



**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 CONTRATOS Y PAGO DE
BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 01093-2017-
0-2501-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA.
2023**

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

**AUTOR
MORENO GIL FORTUNATO VALDEMAR
ORCID: 0000-0003-0256-657X**

**ASESORA
ZAMUDIO OJEDA TEREZA ESPERANZA
ORCID: 0000-0002-4030-7117**

CHIMBOTE – PERÚ

2023



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0047-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **15:00** 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 CONTRATOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2023**

Presentada Por :
(0111131190) **MORENO GIL FORTUNATO VALDEMAR**

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 CONTRATOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2023 Del (de la) estudiante MORENO GIL FORTUNATO VALDEMAR, asesorado por ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

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

Chimbote, 13 de Mayo del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

Con mucho amor, a mis hijos
por ser mi motor e inspiración
en la lucha por salir adelante y
mejorar el futuro.

A mis amistades incondicionales
siempre apoyándome y
animándome a cumplir mis metas,
presente en las buenas y en las
malas, y por lo sabios consejos que
me brindan.

MORENO GIL FORTUNATO VALDEMAR

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la fuerza necesaria y brindarme la sabiduría suficiente para poder culminar de manera satisfactoria mi trabajo de Tesis.

A todos mis familiares cuyo apoyo moral que me brindan y su confianza depositada en mi hace que me esfuerce cada día para cumplir con mis metas y objetivos planeados.

MORENO GIL FORTUNATO VALDEMAR

RESUMEN

En la presente investigación el objetivo es: Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; en el expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2023. Es de tipo cualitativo, nivel descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recopilación de la información se aplicó en las sentencias existentes en el proceso judicial; esta fuente documental fue seleccionado método no probabilístico denominado: método de conveniencia. Se aplicó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelan de la calidad de cada parte de las sentencias fueron de calidad muy alta; por lo que, en conclusión: ambas sentencias se ubican en el rango de muy alta. La pretensión fue la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contrato administrativo de servicios y el pago de beneficios sociales (CTS, gratificaciones y vacaciones). El proceso concluyó declarando fundada la demanda; porque de acuerdo a la Constitución los derechos laborales son prioridad en su protección y son irrenunciables, en el caso si hubo desnaturalización de contratos, y lo correcto aplicable a la demandante fue: que sus relaciones laborales se realicen conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades y el Decreto Legislativo 728, por eso se le reconoció el pago de sus beneficios sociales, se hizo prevalecer el principio de la primacía de la realidad.

Palabras clave: calidad, desnaturalización de contrato, pago de beneficios sociales y sentencia

ABSTRACT

In this research the objective is: Determine the quality of first and second instance rulings on denaturalization of contracts and payment of social benefits according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters; in file No. 01093-2017-0-2501-JR-LA-05, of the Judicial District of Santa – Chimbote, 2023. It is qualitative, descriptive level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The collection of information was applied to existing sentences in the judicial process; This documentary source was selected by a non-probabilistic method called: convenience method. The techniques of observation and content analysis were applied, and as an instrument a checklist validated through expert judgment. The results reveal the quality of each part of the sentences were of very high quality; Therefore, in conclusion: both sentences are in the very high range. The claim was the denaturalization of the service rental contracts and administrative service contracts and the payment of social benefits (CTS, bonuses and vacations). The process concluded by declaring the claim founded; because according to the Constitution, labor rights are a priority in their protection and are inalienable, in the case if there was denaturalization of contracts, and the correct thing applicable to the plaintiff was: that her labor relations be carried out in accordance with the Organic Law of Municipalities and Legislative Decree 728, which is why the payment of his social benefits was recognized, the principle of the primacy of reality prevailed.

Keywords: quality, denaturalization of contract, payment of social benefits and sentence

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula.....	I
Jurado evaluador.....	II
Reporte Turnitin	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Resumen	VI
Abstract.....	VII
Índice general	VIII
Índice de resultados	IX
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Justificación.....	2
1.4. Objetivo general	3
1.5. Objetivos específicos.....	3
II. MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Bases teóricas	8
2.2.1. El proceso laboral ordinario	8
2.2.1.1. Concepto.....	8
2.2.1.2. Principios procesales Nueva Ley Procesal Laboral.....	8
2.2.1.3. Etapas procesales	9
2.2.1.3.1. La audiencia.....	9
2.2.1.4. Descripción del proceso laboral ordinario.....	10
2.2.2. Sujetos procesales.....	10
2.2.2.1. Concepto.....	10
2.2.2.2. El juez.....	11
2.2.2.2.1. Concepto.....	11
2.2.2.2.2. Deberes de los jueces.....	11
2.2.2.3. Las partes procesales	12
2.2.2.3.1. El demandante	12
2.2.2.3.2. El demandado	13
2.2.3. La actividad probatoria en los procesos laborales	13
2.2.3.1. Concepto de prueba	13
2.2.3.2. Concepto de medios probatorios	14
2.2.3.3. Fines de la prueba	14
2.2.3.4. La carga de la prueba.....	14
2.2.3.5. La regulación de la prueba en la Ley Procesal del Trabajo.....	15
2.2.3.6. La prueba documental	15

