° 06080-2005-PA/TC-Lambayeque. Lima: 03 de marzo del 2006. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/06080-2005-AA.html>

Tribunal Constitucional (2006). Expediente N° 3943-2006-PA/TC-Lima. Lima: 11 de diciembre del 2006. Recuperado de: https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Exp.-3943-2006-PA-TC-Lima-Legis.pe_.pdf?fbclid=IwAR2t9eF4AscvmfLQBE_YuTw2Oqb5CrEQd76QvYKp1rkbr0DzpF3citQnEQA

Tribunal Constitucional (2006). Expediente N° 4635-2004-AA/TC-Tacna. Lima: 17 de abril del 2006. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04635-2004-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (2004). Expediente N° 765-2004-AA/TC-Ica. Lima: 17 de mayo del 2004. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00765-2004-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (2002). Expediente N° 532-2001-AA/TC-Loreto. Lima: 17 de noviembre del 2002. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00532-2001-AA.html>

Tribunal Constitucional (2003). Expediente N° 976-2001-AA/TC-Huánuco. Lima: 13 de marzo del 2003. Recuperado de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (2002). Expediente N° 1124-2001-AA/TC-Lima. Lima: 11 de julio del 2002. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

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

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

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1: Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, REPOSICIÓN Y RECONOCIMIENTO DE
BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO
JUDICIAL DE ANCASH – HUARAZ. 2023

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Áncash – Huaraz. 2023?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Áncash – Huaraz. 2023.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, en el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Áncash – Huaraz. 2023, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado..	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

**ANEXO 2 : EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:
SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL
EXPEDIENTE:**

Anexo 1.

EXP. N° : 01649-2018-0-0201-JR-LA-01
DEMANDANTE : (...)
DEMANDADA : (...)
MOTIVO : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
RESOLUCIÓN N° : CUATRO

Huaraz, veintiuno de noviembre del dos mil dieciocho. -

VISTA; la presente causa laboral, signada con el número 01649-2018-0-0201-JR-LA-0 seguido por (...) contra (...) sobre declarar la existencia de vínculo laboral, desnaturalización de contrato administrativo de servicios, desnaturalización de contratos verbales, reposición, reconocimiento de beneficios sociales, como pretensión subordinada a la pretensión de reposición: pago de indemnización por despido arbitrario; tramitado en la vía de proceso ordinario laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA

- **De la demanda:** De fojas 131 a 145, el demandante indica que ingreso a laborar en 16 de noviembre del 2015 y ceso el 06 de setiembre del 2018, en el cargo de agente de serenazgo, mediante contratos administrativos de servicios y contratos verbales; señala que en todo el periodo señalado laboro sin solución de continuidad y bajo los tres elementos del contrato de trabajo. señala que el día 7 de setiembre del año en curso fue despedido en forma intempestiva según le manifestó el jefe de personal de serenazgo su cese se efectuó por encargo del jefe de recursos humanos, desconociendo el motivo; agrega que la demanda le adeuda

sus remuneraciones desde el mes de mayo al 06 de setiembre, a razón de mil soles mensuales; reclama además vacaciones no gozadas, gratificaciones legales y CTS.

Que, mediante resolución N° 02 de fecha 18 de octubre del 2018, de fojas 156 a 159 se admite a trámite la demanda, se corre a traslado a la demanda, (...), con citación a su procurador público, fijándose fecha para la audiencia de conciliación.

- **Audiencia de conciliación:** Citada las partes a audiencia de conciliación, con la asistencia de ambas partes, conforme obra de la grabación de audio y video y del acta de registro con la participación activa de la magistrada las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio manteniéndose las partes en sus posiciones, se precisaron las pretensiones materia de juicio. Se emite la resolución número 03, por la que se tiene por apersonada a la demandada, representada por su procurador, por absuelta la demanda, por ofrecido los medios probatorios.
- **De la contestación de la demanda:** De fojas 201 al 206, la demandada solicita se declare infundada la demanda. Señala es verdad que el accionante presto servicio durante el 16 de noviembre del 2015 hasta el 06 de setiembre del 2018 como serenazgo en la sub gerencia de participación y seguridad ciudadana bajo contrato de naturaleza civil, por lo que no pueden haberse presentado los elementos típicos que aduce de un contrato de trabajo. señala que del 16 de noviembre del 2015 al 29 de febrero del 2016 laboro bajo contrato administrativo de servicio, posteriormente se encontraba prestando servicios bajo contrato verbales en un plaza que no se encuentra presupuestada, debiéndose considerar que de setiembre del 2017 a diciembre del 2017, presto servicios de cumplimiento de un plan de trabajo, debido a la existencia de una necesidad justificante temporal, ocasional y transitoria, no de carácter permanente; agrega que no ha acreditado la subordinación y dependencia; entre otros argumentos

- **Juzgamiento anticipado:** Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la nueva ley procesal del trabajo, **se dispuso** el juzgamiento anticipado del proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO -. El artículo 1° de la constitución política del Perú señala “la defensa de la persona humana y respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado”; por su parte el principio de igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° del mismo cuerpo normativo, y a la vista del tribunal constitucional la sentencia recaída en el expediente N° 0271-2003-AA/TC sostiene que: “La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en identidad condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otras, en paridad sincrónica o por ocurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los derechos humanos”; así mismo el artículo III del título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo – ley N° 29497, sostiene que: “ En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igual real de las partes.

SEGUNDO -. INTERPRETACION Y APLICACIÓN NORMATIVA

El artículo 138 de la constitución política del estado establece que “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el poder judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la constitución

y a las leyes. En todo proceso de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior: la conformidad. con lo expresamente establecido por el artículo IV del título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad imparten justicia con arreglo a la constitución política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los presidentes vinculantes del tribunal constitucional y de la corte suprema de justicia de la republica”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente Litis, considerando a la constitución-conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymondi como: “(...) algo más que un catálogo maso menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

TERCERO -. FINALIDAD DE PROCESO

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de interés o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica acorde a lo previsto en el artículo III del título preliminar del código procesal civil, aplicados supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano

publico específicamente instituido para satisfacerlas.

CUARTO -. DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES

El artículo I del título preliminar de la ley N° 29497, prescribe que el proceso laboral se inspira entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, así, Luis Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku citando a Américo Pla Rodríguez, en su libro análisis y comentarios a la nueva ley procesal del trabajo, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que “el proceso laboral al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.

Es así que el descrito artículo incluye al Principio de Veracidad, en virtud del cual el fondo prevalece sobre la forma que concuerda con el Artículo III del Título Preliminar de la citada ley procesal, el mismo que prescribe: “ (...) los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma”, pues la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real, y sobre la base de ésta se emita un fallo final; por consiguiente, esto no es sino la manifestación de que **el proceso laboral actual no es uno de naturaleza formalista como lo es el derecho civil o el derecho notarial**; sino, es. uno de naturaleza finalista, donde el fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados, oportunamente por las partes.

QUINTO - Es virtud a ello, el Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la mera voluntad del juzgador de querer i favorecer a una de ellas, sino por

la naturaleza del Derecho de Trabajo el cual es TUITIVO y del Proceso Laboral el cual es FINALISTA como ya se ha expuesto, ello concordante con el **PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE**, que implica la FACULTAD QUE SE OTORGA AL JUEZ COMPETENTE PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN; de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado, o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la Litis del proceso, el juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir que el operador jurisdiccional trasgreda o infrinja el PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL; pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010- PA/TC LORETO, de fecha 31 de enero de 2011.

SEXTO: CARGA DE LA PRUEBA

La prueba es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones y Conforme al numeral 23.1 del artículo. 23° de la Ley 29497 — Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice 'alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado

que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) ' DI pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad\ en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos v fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.

SEPTIMO DEL VALOR DE LA ORALIDAD

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

OCTAVO: DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que

corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); n) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por su contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho, a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de «contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale - Decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda ia Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Procesó

abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual cabe remarcar no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT)- Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces

EN EL CASO CONCRETO: Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación, a lo que, además, la suscrita se hallaba plenamente habilitada debido a las pretensiones planteadas, además que todos los medios probatorios eran de orden documental, lo que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento.