2.2.3.7. La prueba exhibicional	15
2.2.4. Resolución judicial	16
2.2.4.1. Concepto.....	16
2.2.4.2. Clases.....	16
2.2.4.3. La sentencia	17
2.2.4.3.1. Concepto.....	17
2.2.4.3.2. La sentencia según el marco normativo de la NLPT.....	17
2.2.5. La motivación en las resoluciones judiciales	19
2.2.5.1. Concepto de motivación	19
2.2.5.2. El principio de motivación	20
2.2.5.3. Clases de motivación	21
2.2.6. La congruencia procesal	22
2.2.6.1. Concepto.....	22
2.2.6.2. La congruencia en el proceso laboral	22
2.2.6.3. La flexibilidad del principio de congruencia en material laboral.....	23
2.2.7. El recurso de apelación.....	23
2.2.7.1. Concepto.....	23
2.2.7.2. Fines.....	24
2.2.7.3. Trámite.....	24
2.2.8. La pretensión	25
2.2.8.1. Concepto.....	25
2.2.8.2. Elementos	26
2.2.9. La pretensión en el caso específico	26
2.2.10. El contrato CAS.....	27
2.2.11. El contrato de locación de servicios	27
2.2.12. El contrato de trabajo.....	28
2.2.12.1. Concepto.....	28
2.2.12.2. Elementos	28
2.2.12.3. Características del contrato de trabajo.....	28
2.2.12.4. El contrato de trabajo a tiempo indefinido	29
2.2.12.4.1. Concepto.....	29
2.2.12.4.2. Derechos que surgen del contrato a tiempo indefinido Ley N° 728.....	29
2.2.13. Los beneficios sociales	31
2.2.13.1. Concepto.....	31
2.2.13.2. Marco normativo	31
2.2.13.3. Alcances de los beneficios sociales	32
2.2.13.3.1. Gratificaciones.....	32
2.2.13.3.2. Compensación por tiempos de servicios	32
2.2.13.3.3. Vacaciones.....	32
2.2.13.3.4. Vacaciones trucas	33
2.2.13.3.5. Interés legal.....	33

2.2.14. Costas y costos procesales en materia laboral	33
2.3. Marco conceptual	34
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	35
3.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación	35
3.2. Unidad de análisis.....	35
3.3. Variable: Definición y operacionalización	35
3.4. Técnicas e instrumento de recopilación de la información	36
3.5. Método de análisis de datos.....	36
3.6. Aspectos éticos	37
IV. RESULTADOS.....	38
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS.....	53
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	54
Anexo 02. Sentencias examinadas – Evidencia empírica de la variable en estudio.....	55
Anexo 03. Representación de la definición y operacionalización de la variable	67
Anexo 04. Instrumento de recopilación de la información	75
Anexo 05. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados.....	80
Anexo 06. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	111
Anexo 07. Evidencia de ejecución.....	112

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Quinto Juzgado de Trabajo – Chimbote	38
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. 3er. Tribunal Unipersonal de la sala Laboral Permanente – Chimbote	40

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En reciente reporte en el Diario Oficial el peruano se informó: “que en el año 2021 se interpusieron 337,433 demandas laborales; en el 2022 fueron 312,444; y entre enero y octubre del 2023 se registraron 273,071. En base a estas cantidades el año 2023 debe cerrar con una cantidad mayor, porque aún falta conocerse de los meses noviembre y diciembre; pero con las cantidades que ya se conocen podría referirse que, entre 2021 a octubre 2023 hubo un millón de procesos. En lo que respecta pretensiones demandadas en el 2023 destacan: impugnaciones de despido; pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, pago de remuneraciones y beneficios sociales. Seguidos de causas contenciosos administrativos, pretensiones previsionales u obligaciones de pago de las AFP. En cuanto a resultados casi el 80% fueron favorables para los trabajadores (fundadas en todo o parcialmente). En cuanto a conciliaciones cada vez, en el 2021 (2,366); 2022 (2,101) y enero-octubre 2023 (1,561). Se precisa una recomendación para los empleadores: que cuenten con mecanismos de prevención durante la relación laboral; aplicar auditorías y supervisiones a temas laborales y relación con terceros y prestadores independientes, evaluar los riesgos de la demanda, en lo posible encontrar soluciones, etc. Y en lo que corresponde planillas son 4 millones 57.0000 trabajadores anotados en las planillas electrónicas que laboran con plenos derechos laborales”.