NOVENO: RESPECTO AL RÉGIMEN LABORAL DEL DEMANDANTE Y LA COMPETENCIA DEL JUZGADO

De la demanda presentada se observa, de los documentos anexados, los demandantes señalan que venían prestando sus servicios desde noviembre del 2015 hasta setiembre del 2018, como agente de serenazgo. Debe precisarse que se peticiona la desnaturalización de contratos de locación de servicios y de contratos verbales y otros derechos que se origina de la relación laboral; en ese sentido, teniendo en cuenta que las

atribuciones que confiere el artículo 2° de la ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo para conocer de los proceso de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, considerando que desde la fecha de inicio de labores se encontraba en vigencia la Ley N° 27972 que en su artículo 37, segundo párrafo establece que: “Lar 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.”, debe agregarse al respecto que si bien la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972, no hace referencia al personal de vigilancia, establece que los funcionarios y empleados se encuentran en el régimen laboral general aplicable a la administración pública (Decreto Legislativo N° 276) mientras que los obreros están sujetos al régimen de la actividad Privada (Decreto Legislativo N° 728); sin embargo el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado que las labores de vigilancia, policía municipal, seguridad ciudadana y serenazgo corresponden a las labores que realiza un obrero, en tanto que realizan labores preponderantemente físicas, por tanto este Juzgado resulta competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

DÉCIMO: PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, FACILITACIÓN PROBATORIA

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles v aun cuando no se han suscrito pero se ha mantenido el vínculo laboral entre las partes, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la

primacía de la realidad el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar a establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, por tanto, producir efectos jurídicos. Así, don Javier Nieves Mujica³ señala que el contrato de El trabajo se configura cuando se presentan, conjuntivamente, tres elementos esenciales: Prestación personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el Artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados,' se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el **Principio de Continuidad** que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez⁶ que sostiene: “Para comprender este principio debemos partir de la base de qué el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto si*o que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se

prolonga".

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

DÉCIMO PRIMERO: DE LOS CONTRATOS CAS

El accionante sostiene haber suscrito contratos de administración de servicios — CAS desde el **16 de noviembre del 2015 al 29 de febrero del 2016**, y esto se desprende de los contratos de fojas 02 a 08; en ese sentido, debemos considerar el precedente de obligatorio cumplimiento establecido mediante la Casación N°7945-2014-CUSCO, que establece: “Lar trabajadores que tiene la condición de obreros municipales. Se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo i\7º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo A^{TO} 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios", siendo así, por la condición de sereno del demandante, esto es con la calidad de obrero, tenemos que los contratos administrativos de servicios suscritos por el demandante son inválidos, resultando de aplicación lo previsto en el artículo 4º del Decreto Legislativo 728, por lo que se debe considerar la existencia de un contrato de trabajo a plazo

indeterminado dentro del régimen privado.

DECIMO SEGUNDO: DE LOS CONTRATOS VERBALES

Los contratos son acuerdos de voluntades y pueden tomar diversas formas. La forma contractual es medio a través del cual se exterioriza el consentimiento de las partes. La voluntad de contratar puede mostrarse a través de hechos o actos concluyentes. El contrato verbal es perfectamente válido excepto en los casos en los que la ley obligue a realizarlo en forma escrita, quedan perfeccionados, con el consentimiento oral de las partes.

En el presente caso se ha establecido que del 01 de marzo del 2016 al 06 de setiembre del 2018, el demandante laboró mediante contratos verbales, conforme lo ha señalado la demandada, se verifica, por la versión de ambas partes, que el demandante realizaba las mismas labores que en el periodo previo de contratos administrativos de servicios, esto es, sereno, lo que desvirtúa que se hayan tratado de contrato civiles, y se evidencia que la demandada lo que pretendía encubrir la relación laboral a través de estos contratos, consecuentemente se llega a la conclusión inobjetable que la relación habida es una de naturaleza laboral por cada uno de dichos periodos.

DÉCIMO TERCERO: DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL

Que, habiéndose determinado la invalidez de los contratos CAS, además de subsecuente desnaturalización de los contratos verbales se debe entender que el accionante ha tenido una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido del 16 de noviembre del 2015 al 06 de setiembre del 2018.

DÉCIMO CUARTO: DEL DESPIDO INCAUSADO

Conforme se ha establecido en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31 del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez. Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apropiada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, protección que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, al establecer que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una

tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo); sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo estos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

Respecto del despido incausado, éste se presenta cuando “Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta ó la labor que la justifique”, y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo "...no es válido afirmar que la eficacia restitutoria -entiéndase la reposición. De la impugnación de un despido, sea ésta incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí... ”, por lo tanto, la reposición derivada de un despido incausado (además del nulo y fraudulento) puede ser dispuesta por el juez laboral.

En el presente caso, conforme al escrito de demanda el demandante refiere que ha sido despedido el día 07 de setiembre del 2018; por su parte la demandada señala que debido a que el demandante se encontraba prestando servicios bajo contratos de naturaleza civil y no se procedió a renovar su contrato; de lo expuesto se puede concluir que el cese realizado ha sido arbitrario en su modalidad de incausado, pues el demandante tenía realmente un contrato de trabajo a plazo indeterminado y no se le puso en conocimiento sobre el hecho o hechos que motivaron su despido que se haya derivado de la conducta o valor que justifique tal

despido; siendo necesario analizar si corresponde ordenar la reposición del demandante.

DÉCIMO QUINTO: DE LA REPOSICIÓN LABORAL

El Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, establece que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho, a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo); sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo éstos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

DÉCIMO SEXTO: DEL PRECEDENTE HUATUCO, LA SENTENCIA MOQUEGUA, LA INCONSTITUCIONALIDAD DE ALGUNOS ARTICULOS DEL SERVIR Y LA SENTENCIA RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE N° 06681-2013-PA/TC.

De la Reposición y el Precedente Vinculante: De acuerdo con lo previsto en la Lev de Competitividad v Productividad Laboral (Art. 38), la comisión de un despido arbitrario genera el pago de una indemnización y, solo en determinados casos, se puede acceder a la reposición vía acción de nulidad de despido. Sin embargo, los derechos laborales no pueden ser vistos exclusivamente desde la perspectiva de la legislación laboral ordinaria, ya que en los últimos años, el derecho constitucional mediante los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, ha ejercido una gran influencia en la protección constitucional del Derecho al Trabajo y, especialmente, en la protección contra el despido, reconociendo el derecho de los trabajadores a su reposición en el puesto

de trabajo, luego de haber efectuado una interpretación del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, al reconocer que la protección contra el despido arbitrario es un mandato constitucional al legislador que no puede interpretarse como un encargo abierto y que habilite al legislador a efectuar una regulación legal que llegue a vaciar de contenido el núcleo duro de este derecho constitucional (STC EXP. 1124-2001-AA/TC). Bajo este contexto y si bien el Tribunal Constitucional en el expediente 05057-2013-PA/TC¹² caso Huatuco establece los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 como **precedente vinculante** y donde el fundamento 18 señala: “Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27 y 22 de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima (pie **en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.** Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del decreto legislativo 728 para el sector privado.” Cabe hacer hincapié que si bien este precedente se dio en el marco de un proceso de amparo, se debe tener en cuenta que este rige para la modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, por lo que a fin de determinar si al accionante le asiste el derecho o no a ser repuesto se realizarán algunas precisiones: **Respecto del régimen laboral del actor**, el segundo párrafo del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, aprobada por la Ley número 27972, vigente desde el 28 de Mayo de 2003, establece: “Eos 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 siendo así, dado que las labores de serenazgo, que realizaba el demandante se condicen con las

labores de un obrero, en atención a la normatividad antes referida, el régimen laboral al que se encontraba adscrito desde su fecha de inicio de labores, **es el de servidor público sujeto al régimen laboral de la actividad privada**, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Por lo tanto sería de aplicación lo establecido en el precedente señalado, sin embargo es necesario un análisis para la aplicación de este precedente al personal obrero. **En lo relativo a la necesidad de concurso para ingresar a la carrera administrativa;** debe señalarse que a partir de junio de dos mil uno; en virtud de las normas arriba señaladas, el personal obrero de las municipalidades están comprendidos dentro del régimen laboral de la actividad privada, con lo que coexisten a partir de esta fecha dos regímenes laborales, el público y el privado, y el personal que está sujeto al régimen laboral de la actividad privada se sujeta necesariamente a lo establecido por la LPCL, sin que esta norma establezca como requisito para la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo para el que es contratado mediante concurso de méritos; en efecto, el artículo 4 de dicha norma legal establece que "...El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece ...", lo que implica que mientras no se haya celebrado un contrato de trabajo sujeto a modalidad y conforme a los requisitos establecidos por los artículos 72 y 73 de la LPCL, estaremos ante un contrato de trabajo de duración indeterminado. El Tribunal Constitucional sostiene que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente **meritocráticos** y resaltando la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública, también establece que esta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público. Sin embargo es criterio de esta juzgadora que en el caso

de los obreros de las Municipalidades esta no es aplicable por cuanto dicho personal realiza funciones operativas a diferencia de los empleados que desarrollan labores administrativas, esto no significa que la empleadora para el caso de los obreros no pueda establecer como un elemento de evaluación para el acceso a un cargo en tanto al empleador le corresponde determinar si el trabajador a contratar o contratado reúne el perfil funcional requerido para desempeñar el cargo a asignarse o asignado. A mayor abundamiento y teniendo como marco la ley 30057 (SERVIR) se puede colegir que en este dispositivo legal cuya implementación es progresiva se señala que “No están comprendidos en la presente norma: Tampoco, los obreros de los gobiernos regionales y locales”. Ello si embargo no obsta con el hecho de que los obreros también se encuentran sujetos a lo establecido en el Decreto legislativo N° 1025 dispositivo que norma la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado por cuanto el objetivo es la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano lo cual implica también los servicios (funciones operativas) que ellos desarrollan, **pero que es diferente al acceso mediante concurso**, que se establece para los servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada que desarrollan labores administrativas.

De la Casación Moquegua: Se debe indicar que la SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL. Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA EN LA CASACIÓN LABORAL N° 12475-2014 MOQUEGUA señala en su décimo cuarto considerando lo siguiente: “En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la

Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo 017-93-JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN. El cual no se aplica en los siguientes casos: “/”. Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo AT 003-97- TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales. 2. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041. 3. Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. 4. Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato administrativo de Servicios (CAS). 5. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil. 6. Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de /a Constitución Política del Perú. ” (énfasis agregado)

De los Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017- 2014- PI/TC (sobre inconstitucionalidad de algunos artículos de la Ley Servir). Cabe tenerse presente que al declararse la inconstitucionalidad de algunos artículos de la ley. servir se declaró inconstitucional el extremo de la ley que excluía de sus alcances a los obreros de los gobiernos regionales y locales porque estos ejercen función pública, aun cuando no desempeñen labores administrativas. Es así que la aludida sentencia señala: “1. FUNDADAS EN PARTE las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra diversos artículos de la Lev N° 30057, del servicio Civil. En consecuencia: a) INCONSTITUCIONAL el primer párrafo de la Primera Disposición

Complementaria Final de la Ley 30057, en el extremo que dispone (...) así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República (...)” y “(...) Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales (**..INCONSTITUCIONAL** por conexidad, el **tercer párrafo** de la referida **Primera Disposición Complementaria Final**, en el extremo que dispone “los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales” y “así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú. El Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República”; por lo que **la Primera Disposición Complementaria Final queda subsistente con el siguiente contenido:** ‘PRIMERA. Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley. do están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, ni los servidores sujetos a carreras especiales. Bajo este contexto entonces se podía concluir que a los obreros municipales les era de aplicación el precedente Huatuco, consecuentemente no podía existir reposición, sin embargo El propio Tribunal Constitucional ha reconocido que el precedente Huatuco puede generar algunas confusiones en su aplicación, por lo que ha optado por relativizar sus alcances.

De la sentencia recaída en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC: En un reciente pronunciamiento, en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC, el Tribunal constitucional señala “Así, sobre la base de lo dispuesto en la STC Exp. N. ° 05057-2013-PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que no toda persona que se vincula a la función

pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a este último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, es corresponde aplicar las reglas de "precedente Huatuco", referidas al pedido de reposición". 8Además señala "es claro que el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo A.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil'), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza a los trabajadores de las empresas del Estado)". 19. Es decir el TC ha rechazado aplicar dicho criterio jurisprudencial al pedido de reposición de un obrero municipal, en la medida que este se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. En tal sentido, el Colegiado ha precisado que lo que se buscó proteger con el precedente Huatuco es la carrera administrativa. Asimismo, ha reconocido que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente realiza carrera administrativa, y que solo a este último grupo, corresponde aplicar las reglas del precedente Huatuco. Por lo que en la citada sentencia donde resolvió el caso de un trabajador obrero que demandó a su entidad empleadora por haberlo despedido de manera arbitraria el TC manifestó que la reposición es solicitada por un trabajador obrero, sujeto a la actividad privada, por lo que **no es posible aplicar** el referido precedente. Consecuentemente verificada objetivamente la causa y analizados los medios probatorios aportados caso por caso se concluye que si es posible la reposición de in obrero municipal.

DÉCIMO SÉPTIMO: DE LA REPOSICIÓN DE EL ACCIONANTE

En el presente caso se ha determinado que el demandante fue despedida en forma incausado y que no le es de aplicación el precedente Huatuco, además el demandante desde el 16 de noviembre del 2015 se encontraba bajo el régimen laboral de la actividad privada; consecuentemente, en mérito a lo establecido en autos y en concordancia con lo señalado por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República, corresponde atender al accionante con la reposición a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida.

Cabe precisar que el demandante solicitó como pretensión subordinada a la reposición, la indemnización por despido arbitrario y conforme al artículo 87 del CPC, la pretensión subordinada queda sujeta a la eventualidad de que la principal sea desestimada, considerando que la pretensión de reposición ha sido amparada, no cabe ya emitir pronunciamiento por la pretensión de indemnización por despido arbitrario.

DÉCIMO OCTAVO: Respecto a las pretensiones de pago de remuneraciones, pago de aportes a la ONP y pago a ESSALUD, estos extremos no fueron expresamente admitido en la Resolución número dos y tampoco se establecieron como pretensión materia de juicio, ante lo que la parte demandante no mostró objeción; en esa medida, no es posible emitir pronunciamiento al respecto, dejándose a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a Ley.

DECIMO NOVENO: Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado que:

“(…) Un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente, de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e irrenunciabilidad”. Habiéndose establecido el tipo de relación laboral y en atención al principio indicado, además de tener en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde al demandante el pago de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales; siendo ello así corresponde ordenarse el pago de los conceptos reclamados.

VIGÉSIMO: DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal¹. Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera

Diálogo con la jurisprudencia. 'tomo 119. Agosto 2008. Lima. Perú. Pág.280

dependiente. Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa. Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficios social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena. Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencia de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores.

VIGÉSIMO PRIMERO: DE LA LIQUIDACIÓN

Esta se efectúa con la pericia realizada por el perito adscrito a este módulo laboral y con el apoyo del Sistema integrado proporcionado y validado por el poder judicial con el que cuenta este Juzgado denominado Interleg.

- **Compensación por tiempo de servicios:** De conformidad a lo prescrito por el artículo 1º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo. 9º de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19º y 20º del TLJO del Decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 16º del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros

conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2º del citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses.

El trabajador tendrá derecho al depósito una vez cumplido el mes de servicios en la empresa. Si ha laborado menos de un mes esos días se acumulan para el depósito siguiente.

En lo concerniente a la Compensación por Tiempo de Servicios reclamados por demandante, debe señalarse que la emplazada no ha probado haber pagado al demandante suma alguna por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma semestral conforme a lo dispuesto en los Artículos 21º v siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio según el detalle siguiente:

Depósito	Periodo	Tiempo	Remun. 1/6 de la	Remunerac	Depósito	
abr-16	16/11/15 -	05M 15D	1.000.0	41.67	1,041.67	477:43
oct-16	01/05/16-	06M	1	166.67	1,166.67	583.33
abr-17	01/11/16 -	06M	1,000.0	166.67	1,166.67	583.33

oct-17	01/05/17 -	06M	1,000.0	166.67	1,166.67	583.33
abr- i 8	61/11/17 -	06M	1,000.0	166.67	1,166.67	583.33
oct-18	01/05/18 -	04M 06D	1,000.0	166.67	1,166.67	408.33
TOTAL						.3,219.10

c

conclusión, el monto por CTS del periodo demandado asciende a S/ 3,219.10. En atención a que según lo establece el artículo 37 del Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios regulado por el Decreto Supremo 001-97-TR, los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los artículos 41 y 43 de esta Lev. 'Lodo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

Las Gratificaciones legales: En lo concerniente a las gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso. En cuanto al periodo que corresponde a partir del 01 de julio de 2018, no se ha realizado el cálculo, debido a que el trabajador aún mantiene vínculo laboral vigente y ese periodo tiene un plazo hasta el 15 de diciembre para realizar el pago que corresponde.

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Remuneración	Gratificación
dic-15	16/11/15 -	01M 15D	1,000.00	1,000.00	250.00
jul-16	01/01/16 -	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
dic-16	01/07/16 -	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
jul-17	01/01/17 -	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
dic-17	01/07/17 -	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
jul-18	01/01/18 -	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
dic-18	01/07/18 -	02M 06D	1,000.00	- 1,000.00	533.33
				TOTAL	5,783.33

De Las Remuneraciones Vacacionales: Que, según lo dispuesto por el artículo 10° del Decreto legislativo N° 713 , el trabajador tiene derecho a treinta días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicio, el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713, establece: “Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional/ dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.”

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Remuneración	Vacaciones
2015	-OIA	1,000.00	1,000.00	2,000.00
2016- 2017	OIA	1,000.00	1,000.00	1,000.00
Truncas	09M 21D	1,000.00	1,000.00	808.33
			TOTAL	3,808.33

VIGÉSIMO SEGUNDO: Considerando las pretensiones dineradas que han sido amparadas, al demandante le corresponde percibir la suma de S/ 12,810.76 por conceptos de CTS, gratificaciones legales y vacaciones deberá ser pagada al demandante.

RESUMEN

GRATIFICACIONES 5,783.33

C.T.S. 3,219.10

VACACIONES 3.808.33

TOTAL 12,810.76

VIGÉSIMO TERCERO: DE LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO

Se debe indicar que al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable a la actora; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los **Intereses Legales**; en ese horizonte, se debe precisar que los intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.

Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es un

gobierno local, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas.

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 41 Iº del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: "Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial", de otro lado, si bien es cierto, la Sétima Disposición Complementaria de la ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de costo en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta. Obstruccionista a la administración de justicia.

VIGESIMO CUARTO: Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza¹⁹. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría

tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

III. PARTE RESOLUTIVA

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, la señora Jueza del **PRIMER JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE HUARAZ**:

FALLA:

1. **DECLARANDO FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por (...) contra (...) sobre declarar la existencia de vínculo laboral, desnaturalización de contrato administrativo de servicios, desnaturalización de contratos verbales, reposición, reconocimiento de beneficios sociales. Sin costas ni costos.
2. Se **DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES CELEBRADOS E INVÁLIDOS LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS SUSCRITOS.**
3. Se **RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad y privada del 16 de noviembre del 2015 al 06 de setiembre del 2018.
4. Se **ORDENA** la **REPOSICIÓN LABORAL** del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, con la última remuneración percibida por aquella, bajo el régimen laboral de la actividad privada de conformidad en lo establecido en la presente sentencia.
5. **SE ORDENA** a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de la suma de S/. 12, 810.76 (DOCE MIL OCHOCIENTOS DIEZ CON 76/100 SOLES) por conceptos de CTS, gratificaciones legales y

vacaciones deberá ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularan en ejecución de sentencia.

6. Respecto a las pretensiones de pago de remuneraciones, pago de aportes a la ONP y pago a ESSALUD, se deja a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a ley.
7. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, archívese** los actuados en el modo y forma de ley.
8. **NOTIFIQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ

Huaraz, siete de enero del año dos mil diecinueve. -

VISTOS; en audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en antecedentes, habiendo hecho uso de la palabra el abogado de la parte demandante, en despacho para resolver el estado es el de emitir pronunciamiento;

MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veintiuno de noviembre del año dos mil dieciocho, que obra de fojas doscientos diez a doscientos treinta, que **FALLA: 1.** “DECLARANDO **FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por (...) contra la (...) sobre declarar la existencia de vínculo laboral, desnaturalización de contrato administrativo de servicios, desnaturalización de contratos verbales, reposición, reconocimiento de beneficios sociales. Sin costas ni costos. **2.** Se **DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES CELEBRADOS E INVÁLIDOS LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS SUSCRITOS.** **3.** Se **RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 16 de noviembre del 2015 al 06 de setiembre del 2018. **4.** Se **ORDENA** la **REPOSICIÓN LABORAL** del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, con la última remuneración percibida por aquella, bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada de conformidad a lo establecido en la presente sentencia. **5. SE ORDENA** a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 12,810.76 (DOCE MIL OCHOCIENTOS DIEZ CON 76/100 SOLES) por conceptos de CTS, gratificaciones legales y vacaciones deberá ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. **6.** Respecto a las pretensiones de pago de remuneraciones, pago de aportes a la ONP y pago a ESSALUD, se deja a salvo el derecho del

demandante para que lo haga valer conforme a Ley; con lo demás que contiene". Sentencia impugnada mediante recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada (...); que obra de fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta y uno.

SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

El Procurador Público de la entidad demandada, solicita se revoque la sentencia impugnada; sustenta su recurso esencialmente en los siguientes términos:

- a) La sentencia incumple con el requisito de la motivación adecuada y suficiente, pues contiene una decisión que no se sustenta en la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados al proceso; motivo por el cual es una decisión que no se ajusta al mérito de lo actuado, contraviniendo el inciso tercero del artículo 122° del Código Procesal Civil.
- b) La A-quo no ha realizado un análisis idóneo del presente caso, ya que está debidamente acreditado que el demandante no ha mantenido contrato alguno de naturaleza laboral, es decir estaba contratado bajo contratos verbales los cuales son de naturaleza civil, habiendo sido estos celebrados de mutuo acuerdo, debido a una necesidad temporal y ocasional, pues se requirió para determinada obra o servicio específico, realizándose el pago por los servicios prestados por órdenes de servicio.
- c) Existe inobservancia con respecto al análisis de los medios probatorios, debido a que la Ad quo no ha considerado que las ordenes de servicios emitidas durante el periodo setiembre del 2017, obedecía a que el demandante se encontraba prestando servicios en cumplimiento del plan de trabajo denominado: "Fortalecimiento del Servicio público de la Seguridad Ciudadana por un Huaraz seguro", prestación de servicio que se realizó debido a la existencia de una necesidad justificante para el cumplimiento de una meta determinada.
- d) Nuestra legislación laboral y las leyes sobre la materia, exige que le corresponde al trabajador probar sus afirmaciones, es decir que demuestre la existencia del

vínculo laboral, cosa que no ha sido acreditado en el presente proceso; en tal sentido al no haberse probado la existencia de dicho vínculo, todas las pretensiones del demandante son infundadas.

- e) Respecto a la reposición del accionante, es preciso considerar que el vínculo se extinguió por la propia naturaleza del contrato verbal a plazo determinado; además se debe considerar que en la actualidad la entidad demandada no cuenta con disponibilidad económica, siendo imposible por el momento que se disponga presupuesto para proceder con su reincorporación, debiendo la judicatura considerar lo prescrito en la disposición tercera de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; por lo que, habiéndose decidido reincorporar al accionante, se estaría perjudicando económicamente a la entidad demandada.

I. CONSIDERANDOS

Sobre la Pluralidad de Instancias

PRIMERO: El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores in iudicando, sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador. Precisamente, el artículo 364 del Código Procesal civil¹, prescribe: **“El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”**.

Competencia del órgano jurisdiccional revisor

SEGUNDO: De acuerdo a los principios procesales recogidos en el artículo 370 del Código Procesal Civil², el contenido del recurso de apelación

establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior, toda vez que aquello que se denuncia como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el Ad-quem revise, estando entonces conforme con los demás puntos o extremos que contenga la resolución impugnada, en caso de existir tales, que no hayan sido objeto de su impugnación; principio que está expresado en el aforismo “**tantum appellaban quantum devolutum**”, cuya inobservancia vulnera el debido proceso conforme lo señala la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación No. 4630-2012-LIIVIA; en ese sentido, la competencia de este órgano jurisdiccional revisor se circunscribe únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia (o tercera, según sea el caso).

Del resumen del caso en concreto

TERCERO: Tal como se advierte de la demanda de fojas ciento treinta y uno a ciento cuarenta y seis, subsanada mediante escrito de fojas ciento cincuenta y uno a ciento cincuenta y cinco, delimitado en la audiencia de conciliación cuya acta obra a folios doscientos siete a doscientos nueve, las pretensiones demandadas son: **Pretensión Principal.-** Declarar la existencia de vínculo laboral; desnaturalización de contrato administrativo de servicios desde el dieciséis de noviembre del dos mil quince al veintinueve de febrero del dos mil dieciséis; desnaturalización de contrato verbales desde marzo del dos mil dieciséis al seis de setiembre del dos mil dieciocho; **Pretensión Objetiva Originaria - Accesorias:** reposición por despido incausado; reconocimiento de beneficios sociales consistentes en: vacaciones no gozadas y no pagadas, vacaciones trucas, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, compensación por tiempo de servicios; y, como **Pretensión subordinada:** pago de indemnización por despido arbitrario. Asimismo el accionante señala como fundamentos de hecho de su pretensión, que ingresó a laborar a la

entidad demandada, el dieciséis de noviembre del dos mil quince hasta el seis de setiembre del dos mil dieciocho, en el cargo de agente de serenazgo, mediante contratos administrativos de servicio inicialmente y luego por contratos verbales; siendo despedido intempestivamente y sin justificación alguna por encargo del Jefe de Recursos Humanos, pese a que, en el desempeño de sus actividades concurren los tres elementos de contratación laboral.

Absolución de los agravios materia del recurso de apelación:

CUARTO: Con relación al agravio sostenido en el acápite a) “La sentencia incumple con el requisito de la motivación adecuada y suficiente, pues contiene una decisión que no se sustenta en la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados al proceso; motivo por el cual es una decisión que no se ajusta al mérito de lo actuado, contraviniendo el inciso tercero del artículo 122° del Código Procesal Civil.”.

4.1. Al respecto, en principio debemos señalar que el Tribunal Constitucional a través de la sentencia (STC 8125-2005-PHC/TC, FJ 11) ha señalado que: “La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139^Q de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...).” Este Supremo Tribunal también ha precisado que el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, “(...) obliga a todos los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). (...) El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la

decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N° 04295-2007-PHC/TC, fundamento 5 e)”. Pero también ha precisado en la STC 1291-2000-AAATC, que “La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y [que] por si misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si ésta es breve o concisa, o se presente el supuesto de motivación por remisión, (...)”.