Conforme a este reporte se puede afirmar que uno de los grandes bloques de asuntos que se judicializan tienen origen laboral: “y así se corrobora con otro informe que indica que en el año 2023 las demandas laborales con mayor frecuencia fueron por desnaturalización de contratos modales; indemnización por daños y perjuicios relacionados por enfermedades profesionales y/o accidentes de trabajo, indemnización por daños y perjuicios derivado del despido y nulidad de resoluciones administrativas” (Carrera y Humala, 2023)

Por su parte en el marco Constitucional se reconoce al trabajo “Artículo 2 – Derechos de la Persona. Toda persona tiene derecho a: Inciso 15: A trabajar libremente, con sujeción a Ley.” (Jurista Editores, 2019). Al respecto Paredes (2019) se refiere como: “El derecho a la libertad de trabajo comprende de manera enunciativa: el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, la libre elección del trabajo, la libertad para aceptar o no un trabajo y la libertad para cambiar de

empleo”.

Por lo expuesto se puede indicar que, si bien la ley fundamental le da una protección al derecho de trabajo, no obstante, en la realidad existen muchos problemas que se llegan a judicializar. Por lo que en el presente trabajo se tuvo como fuente documental un caso real, por eso el problema es como sigue:

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01093- 2017-0-2501-JR-LA-05; del Distrito Judicial Del Santa – Chimbote. 2023?

1.3. Justificación

El estudio comenzó motivado por hallazgos que revelan la problemática laboral en el Perú, por eso se eligió un caso real judicializado que en este estudio está representada por un proceso judicial; que se usa como fuente de recojo de información, aunque técnicamente se hacen de las sentencias que se encuentran en su interior.

Los resultados revelan que el contenido de la sentencia atiende la pretensión de una trabajadora obrera municipal a quien la entidad contratante allanó sus derechos laborales, pero en la vía judicial le fueron reconocidos, como también se percibe que si bien los actos de las autoridades que la contrataron vulneraron lo dispuesto en la Constitución, a nivel judicial se dispone que los contratos bajo el cual la demandante prestó sus servicios no eran legales, por ello se declara fundada la demanda, declarando “desnaturalizados” y en su forma correcta que es el contrato previsto en la Ley 728 se le hizo realidad los beneficios sociales, se toma como punto de apoyo el “Principio de la primacía de la realidad”

1.4. Objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05; del Distrito Judicial Del Santa – Chimbote. 2023.

1.5. Objetivos específicos

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contratos y pago 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.
- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y pago 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.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el ámbito internacional

Agudo (2020) en el país de Ecuador presentó la tesis titulada: EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DEL CANTÓN AMBATO, donde el objetivo fue: Elaborar un estudio crítico jurídico acerca del derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del Cantón Ambato. Y arribó a las siguientes conclusiones: “1) La existencia de una notable cantidad de consultas y quejas por parte de trabajadores y empleados de empresas públicas se genera de forma permanente en el Ministerio de Trabajo de Ambato, siendo esta la institución que, en representación del Estado, intenta resolver particularidades resultantes de la relación laboral. En particular, en lo que se refiere a la aplicación de la normativa vigente y las dudas que resultan debido a ciertos vacíos jurídicos que no solo requieren interpretación urgente, el requerimiento se relaciona también a la búsqueda de una pronta solución, para garantizar el Derecho al trabajo y fomentar los mecanismos para que en el futuro no se mantenga esta inestabilidad jurídica. Más aún, si la falta de solución a las controversias manifestadas entre estado y particulares se sigue prolongando, será la clase trabajadora quien terminará sufriendo pérdidas económicas.2) Como consecuencia de lo analizado, se evidencia el desempleo y, en cierta medida, la pérdida de ingresos, sacrificando la calidad de vida que promulga el Estado en torno a condiciones básicas de desarrollo enmarcado en la política del buen vivir. Por estas razones que la política laboral bajo la presión de la necesidad, se enmarca en brindar legalidad, pero no se encasilla en otorgar estabilidad jurídica. En consecuencia, el contenido de este documento, está motivado por las irregularidades surgidas por la falta de claridad en la norma en relación a la división intrínseca que se ha generado. Siendo las leyes promulgadas por un estado garantista de derechos y justicia social este se condiciona a mantener un equilibrio entre los estamentos constitucionales y los estamentos normativos, reglamentarios y legales, solo así se puede hablar de la garantía a la estabilidad jurídica. 3) Considerando como crítica positiva, la investigación se enmarca en la creación de una forma eficiente de abordar un asunto que no solo afecta los derechos de los trabajadores, sino que también es de interés económico, social

y público. El trabajo considerado no únicamente como derecho constitucional sino como derecho fundamental, genera la obligatoriedad de salvaguardar su interés y no desde una perspectiva legalista sino garantista. Es importante tener en cuenta que este artículo no aboga por ningún sistema económico. Si bien las políticas económicas son una base fundamental para garantizar condiciones óptimas de desarrollo de los derechos laborales, su determinación es ejemplificar problemas legales frente a garantías constitucionales, a pesar de referirnos a cuestiones relacionadas con la economía y la política. Sin embargo, estos son compendios probablemente son inherentes a muchos regímenes de legislación laboral”.