4.2. Teniendo en cuenta lo antes señalado, cabe indicar que la parte impugnante no señala qué tipo de deficiencia de motivación es la que adolece la sentencia recurrida, sino sólo hace referencia en forma genérica en el sentido que esta adolece de motivación adecuada y suficiente; tampoco hace referencia si la misma presenta defectos en su justificación interna o externa o contiene vicios de ilogicidad en su razonamiento, todo lo cual traería consigo bajo los criterios de la teoría de la argumentación jurídica problemas relacionados con el derecho-principio de motivación de resoluciones judiciales y consecuentemente afectaría la validez de cualquier decisión judicial.

4.3. En el caso concreto, la sentencia recurrida se encuentra suficientemente motivada, se han' absuelto cada uno de los puntos materia de la controversia con el sustento probatorio, y los fundamentos tácticos y jurídicos del caso, como podrá observarse a partir del numeral noveno al vigésimo tercero de los considerandos de la sentencia, que además serán analizados posteriormente al dar respuesta al resto de los agravios; consecuentemente no basta con denunciar con alegaciones subjetivas, que una resolución no se encuentra motivada para lograr sea revocada o anulada, sino por el contrario como se ha señalado precedentemente, tiene que explicarse a detalle los defectos de la motivación en la que incurre; razón por la cual no resulta estimable el agravio expuesto en este extremo.

QUINTO: Con relación al agravio sostenido en el acápite **b)** “La A-quo no ha realizado un análisis idóneo del presente caso, ya que está debidamente acreditado que el demandante no ha mantenido contrato alguno de naturaleza laboral, es decir estaba contratado bajo contratos verbales los cuales son de naturaleza civil, habiendo sido estos celebrados de mutuo acuerdo, debido a una necesidad temporal y ocasional, pues se requirió para determinada obra o servicio específico, realizándose el pago por los servicios prestados por órdenes de servicio.

5.1. Al respecto, de un estudio minucioso de la recurrida, contrariamente a lo referido por el impugnante, se advierte que la a-quo ha realizado un análisis del proceso, en base al principio de Primacía de la Realidad, interpretación acorde a la Constitución de las disposiciones legales contenidas tanto en el Decreto Legislativo N°728 y su T.U.O, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-978-TR, y valoración de los medios probatorios, teniendo en cuenta para ello las reglas de la carga probatoria establecido en el artículo 23° de la Ley 29497-Nueva Ley Procesal del Trabajo; llegando a la conclusión que tanto los contratos CAS y los verbales eran en realidad verdaderos contratos de trabajo a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728), pues en su configuración concurren los tres elementos que lo caracterizan, tales como la prestación personal, retribución económica y subordinación.

5.2. En el caso de autos, coincidiendo con la conclusión arribada por la a-quo, el presente colegiado considera que efectivamente ha quedado evidenciado que el demandante prestó servicios de naturaleza laboral para la (...), como agente de serenazgo, desde el dieciséis de noviembre del dos mil quince al seis de setiembre del dos mil dieciocho, sin solución de continuidad. Así tenemos que, respecto a los contratos CAS vigente del dieciséis de noviembre al treinta y uno de diciembre del dos mil quince, del uno al treinta y uno de enero del dos mil dieciséis, y del uno al veintinueve de febrero del dos mil dieciséis, los mismos resultan ser inválidos, por cuanto al haber sido contratado el demandante como agente de serenazgo, labor que es

catalogada por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia en la categoría de obrero municipal, tal como también se estableció en el VI Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional que en su segundo acuerdo señala que “Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728)”, éste nunca debió ser contratado bajo la modalidad de contratos administrativos de servicios (CAS), a tenor de lo establecido en el artículo 37° de la Ley N°27972-Ley Orgánica de Municipalidades, y conforme también lo establece el precedente de obligatorio cumplimiento recaído en la Casación Laboral N° 7945-2014-CUSCO cuando refiere que “Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.”,(el subrayado es nuestro); lo cual nos lleva a inferir de que, en el presente caso ha existido fraude en la contratación, pues el empleador (demandado), buscó que una verdadera relación laboral indeterminada, se rijan por las normas que regulan el contrato administrativo de servicios, es decir que la entidad demandada pretendía encubrir la relación laboral a través de estos contratos especiales. Por otro lado, respecto a los contratos verbales de marzo del 2016 al 06 de setiembre del 2018, que según la parte demandada son de naturaleza civil, suscritos por necesidad temporal y ocasional para servicio específico, lo mismos también fueron desnaturalizados a contratos de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada regulado por el multicitado Decreto Legislativo 728 y su T.U.O., ya que, habiendo acreditado el demandante la prestación personal durante dicho periodo, de conformidad con lo establecido en el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley Procesal de Trabajo - 29497, se presume entonces la existencia

de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, prueba que en el caso de autos, no ha sido ofrecida por la parte demandada, más que su simple dicho de que los contratos fueron de naturaleza civil y por servicio específico, por lo que de haber sido cierto esto último, tendría que necesariamente haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 72° del T.U.O del Decreto Legislativo 728, esto es, deberían haber constado por escrito y por triplicado, consignándose en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, cosa que no fue probada como corresponde por la parte demandada; consecuentemente se infiere de todo ello, que en el presente caso existió en la realidad un único contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, cuya vigencia fue desde el 16 de diciembre del 2015 al 06 de setiembre del 2018, fecha en la que fue despedido; por lo mismo, no es de recibo lo argumentado por el apelante, cuando refiere que dichos contratos fueron realizados por necesidad temporal, pues como lo ha señalado en reiterada jurisprudencia el Tribunal Constitucional, por citar un ejemplo la recaída en la sentencia N°02168-2013-PÁ/TC, la misma que establece que: "3.13.6. No pueden considerarse eventuales, toda vez que, como lo ha establecido en reiterada y uniforme jurisprudencia, la labor del personal de seguridad ciudadana constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades, por lo que no se justifica que se prescinda de la prestación de sus servicios, dado que, como es evidente, no se puede rescindir del servicio de seguridad ciudadana porque como ya se dijo, este obedece a una necesidad permanente que debe ser satisfecha por todo gobierno local."; igual parecer ha sido reiterado en las sentencias N° 00998-2011-PA/TC y N ° 2237-2008-PA/TC; siendo esto así, no tiene asidero lo señalado por la parte demandada, ya que, el accionante cumplió las labores de agente de Serenazgo de la (...), en una plaza de naturaleza permanente, dándosele las directivas para las labores encomendadas.

SEXTO: Con relación al agravio sostenido en el acápite c) “Existe inobservancia con respecto al análisis de los medios probatorios, debido a que la A quo no ha considerado que las ordenes de servicios emitidas durante el periodo setiembre del 2017, obedecía a que el demandante se encontraba prestando servicios en cumplimiento del plan de trabajo denominado: “Fortalecimiento del Servicio público de la Seguridad Ciudadana por un Huaraz seguro”, prestación de servicio que se realizó debido a la existencia de una necesidad justificante para el cumplimiento de una meta determinada”. Al respecto, debemos de tener presente que aún, cuando la parte demandada refiera que el demandante se encontraba prestando servicios en cumplimiento del plan de trabajo denominado “Fortalecimiento del Servicio Público de la Seguridad Ciudadana por un Huaraz seguro”; en la realidad como se ha dicho venía desempeñándose en una plaza de naturaleza permanente, pues como también se ha manifestado las labores de un policía municipal, guarda ciudadano o agente de serenazgo, no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo por ser la Seguridad Ciudadana una de las funciones principales de las municipalidades¹⁰, estando sujeto a un horario de trabajo y a un superior jerárquico tal como ha sucedido en el presente caso¹¹; consecuentemente no es admisible el argumento por el cual la parte demandada refiere que no se puede considerar las actividades realizadas por el demandante como de naturaleza laboral, al haberse producido en el cumplimiento de un plan o de una meta. Por tanto, no se ampara el agravio sostenido por la entidad demandada.

SÉPTIMO: Con relación al agravio sostenido en el acápite d) “Nuestra legislación laboral y las leyes sobre la materia, exige que le corresponde al trabajador probar sus afirmaciones, es decir que demuestre la existencia del vínculo laboral, cosa que no ha sido acreditado en el presente proceso; en tal sentido al no haberse probado la existencia de dicho vínculo, todas las pretensiones del demandante son infundadas”.

Al respecto, coincidimos con lo alegado por el recurrente, cuando refiere que le corresponde al trabajador probar sus afirmaciones, por cuanto ello se encuentra regulado en el numeral 23.1 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo- Ley N° 29497, así como también en el artículo 196° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al presente caso; sin embargo, no estamos de acuerdo cuando refiere que, además se encuentra obligado a demostrar la existencia del vínculo laboral, toda vez que, teniendo en cuenta la relación asimétrica existente entre empleador y empleado, el antes citado cuerpo normativo, ha previsto reglas especiales de distribución de la carga probatoria¹³, así tenemos entonces que, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, prestación personal que ha sido acreditada suficientemente en autos por lo tanto al no existir prueba en contrario de la parte demandada, debemos presumir la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y si ello es así, contrario a lo referido por la demandada, le corresponde los beneficios sociales que la ley ampara para el régimen laboral en que se venía desempeñando el demandante, los cuales fueron determinados adecuadamente en la sentencia impugnada. Por tanto, no se ampara el presente agravio.