Gac (2013) en Chile elaboró el estudio titulado: “ FLEXIBILIDAD LABORAL EN CHILE EN EL MARCO DE LAS RECOMENDACIONES DE LA OCDE”, el objetivo fue: hacer un análisis de algunas de las recomendaciones de la OCDE en materia laboral, en particular respecto a ciertos elementos del contrato individual de trabajo, bajo la óptica de la flexibilidad o adaptabilidad laboral, entendiendo que dichas recomendaciones están estrechamente ligadas a dicho concepto, entre las conclusiones que se formula se hallaron: que se puede afirmar que la legislación laboral chilena sí contempla normas flexibilizadoras, incluso desde antes que el país se integrara la OCDE. En efecto, en el Código del Trabajo se recoge normas, en las distintas materias por éste reguladas, que tienden a una mayor flexibilidad laboral. 2) La pregunta que ha de plantearse es si dichas normas flexibilizadoras son suficientes, si pueden mejorarse o aumentar, puesto que año a año, se hará necesario incluir a fuerzas laborales tan potentes como los son, por ejemplo, las mujeres y jóvenes de nuestro país, quienes no podrán optar por ingresar al mercado laboral si es que no se realizan cambios profundos en cuanto a la adaptabilidad laboral de ésta fuerza productiva.3) Así, en cuanto a la jornada de trabajo, uno de los elementos del contrato individual de trabajo analizado a la luz de la adaptabilidad laboral y lo recomendado por la OCDE en cuanto a su tratamiento, se pudo constatar que nuestra legislación consagra de forma expresa la jornada parcial como alternativa de jornada distinta y flexible, permitiendo que no sólo mujeres y jóvenes puedan optar por este tipo de jornada, sino todo trabajador que lo requiera, ya sea por necesidades familiares o por estudios. 4) El gran problema se presenta en el mercado laboral que decide o no optar por dicho tipo de jornada, no en cuanto a si está o no regulada. Es así como tenemos, según los propios datos aportados por la ENCLA 2011, que son pocas las empresas que optan por este tipo de jornada a la hora de contratar.

En el ámbito nacional

Flores (2018) en Lima elaboró un estudio titulado “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 y las conclusiones que formuló fueron: “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. • 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. • 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. • 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”.

Ruiz (2016) en Arequipa, investigó “La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la *realidad*”, tuvo como propósito: demostrar la posibilidad de desnaturalización de un contrato de locación de servicios en un contrato de trabajo modal a partir de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad que recoja como propósitos inmediato y mediato el reconocimiento de la verdadera relación laboral y la tutela de la dignidad del trabajador respectivamente, y formuló las siguientes conclusiones: “1) El principio de primacía de la realidad tiene por función ser un mecanismo de preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, se concluyó que dicho principio tiene una

finalidad inmediata que es el reconocimiento de la verdadera relación laboral –en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación de la norma eludida, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral– y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral”.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El proceso laboral ordinario

2.2.1.1. Concepto

El proceso laboral ordinario es un conjunto de procedimientos legales establecidos por la ley para resolver conflictos laborales entre empleadores y trabajadores. Este proceso se lleva a cabo a través de los tribunales laborales o judiciales y sigue una serie de etapas y normativas específicas diseñadas para garantizar un tratamiento justo y equitativo de las controversias en el ámbito laboral. (Toledo, 2016).

De lo examinado en la misma NLPT se puede afirmar:

“Es el proceso laboral previsto en el artículo 2 de la Ley 29497 - inciso “1” que aplican los juzgados laborales para resolver asuntos complejos, vinculados con reclamaciones individuales, colectivas que se desprenden por la prestación de servicios de origen laboral; formativa; o cooperativista, que comprenden aspectos sustanciales o conexos inclusive previos o posteriores a la prestación de servicio efectiva”.