OCTAVO: Con relación al agravio sostenido en el acápite e) “Respecto a la reposición del accionante, es preciso considerar que el vínculo se extinguió por la propia naturaleza del contrato verbal a plazo determinado; además se debe considerar que en la actualidad la entidad demandada no cuenta con disponibilidad económica, siendo imposible por el momento que se disponga presupuesto para proceder con su reincorporación, debiendo la judicatura considerar lo prescrito en la disposición tercera de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; por lo que, habiéndose decidido reincorporar al accionante, se estaría perjudicando económicamente a la entidad demandada”.

8.1. Al respecto en el décimo séptimo considerando de la sentencia recurrida se ha determinado que la labor que realizaba el accionante era una labor permanente bajo el régimen laboral de la actividad privada, y que por lo mismo al no haberse producido su desvinculación como trabajador de la entidad demandada por causas relacionadas a su conducta o capacidad laboral, debe ser amparada su pretensión de reposición a su puesto de trabajo, criterio que es compartido por el presente órgano jurisdiccional, por cuanto según lo establecido en el literal g) del artículo 16 del Decreto Supremo N°003- 97-TR, que es aplicable al régimen laboral en que se ha desarrollado el demandante, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por la ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa le corresponde al empleador.

8.2. Teniendo en cuenta lo anterior, en el presente caso, la parte demandada no ha acreditado que haya dado por fenecido el contrato laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada del demandante por causa justa determinada por ley, relacionadas con su capacidad o conducta, por lo que al haber cesado en sus funciones al demandante con fecha 07 de setiembre del 2018, bajo el argumento de haberse producido el vencimiento del contrato de naturaleza civil, ello se equipara a un despido arbitrario en su modalidad de incausado; y si esto es así, el demandante tiene derecho a reclamar su derecho constitucional a una adecuada protección contra el despido arbitrario, contemplado en el artículo 27° de la Constitución, el mismo que según la interpretación que le ha dado el máximo intérprete de la ley de leyes en el fundamento jurídico N°12 de la Sentencia recaída en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC de fecha once de Julio del dos mil dos, no pasa por reconocer como única opción al haberse producido el despido arbitrario, la reparadora (indemnización), sino también al estar

proscrito el despido injustificado por lesionar derechos fundamentales, a optar por una tutela restitutoria (reposición al empleo), como ha sucedido en el presente caso, donde se ha vulnerado el contenido esencial del derecho al trabajo del demandante en su faceta de proscripción del despido injustificado por habersele privado de su puesto de trabajo sin causa justa alguna, correspondiéndole por ende ser repuesto conforme solicita, haciéndose presente respecto a esto, que en el caso de autos, no es de aplicación el precedente del TC “Huatuco” recaído en el Exp. N° 06681 -2013-PA/TC, por cuanto el mismo tribunal en la sentencia recaída en el Exp. N° 06681-2013-PA/TC, ha precisado que lo que se buscaba proteger con dicho precedente de cumplimiento obligatorio, es la carrera administrativa, con la finalidad de que las personas que aun laborando en una entidad pública bajo el régimen de la actividad privada, estén condicionado su ingreso a la carrera, a un concurso público previo; no obstante, como también lo ha señalado el propio tribunal en la misma sentencia, no toda persona que se vincula a la función pública, necesariamente realiza carrera administrativa, cosa que sucede con los obreros municipales, que pese de estar vinculados a la función pública, por las labores que realizan que son preponderantemente manuales, no realizan carrera administrativa.

8.3. Por otro lado, respecto a que la entidad demandada no cuenta con disponibilidad económica dicho sustento no es valedero, por cuarto, si bien es cierto por el principio de legalidad presupuestaria que en lo concerniente a las relaciones de empleo público impone serias trabas a figuras como el ingreso de personal, creación de puestos de trabajo, etc.; también es cierto, que en el presente caso debe primar la satisfacción de los derechos fundamentales como es el derecho al trabajo y la adecuada protección contra el despido arbitrario, por ende, el hecho que la entidad demandada no cuente con presupuesto para pagar al demandante por sus laborales realizadas o que exista una norma que lo prohíba, no es razón suficiente para desestimarse la demanda, más aún, cuando los derechos antes denunciados, tienen la característica de ser irrenunciables y el Estado se encuentra obligado a su

maximización.

NOVENO: Finalmente es preciso acotar que en el presente pronunciamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 22, segundo y tercer párrafo del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que por extensión es de aplicación al presente caso, el suscrito magistrado ponente, a diferencia de lo resuelto en otros procesos en los que me ha tocado intervenir; varío de criterio respecto a la imposición de oficio de costos del proceso a la parte vencida, aun cuando en dicho extremo la sentencia no haya sido recurrida; ello en razón de que, teniendo en cuenta lo establecido en la doctrina y jurisprudencia actualizada, y con mejor criterio de interpretación, sería contrario al principio contenido en el artículo 370^o del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al caso de autos, que se le imponga de oficio los costos del proceso a la parte vencida en segunda instancia, aún, cuando la parte perjudicada en primera instancia no lo haya cuestionado; pues el órgano revisor, solamente resulta competente para pronunciarse sobre lo que ha sido denunciado como agravio, y además la sentencia recurrida no podría ser modificada en perjuicio del apelante. Consecuentemente por todo lo antes señalado, la sentencia deberá ser confirmada en todos sus extremos.

DECISIÓN

Por estos fundamentos expuestos, y de conformidad con el literal a) del artículo 4.2^a de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N°29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash, encontrando suficientemente fundamentada táctica y jurídicamente la sentencia impugnada y declarando infundada la apelación interpuesta por la demandada (...), administrando Justicia a nombre de la Nación;

RESUELVE:

1º CONFIRMAR la Sentencia contenida en la resolución número cuatros, de fecha veintiuno de noviembre del año dos mil dieciocho, que obra de fojas doscientos diez a doscientos treinta, que **FALLA: 1º“DECLARANDO FUNDADA en parte** la demanda Interpuesta por (...) contra la (...) sobre declarar la existencia de vínculo

laboral, desnaturalización de contrato administrativo de servicios, desnaturalización de contratos verbales, reposición, reconocimiento de beneficios sociales. Sin costas ni costos. **2.-** Se **DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES CELEBRADOS E INVÁLIDOS LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS SUSCRITOS.** **3.»** Se **RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 16 de noviembre del 2015 al 06 de setiembre del 2018. **4.-**Se **ORDENA** la **REPOSICIÓN LABORAL** del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, con la última remuneración percibida por aquella, bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada de conformidad a lo establecido en la presente sentencia. **5.-SE ORDENA** a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de la suma de S/12,810.76 (DOCE MIL OCHOCIENTOS DIEZ CON 76/100 SOLES) por conceptos de CTS, gratificaciones legales y vacaciones deberá ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. **6.-**Respecto a las pretensiones de pago de remuneraciones, pago de aportes a la ONP y pago a ESSALUD, se deja a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a Ley; con lo demás que contiene".

2° **DISPUSIERON**, devolver oportunamente los actuados al juzgado de origen para la continuación de su trámite. **Interviniendo como Juez Superior ponente Magistrado (...).**

ANEXO 3: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">S E N T E N C I A</p>	<p align="center">CALIDAD DE LA SENTENCIA</p> <p>En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características</p>	<p align="center">PARTE EXPOSITIVA</p>	<p align="center">Introducción</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple/si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? No cumple/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/si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple/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. No cumple/si cumple</p>
			<p align="center">Postura de las partes</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. No cumple/si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple/si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. No cumple/si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple/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</p>

o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido	PARTE CONSIDERATIVA		<i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple/si cumple</i>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). No cumple/si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). No cumple/si cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). No cumple/si cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). No cumple/si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple/si cumple</i></p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). No cumple/si cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). No cumple/si cumple</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). No cumple/si cumple</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente</i></p>

			<p><i>respaldo normativo</i>). No cumple/si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). No cumple/si cumple</p>
	<p style="text-align: center;">PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). No cumple/si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). No cumple/si cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. No cumple/si cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple/si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). No cumple/si cumple</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. No cumple/si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. No cumple/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. No cumple/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/si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> No cumple/si cumple</p>

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	<p>CALIDAD DE LA SENTENCIA</p> <p>En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido</p>	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> No cumple/si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> No cumple/si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> No cumple/si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> No cumple/si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> No cumple/si cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple/si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple/si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. No cumple/si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al</p>

			<p>impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. No cumple/si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> No cumple/si cumple</p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> No cumple/si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i> No cumple/si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> No cumple/si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> No cumple/si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> No cumple/si cumple</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</p>

			<p>pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). No cumple/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/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). No cumple/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). No cumple/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). No cumple/si cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<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). No cumple/si cumple</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). No cumple/si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate,</p>

			<p>en segunda instancia. No cumple/si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple/si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). No cumple/si cumple</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. No cumple/si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. No cumple/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. No cumple/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/si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> No cumple/si cumple</p>

**ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
(Lista de cotejo)**

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

1. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.