2.2.1.2. Principios procesales Nueva Ley Procesal Laboral

Según la NLPT 29497, se cuenta con los siguientes principios procesales:

- 1.- Oralidad: Se fomenta la presentación de pruebas y argumentos de manera oral durante las audiencias, lo que facilita una comunicación más directa entre las partes y el juez.
- 2.- Inmediación: El juez debe estar en contacto directo con las partes y las pruebas, tomando decisiones basadas en la información presentada durante las audiencias.
- 3.- Concentración: Se busca resolver los casos de manera eficiente, evitando dilaciones innecesarias y concentrando las actuaciones procesales en un período de tiempo relativamente corto.
- 4.- Celeridad: Refiere a la necesidad de resolver los conflictos laborales de manera rápida y eficiente. Este principio busca evitar dilaciones innecesarias y garantizar que las partes involucradas en el proceso obtengan una pronta y justa resolución a sus controversias laborales.

5. Economía procesal: Se busca utilizar los recursos judiciales de manera eficiente, evitando trámites innecesarios y promoviendo la simplificación del proceso.

6. Veracidad: Hace referencia a la obligación y expectativa de que las partes involucradas en dicho proceso actúen con sinceridad y honestidad al presentar información, pruebas y argumentos. Este principio busca asegurar la integridad y la confianza en el sistema judicial laboral al garantizar que la información proporcionada sea precisa y veraz.

2.2.1.3. Etapas procesales

2.2.1.3.1. La audiencia

2.2.1.3.1.1. Concepto

Se refiere a una reunión formal y pública llevada a cabo ante el tribunal o la autoridad laboral competente. Durante esta reunión, las partes involucradas en el conflicto laboral, así como sus representantes legales, tienen la oportunidad de presentar argumentos, pruebas y testimonios relevantes para el caso. La audiencia es un componente esencial del proceso en el cual se busca esclarecer los hechos en disputa y proporcionar a las partes una oportunidad justa para expresar sus posiciones. (Avalos, 2014).

2.2.1.3.1.2. Clases de audiencias

2.2.1.3.1.2.1. Audiencia de Conciliación: Antes de llegar a la etapa judicial, en muchos sistemas legales, se realiza una audiencia de conciliación donde se busca resolver el conflicto de manera amistosa con la asistencia de un conciliador. En esta audiencia, las partes intentan llegar a un acuerdo sin recurrir a un juicio. (Campos, s/f).

2.2.1.3.1.2.2. Audiencia de Pruebas: Durante esta audiencia, las partes presentan las pruebas pertinentes para respaldar sus reclamaciones. Esto puede incluir documentos, testimonios de testigos, peritajes, entre otros. (Campos, s/f).

2.2.1.3.1.2.3. Audiencia de Juzgamiento: Es una fase fundamental dentro del proceso judicial en la cual se lleva a cabo la evaluación y decisión de un caso. Durante esta audiencia,

se presenta la evidencia, se escuchan los argumentos legales de las partes involucradas y se busca que el tribunal emita una resolución definitiva sobre el asunto en cuestión. (Chanamé, 2021).

2.2.1.4. Descripción del proceso laboral ordinario

Según Pacori (2023) el proceso laboral ordinario se describe como el conjunto de actuaciones y trámites legales que siguen las partes involucradas en un conflicto laboral para buscar una solución ante un tribunal o autoridad laboral. A continuación, se proporciona una descripción detallada del proceso laboral ordinario:

a) Conciliación Previa

Voluntaria o Obligatoria: Antes de acudir a la vía judicial, las partes suelen intentar resolver sus diferencias mediante la conciliación. En algunos casos, la conciliación es obligatoria antes de presentar una demanda.

b) Presentación de la Demanda

Documentación: En caso de no lograr un acuerdo durante la conciliación, el trabajador puede presentar una demanda laboral. La demanda incluirá detalles sobre los hechos, fundamentos legales y los pedidos específicos.

c) Notificación al Empleador

Recepción de la Demanda: La demanda es notificada al empleador, quien tiene un plazo para responder y presentar sus alegatos y defensas.

2.2.2. Sujetos procesales

2.2.2.1. Concepto

Los sujetos procesales son las personas o entidades que participan en un proceso legal, ya sea como partes principales, terceros interesados o autoridades encargadas de administrar justicia.

Estos sujetos desempeñan roles específicos en el desarrollo y resolución de un caso. (Coca, 2021).

2.2.2.2. El juez

2.2.2.2.1. Concepto

El juez es una autoridad legal encargada de administrar justicia y tomar decisiones imparciales en el marco de un proceso legal. Su función principal es interpretar y aplicar la ley para resolver disputas y conflictos presentados ante el tribunal. El juez desempeña un papel crucial en la administración de justicia, garantizando que las normas legales sean aplicadas de manera justa e imparcial. (Colmenares, 2012).