(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple/No cumple

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de*

tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

1.2. Postura de las partes

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

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

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

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. **Si cumple/No cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta*

a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple/No cumple**

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

ANEXO 5: PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
 - 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

- 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
- 10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
- 11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta

Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	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 – ver Anexo 2)

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la	Parte	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las				X			[7 - 8]	Alta					
										[5 - 6]	Med				

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

	con el número 01649-2018-0-0201-JR-LA-0 seguido por (...) contra (...) sobre declarar la existencia de vínculo laboral, desnaturalización de contrato administrativo de servicios, desnaturalización de contratos verbales, reposición, reconocimiento de beneficios sociales, como pretensión subordinada a la pretensión de reposición: pago de indemnización por despido arbitrario; tramitado en la vía de proceso ordinario laboral.	<i>perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>											
Postura de las partes	1. Interpuesta de la demanda a fojas 131 a 145, el demandante indica que ingreso a laborar en 16 de noviembre del 2015 y ceso el 06 de setiembre del 2018, en el cargo de agente de serenazgo, mediante contratos administrativos de servicios y contratos verbales; señala que en todo el periodo señalado laboro sin solución de continuidad y bajo los tres elementos del contrato de trabajo. Señala que el día 7 de setiembre del año en curso fue despedido en forma intempestiva según le manifestó el jefe de personal de serenazgo su cese se efectuó por encargo del jefe de recursos humanos, desconociendo el motivo; agrega que la demanda le adeuda sus remuneraciones desde el mes de mayo al 06 de setiembre, a razón de mil soles mensuales; reclama además vacaciones no gozadas, gratificaciones legales y CTS. Que, mediante resolución N° 02 de fecha 18 de octubre del 2018, de fojas 156 a 159 se admite a trámite la demanda, se corre a traslado a la demanda (...), con citación a su procurador público, fijándose	1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>				X							9

	<p>fecha para la audiencia de conciliación. Citada las partes a audiencia de conciliación, las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio manteniéndose las partes en sus posiciones, se precisaron las pretensiones materia de juicio. Se emite la resolución número 03, por la que se tiene por apersonada a la demandada, representada por su procurador, por absuelta la demanda, por ofrecido los medios probatorios. De la contestación de la demanda de fojas 201 al 206, la demandada solicita se declare infundada la demanda. Del Juzgamiento anticipado, teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la nueva ley procesal del trabajo, se dispuso el juzgamiento anticipado del proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- Fuente: Expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01.
- El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

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

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el 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 (2x1)	4 (2x2)	6 (2x3)	8 (2x4)	10 (2x5)	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13-16]	[17-20]	
	<p>De la demanda: De fojas 131 a 145, el demandante indica que ingreso a laborar en 16 de noviembre del 2015 y ceso el 06 de setiembre del 2018, en el cargo de agente de serenazgo, mediante contratos administrativos de servicios y contratos verbales; señala que en todo el periodo señalado laboro sin solución de continuidad y bajo los tres elementos del contrato de trabajo. señala que el día 7 de setiembre del año en curso fue despedido en forma intempestiva según le manifestó el jefe de personal de serenazgo su cese se efectuó por encargo del jefe de recursos humanos, desconociendo el motivo; agrega que la demanda le adeuda sus remuneraciones desde el mes de mayo al 06 de setiembre, a razón de mil soles mensuales; reclama además vacaciones no gozadas, gratificaciones legales y CTS.</p> <p>Que, mediante resolución N° 02 de fecha 18 de octubre del 2018, de fojas 156 a 159 se admite a trámite la demanda, se corre a traslado a la demanda, (...), con citación a su procurador público, fijándose fecha para la audiencia de conciliación.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación</p>					X						20

Motivación Del Hecho	<p>Audiencia de conciliación: Citada las partes a audiencia de conciliación, con la asistencia de ambas partes, conforme obra de la grabación de audio y video y del acta de registro con la participación activa de la magistrada las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio manteniéndose las partes en sus posiciones, se precisaron las pretensiones materia de juicio. Se emite la resolución número 03, por la que se tiene por apersonada a la demandada, representada por su procurador, por absuelta la demanda, por ofrecido los medios probatorios.</p> <p>De la contestación de la demanda: De fojas 201 al 206, la demandada solicita se declare infundada la demanda. Señala es verdad que el accionante presto servicio durante el 16 de noviembre del 2015 hasta el 06 de setiembre del 2018 como serenazgo en la sub gerencia de participación y seguridad ciudadana bajo contrato de naturaleza civil, por lo que no pueden haberse presentado los elementos típicos que aduce de un contrato de trabajo. señala que del 16 de noviembre del 2015 al 29 de febrero del 2016 laboró bajo contrato administrativo de servicio, posteriormente se encontraba prestando servicios bajo contrato verbales en un plaza que no se encuentra presupuestada, debiéndose considerar que de setiembre del 2017 a diciembre del 2017, presto servicios de cumplimiento de un plan de trabajo, debido a la existencia de una necesidad justificante temporal, ocasional y transitoria, no de carácter permanente; agrega que no ha acreditado la subordinación y dependencia; entre otros argumentos.</p> <p>Juzgamiento anticipado: Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la nueva ley procesal del</p>	<p>de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>									
-----------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	trabajo, se dispuso el juzgamiento anticipado del proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.																	
Motivación Del Derecho	<p>El artículo 138 de la constitución política del estado establece que “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el poder judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la constitución y a las leyes. En todo proceso de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior: la conformidad. con lo expresamente establecido por el artículo IV del título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad imparten justicia con arreglo a la constitución política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los presidentes vinculantes del tribunal constitucional y de la corte suprema de justicia de la república”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente Litis, considerando a la constitución, algo más que un catálogo maso menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que conformar las bases del sistema jurídico para la convivencia social.</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 <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>					X											20

- Fuente: Expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01.

	<p>reclamado, o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la Litis del proceso, el juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir que el operador jurisdiccional trasgreda o infrinja el <i>PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL</i>; pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar. delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010- PA/TC LORETO, de fecha 31 de enero de 2011.</p>												
	<p>PARTE RESOLUTIVA: Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, la señora Jueza del Primer Juzgado De Trabajo Permanente De Huaraz: FALLA: DECLARANDO fundada en parte la demanda interpuesta por (...) contra (...) sobre declarar la</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 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. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos</i></p>				X							10

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>existencia de vínculo laboral, desnaturalización de contrato administrativo de servicios, desnaturalización de contratos verbales, reposición, reconocimiento de beneficios sociales. Sin costas ni costos. Se DECLARA Desnaturalizados Los Contratos Verbales Celebrados e Inválidos Los Contratos Administrativos De Servicios Suscritos. Se Reconoce el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad y privada del 16 de noviembre del 2015 al 06 de setiembre del 2018. Se ordena la reposición laboral del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, con la última remuneración percibida por aquella, bajo el régimen laboral de la actividad privada de conformidad en lo establecido en la presente sentencia. se ordena a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de la suma de S/. 12, 810.76 (DOCE MIL OCHOCIENTOS DIEZ CON 76/100 SOLES) por conceptos de CTS, gratificaciones legales y vacaciones deberá ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularan en ejecución de sentencia. Respecto a las pretensiones de pago de remuneraciones, pago de aportes a la ONP y pago a ESSALUD, se deja a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a ley.</p>	<p><i>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- Fuente: Expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01.

- El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.
- **Anexo 5.4: calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes - Sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales.**

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
EXPEDIENTE: N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01 MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS RELATOR : “M” EMPLAZADO : “P” DEMANDADO : “M” DEMANDANTE : “P” SALA LABORAL PERMANENTE SENTENCIA DE VISTA RESOLUCIÓN NÚMERO: DIEZ	1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i> 4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el</i>					X						10

Introducción	<p>Huaraz, siete de enero del año dos mil diecinueve</p> <p>Vistos; en audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en antecedentes, habiendo hecho uso de la palabra el abogado de la parte demandante, en despacho para resolver el estado es el de emitir pronunciamiento.</p> <p>Materia De Impugnación: Sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veintiuno de noviembre del año dos mil dieciocho, que obra de fojas doscientos diez a doscientos treinta, que falla: DECLARANDO fundada en parte la demanda interpuesta por (...) contra la (...) sobre declarar la existencia de vínculo laboral, desnaturalización de contrato administrativo de servicios, desnaturalización de contratos verbales, reposición, reconocimiento de beneficios sociales. Sin costas ni costos. Se declara desnaturalizados los contratos verbales celebrados e inválidos los contratos administrativos de servicios suscritos. Se reconoce el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 16 de noviembre del 2015 al 06 de setiembre del 2018. Se ordena la reposición laboral del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, con la última remuneración percibida por aquella, bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada de conformidad a lo establecido en la presente sentencia. Se ordena a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 12,810.76 (DOCE MIL OCHOCIENTOS DIEZ CON 76/100 SOLES) por conceptos de CTS, gratificaciones legales y vacaciones deberá ser</p>	<p><i>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.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. Respecto a las pretensiones de pago de remuneraciones, pago de aportes a la ONP y pago a ESSALUD, se deja a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a Ley; con lo demás que contiene". Sentencia impugnada mediante recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada (...); que obra de fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta y uno.</p>											
Postura de las partes	<p>El Procurador Público de la entidad demandada, solicita se revoque la sentencia impugnada; sustenta su recurso esencialmente en los siguientes términos:</p> <p>La sentencia incumple con el requisito de la motivación adecuada y suficiente, pues contiene una decisión que no se sustenta en la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados al proceso; motivo por el cual es una decisión que no se ajusta a mérito de lo actuado, contraviniendo el inciso tercero del artículo 122° del Código Procesal Civil.</p> <p>La A-quo no ha realizado un análisis idóneo del presente caso, ya que está debidamente acreditado que el demandante no ha mantenido contrato alguno de naturaleza laboral, es decir estaba contratado bajo contratos verbales los cuales son de naturaleza civil, habiendo sido estos celebrados de mutuo acuerdo, debido a una necesidad temporal y ocasional, pues se requirió para determinada obra o servicio específico, realizándose el pago por los servicios prestados por órdenes de servicio.</p> <p>Existe inobservancia con respecto al análisis de los medios probatorios, debido a que la Ad quo no ha</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: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>					X					10

<p>considerado que las ordenes de servicios emitidas durante el periodo setiembre del 2017, obedecía a que el demandante se encontraba prestando servicios en cumplimiento del plan de trabajo denominado: “Fortalecimiento del Servicio público de la Seguridad Ciudadana por un Huaraz seguro”, prestación de servicio que se realizó debido a la existencia de una necesidad justificante para el cumplimiento de una meta determinada.</p> <p>Nuestra legislación laboral y las leyes sobre la materia, exige que le corresponde al trabajador probar sus afirmaciones, es decir que demuestre la existencia del vínculo laboral, cosa que no ha sido acreditado en el presente proceso; en tal sentido al no haberse probado la existencia de dicho vínculo, todas las pretensiones del demandante son infundadas.</p> <p>Respecto a la reposición del accionante, es preciso considerar que el vínculo se extinguió por la propia naturaleza del contrato verbal a plazo determinado; además s’e debe considerar que en la actualidad la entidad demandada no cuenta con disponibilidad económica, siendo imposible por el momento que se disponga presupuesto para proceder con su reincorporación, debiendo la judicatura considerar lo prescrito en la disposición tercera de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; por lo que, habiéndose decidido reincorporar al accionante, se estaría perjudicando económicamente a la entidad demandada.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- Fuente: Expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01.
- El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

- **Anexo 5.5: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales.**

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]	
Motivación de los hechos	Sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veintiuno de noviembre del año dos mil dieciocho, que obra de fojas doscientos diez a doscientos treinta, que FALLA: 1. “DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda interpuesta por (...) contra la (...) sobre declarar la existencia de vínculo laboral, desnaturalización de contrato administrativo de servicios, desnaturalización de contratos verbales, reposición, reconocimiento de beneficios sociales. Sin costas ni costos. 2. Se DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES CELEBRADOS E INVÁLIDOS LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS SUSCRITOS. 3. Se RECONOCE el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 16 de noviembre del 2015 al 06 de setiembre del 2018. 4. Se ORDENA la REPOSICIÓN LABORAL del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, con la última remuneración percibida por aquella, bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada de conformidad a lo establecido en la presente sentencia. 5. SE ORDENA a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 12,810.76	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez)).Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del</i></p>					X						20

	(DOCE MIL OCHOCIENTOS DIEZ CON 76/100 SOLES) por conceptos de CTS, gratificaciones legales y vacaciones deberá ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. 6. Respecto a las pretensiones de pago de remuneraciones, pago de aportes a la ONP y pago a ESSALUD, se deja a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a Ley; con lo demás que contiene". Sentencia impugnada mediante recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada (...); que obra de fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta y uno.	valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>										
Motivación del derecho	El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores in iudicando, sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador. Precisamente, el artículo 364 del Código Procesal civil ¹ , prescribe: El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Competencia del órgano jurisdiccional revisor. De acuerdo a los principios procesales recogidos en el artículo 370 del Código Procesal Civil ² , el contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior, toda vez que aquello que se denuncia como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el Ad-quem revise, estando entonces conforme con los demás puntos o extremos que contenga la resolución impugnada, en caso	1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i> 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i> 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple.</i> 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si</i>				X						20

<p>de existir tales, que no hayan sido objeto de su impugnación; principio que está expresado en el aforismo “tantum appellaban quantum devolutum”, cuya inobservancia vulnera el debido proceso conforme lo señala la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación No. 4630-2012-LIIVIA; en ese sentido, la competencia de este órgano jurisdiccional revisor se circunscribe únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia (o tercera, según sea el caso).</p>	<p>cumple. 5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- Fuente: Expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01.
- El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango de muy alta calidad, respectivamente.

	<p>sentencia, que además serán analizados posteriormente al dar respuesta al resto de los agravios; consecuentemente no basta con denunciar con alegaciones subjetivas, que una resolución no se encuentra motivada para lograr sea revocada o anulada, sino por el contrario como se ha señalado precedentemente, tiene que explicarse a detalle los defectos de la motivación en la que incurre; razón por la cual no resulta estimable el agravio expuesto en este extremo.</p>	<p><i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
<p>Descripción de la decisión</p>	<p>DECISIÓN: Por estos fundamentos expuestos, y de conformidad con el literal a del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N°29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash, encontrando suficientemente fundamentada táctica y jurídicamente la sentencia impugnada y declarando infundado la apelación interpuesta por la demandada (...), administrando Justicia a nombre de la Nación; RESUELVE:</p> <p>1° CONFIRMAR la Sentencia contenida en la resolución número cuatros, de fecha veintiuno de noviembre del año dos mil dieciocho, que obra de fojas doscientos diez a doscientos treinta, que Falla: Declarando fundada en parte la demanda Interpuesta por (...) contra la (...) sobre declarar la existencia de vínculo laboral, desnaturalización de contrato administrativo de servicios, desnaturalización de contratos verbales, reposición, reconocimiento de beneficios sociales. Sin costas ni costos. Se declara desnaturalizados los contratos verbales celebrados e inválidos los contratos administrativos de servicios suscritos. Se reconoce el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 16 de noviembre del 2015 al 06 de setiembre del 2018. Se ordena la reposición laboral del</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>				X						10

<p>demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, con la última remuneración percibida por aquella, bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada de conformidad a lo establecido en la presente sentencia. Se ordena a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de la suma de S/12,810.76 (DOCE MIL OCHOCIENTOS DIEZ CON 76/100 SOLES) por conceptos de CTS, gratificaciones legales y vacaciones deberá ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. Respecto a las pretensiones de pago de remuneraciones, pago de aportes a la ONP y pago a ESSALUD, se deja a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a Ley; con lo demás que contiene.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- Fuente: Expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01.
- El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango de muy alta calidad, respectivamente.

ANEXO 7. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, REPOSICIÓN Y RECONOCIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – HUARAZ. 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 dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento. Huaraz, 04 de diciembre del 2023.*-----

The image shows a handwritten signature in black ink on the left and a circular fingerprint on the right. The signature is stylized and appears to be 'Luis Alberto Colcas Huayaney'.

Tesista: Luis Alberto COLCAS HUAYANEY
Código de estudiante:1206152011
DNI N° 77054131

ANEXO 8: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																					
N°	Actividades	Semestre I 2023-II								Semestre II 2023-III				Semestre I 2024-I				Semestre II 2024-II			
		Mes abril-agosto				Mes octubre-enero				Mes: Abril – agosto				Mes Octubre Enero							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
		1	Elaboración del Proyecto	X																	
2	Revisión del proyecto por el Jurado de Investigación		X																		
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X																	
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor				X																
5	Mejora del marco teórico					X															
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de información						x														
7	Elaboración del consentimiento informado							X													
8	Recolección de datos								X												
9	Presentación de resultados										X										
10	Análisis e interpretación de los resultados											X									
11	Reacción del informe preliminar												X								
12	Revisión del Informe Final de la tesis por el Jurado de Investigación.													X							
13	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación														X						
14	Presentación de Ponencia en jornadas de investigación															X					
15	Redacción de artículo científico																X				

ANEXO 9: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.20	180	36.00
• Fotocopias	0.10	100	10.00
• Empastado	50	1	50.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	20	1	20.00
• Lapiceros	3.50	3	10.5
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	2.5	20	50
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			276.5
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	80.00	4	320.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	918.60	4	3672.00
Sub total			
Total de presupuesto no desembolsable			3672.00
Total (S/.)			4272.00