2.2.2.2.2. Deberes de los jueces

Según el Art. 50 del Código Procesal Civil menciona lo siguiente:

- a) Supervisar el desarrollo del proceso, garantizar una resolución ágil, tomar las medidas necesarias para prevenir su estancamiento y buscar eficiencia en el manejo de los recursos procesales.
- b) Garantizar la equidad entre las partes en el proceso, utilizando las atribuciones conferidas por este Código para hacer efectivo ese principio.
- c) Emitir las decisiones y llevar a cabo las acciones procesales en las fechas programadas y según el orden de recepción en el despacho, a menos que exista una prioridad legal o una razón debidamente justificada.
- d) Resolver las disputas de intereses o dudas legales, incluso en situaciones de ausencia o insuficiencia de la ley, donde se aplicarán los principios generales del derecho, la doctrina y la jurisprudencia.
- e) Imponer medidas disciplinarias al abogado o a la parte que participe en el proceso de manera fraudulenta o con intenciones engañosas.

Es importante destacar que la independencia judicial y la imparcialidad son principios fundamentales en el ejercicio de la función judicial. Los jueces desempeñan un papel crucial

en la preservación del estado de derecho y en la protección de los derechos individuales dentro de una sociedad.

2.2.2.3. Las partes procesales

2.2.2.3.1. El demandante

2.2.2.3.1.1. Concepto

Tal como menciona Haro (2014) el demandante es la persona o entidad que inicia un proceso legal presentando una demanda ante un tribunal. En el contexto legal, el demandante es también conocido como actor. El demandante es quien busca una acción legal para resolver una disputa o reclamar derechos específicos, y su papel principal es presentar los hechos, fundamentos legales y peticiones ante la autoridad judicial. En un proceso judicial, el demandante generalmente busca una resolución favorable.

2.2.2.3.1.2. La demanda

Según Bastidas (2012) la demanda es un documento legal presentado, por una parte, denominada demandante o actor, ante una autoridad judicial, en el que se exponen los hechos, fundamentos legales y peticiones específicas para iniciar un proceso legal y comunicar a la parte contraria las acciones legales emprendidas en su contra. Este documento marca el inicio formal del procedimiento judicial, detallando los argumentos y requerimientos que se buscan resolver mediante la intervención del tribunal.

2.2.2.3.2. El demandado

2.2.2.3.2.1. Concepto

El demandado, también conocido como parte demandada, hace referencia a la persona o entidad contra la cual se presenta una demanda legal. En el contexto judicial, el demandado es aquel que debe responder a los argumentos y peticiones planteados por la parte demandante.

En otras palabras, es la parte en la que recae la acción legal, y su papel implica proporcionar defensas, argumentos y respuestas a las alegaciones presentadas en la demanda. El demandado representa la contraparte en un caso legal, y su participación es esencial para el desarrollo y resolución del proceso judicial. (Haro, 2014).

2.2.2.3.2.2. La contestación de la demanda

Tal como expresa Artavia & Picado (2018) se refiere al acto mediante el cual la parte demandada responde formalmente a los argumentos y peticiones presentados en una demanda legal. En este proceso, el demandado presenta sus defensas, argumentos y respuestas a las alegaciones planteadas por la parte demandante. En esencia, la contestación de demanda constituye la manera en que la parte demandada comunica al tribunal y a la parte contraria sus posiciones, negaciones o afirmaciones respecto a los hechos y fundamentos legales presentados en la demanda inicial. Este acto es crucial en el desarrollo del proceso judicial, ya que contribuye a la clarificación de los puntos en disputa y sienta las bases para el curso subsiguiente del caso.

2.2.3. La actividad probatoria en los procesos laborales

2.2.3.1. Concepto de prueba

Se refiere a los elementos, evidencias o testimonios presentados durante un proceso judicial con el propósito de respaldar o refutar los hechos y argumentos expuestos por las partes involucradas. Estos elementos probatorios son utilizados por el tribunal para formar su convicción y tomar decisiones fundamentadas en la resolución de la disputa legal. (Canelo, 2016).

En resumen, las pruebas son los medios mediante los cuales las partes buscan demostrar la veracidad de sus afirmaciones y contribuyen al proceso de establecer los hechos relevantes en el marco del procedimiento judicial.

2.2.3.2. Concepto de medios probatorios

Los medios probatorios se refieren a los recursos, instrumentos o elementos presentados durante un proceso legal con el objetivo de respaldar o contradecir los hechos y argumentos planteados por las partes involucradas. Estos recursos son utilizados para demostrar la validez de las afirmaciones o para refutar las alegaciones de la otra parte. En esencia, los medios probatorios constituyen los instrumentos o información que se emplean para sustentar las pretensiones y argumentaciones presentadas en el curso de un procedimiento judicial. (Canelo, 2016).

2.2.3.3. Fines de la prueba

Se refieren a los objetivos o propósitos que persigue la presentación de elementos probatorios durante un proceso legal. Estos objetivos buscan respaldar o cuestionar los hechos y argumentos expuestos por las partes involucradas, con el propósito de que el tribunal pueda formar una convicción informada y tomar decisiones justas y fundamentadas. (Canelo, 2016).

En resumen, los fines de la prueba apuntan a proporcionar al tribunal la información necesaria para esclarecer los hechos en disputa y facilitar la correcta aplicación del derecho en el contexto del procedimiento judicial.

2.2.3.4. La carga de la prueba

Tal como expresa Avalos (2014) responsabilidad que recae sobre una de las partes en un proceso legal para presentar evidencia suficiente que respalde sus afirmaciones o argumentos. En otras palabras, es la obligación de demostrar la veracidad de las alegaciones planteadas durante el proceso. La parte que tiene la carga de la prueba debe proporcionar elementos probatorios que convenzan al tribunal de la validez de sus afirmaciones, ya que la falta de pruebas puede resultar en un fallo en contra de esa parte.

En síntesis, la carga de la prueba implica la necesidad de respaldar las afirmaciones con evidencia adecuada para persuadir al tribunal de la validez de los argumentos presentados.

2.2.3.5. La regulación de la prueba en la Ley Procesal del Trabajo

En la Nueva Ley procesal de Trabajo Ley N° 29497, en el artículo 23° señala:

Inc. 1 “La Carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga de la probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales”.

En materia laboral cabe considerar que las evidencias de la relación laboral se guardan mejor por la empleadora que por el trabajador.

2.2.3.6. La prueba documental

Como dice Diaz (2021) es la presentación de documentos escritos, gráficos o en formato electrónico durante un proceso legal, con el propósito de respaldar o contradecir las alegaciones de las partes. Estos documentos pueden incluir contratos, facturas, correos electrónicos, o cualquier otro tipo de registro escrito que sea relevante para esclarecer los hechos en disputa. En esencia, la prueba documental constituye una forma de evidencia tangible que se utiliza para sustentar o refutar las afirmaciones presentadas durante el desarrollo de un procedimiento judicial.

2.2.3.7. La prueba exhibicional

Es la presentación física o visual de objetos, documentos u otros elementos materiales durante un proceso legal con el propósito de respaldar o cuestionar las afirmaciones de las partes. Este tipo de prueba implica mostrar físicamente los objetos relevantes ante el tribunal para que puedan ser examinados directamente. (Diaz, 2021).

Generalmente la exhibición comprende al Libro de Planillas, que si no es de mucho volumen se puede presentar ante la judicatura; caso contrario, se pondrá a disposición para que los peritos o lector de los libros se apersonen a la empresa y puedan aplicar la revisión del caso.

2.2.4. Resolución judicial

2.2.4.1. Concepto

Es el pronunciamiento formal y oficial emitido por un tribunal en respuesta a las cuestiones planteadas durante un proceso legal. Esta decisión refleja la interpretación y aplicación del derecho a los hechos del caso, determinando las obligaciones, derechos o responsabilidades de las partes involucradas. En esencia, la resolución judicial es la manifestación escrita de la decisión adoptada por el tribunal y constituye la conclusión del proceso legal en cuestión. (Cavani, 2017).

2.2.4.2. Clases

Según Cavani (2017) las resoluciones judiciales se clasifican de la siguiente manera

A) Decreto. - Una resolución más general que puede abordar diversos aspectos y no está necesariamente vinculada a un caso específico. Puede ser emitida por autoridades judiciales o ejecutivas.

B) Auto. - Una resolución judicial que se emite durante el curso del proceso y aborda asuntos procedimentales, incidentes o aspectos administrativos, sin poner fin al caso.

C) Sentencia. - Una decisión final emitida por un tribunal que concluye el proceso, estableciendo los hechos, aplicando la ley y dictando la resolución final.

2.2.4.3. La sentencia

2.2.4.3.1. Concepto

La sentencia es la decisión final y oficial emitida por un tribunal en respuesta a las cuestiones planteadas durante un proceso legal. En este documento, se establecen los hechos probados, se aplica la ley pertinente y se dicta la resolución que pone fin al caso. La sentencia representa la conclusión del proceso judicial, proporcionando una respuesta definitiva a las disputas presentadas ante el tribunal. (Cavani, 2017).

2.2.4.3.2. La sentencia según el marco normativo de la NLPT

La sentencia en el ámbito laboral se refiere a la resolución final emitida por un tribunal en un caso relacionado con asuntos laborales. En este contexto, la sentencia aborda específicamente cuestiones vinculadas a relaciones de trabajo, derechos laborales, compensaciones, despidos u otras disputas laborales entre empleadores y empleados. (NLPT N° 29497).

En opinión de Putriano (2018)

“Las sentencias en materia laboral pueden referirse a obligaciones de dar un bien determinado (entrega de acciones de inversión a los trabajadores), dar una suma de dinero (pagar beneficios sociales, indemnizaciones por despido, por daño moral, etcétera), hacer (reponer a un trabajador), no hacer (cesar un acto hostilizadorio o un acto antisindical). Tratándose de las obligaciones de dar una suma de dinero, ante la negativa del demandado de cumplir con lo dispuesto en la sentencia, el demandante puede interponer medidas de ejecución para lograr que esta se cumpla [9], las cuales no son otras que las medidas cautelares pero en la etapa de ejecución, es decir, una vez obtenida sentencia favorable”.

2.2.4.3.2.1. Requisitos de forma de la sentencia

Los requisitos de forma de una sentencia se refieren a los elementos necesarios que deben estar presentes en este documento judicial para que sea válido y efectivo. Estos requisitos buscan garantizar la claridad, coherencia y legalidad del pronunciamiento del tribunal. (Rioja, 2014).

Entre los elementos fundamentales se encuentran:

- Identificación del Tribunal
- Encabezado y Fecha
- Partes Involucradas
- Considerandos o Fundamentos Jurídicos

Se espera que la sentencia incluya una exposición de los hechos relevantes y los fundamentos legales que respaldan la decisión del tribunal.

- Pronunciamiento o Fallo
- Parte Dispositiva:

Es crucial incluir una parte dispositiva que resuma de manera clara y precisa la decisión adoptada, indicando las medidas que deben tomarse.

- Firma del Juez o Magistrado

- Notificación a las Partes

Estos requisitos buscan proporcionar coherencia y certeza en el proceso judicial, asegurando que la sentencia sea comprensible, legalmente sólida y aplicable.

2.2.4.3.2.2. Requisitos de fondo de la sentencia

Los requisitos de fondo de una sentencia se refieren a los elementos esenciales que deben ser abordados en el contenido sustantivo de la resolución judicial para que sea válida y efectiva. Estos requisitos buscan garantizar que la sentencia cumpla con los principios legales y brinde una solución justa y adecuada a la controversia. (Rioja, 2014).

Entre los elementos fundamentales se encuentran:

- Análisis de Hechos

La sentencia debe contener un análisis detallado y preciso de los hechos relevantes presentados durante el proceso judicial.

- Aplicación del Derecho
- Razonamiento Jurídico
- Fallo Fundamentado

La decisión del tribunal debe estar fundamentada en principios legales, jurisprudencia o doctrina, proporcionando bases sólidas para el fallo.

- Proporcionalidad y Equidad

La sentencia debe buscar una solución equitativa y proporcional a la controversia, considerando los intereses y derechos de ambas partes.

- Prevención y Resolución de Controversias
- Coherencia Interna
- Examen de Pruebas

Estos requisitos de fondo buscan asegurar que la sentencia sea legalmente sólida, justa y capaz de resolver eficazmente la disputa planteada ante el tribunal.

2.2.5. La motivación en las resoluciones judiciales

2.2.5.1. Concepto de motivación

Es la exposición y justificación de los fundamentos legales, razonamientos y consideraciones que respaldan la decisión tomada por el tribunal. Es la explicación detallada de por qué se llegó a la conclusión específica y cómo se aplicaron las leyes, normativas, jurisprudencia u otros elementos legales pertinentes al caso. La motivación busca ofrecer transparencia, coherencia y fundamentación lógica, permitiendo que las partes involucradas comprendan las bases sobre las cuales se ha dictado la resolución y posibilitando la revisión y apelación cuando sea necesario. (Ferrer, 2013).

2.2.5.2. El principio de motivación

Tal como menciona el artículo 139, inciso 5 de la Constitución del Perú (1993) la motivación es un componente esencial de la administración de justicia en el país. Este principio establece que las resoluciones judiciales deben estar debidamente fundamentadas, es decir, deben incluir una explicación clara y detallada de los motivos y razones que respaldan la decisión del tribunal. En ese sentido las razones que se expresen deben ser coherentes/congruentes con lo planteado en el proceso.

Este requisito de motivación tiene varias implicancias positivas para el sistema judicial:

- **Transparencia:**

La motivación de las resoluciones judiciales garantiza la transparencia del proceso, permitiendo a las partes y a la sociedad comprender los fundamentos detrás de una decisión específica.

- **Control y Revisión:**

Facilita el control y la revisión de las decisiones judiciales. La fundamentación adecuada posibilita que las partes afectadas y otros órganos judiciales examinen la validez y legalidad de la decisión.

- Garantía de Derechos:

Contribuye a la protección de los derechos fundamentales de las personas al asegurar que las decisiones judiciales estén respaldadas por un análisis legal y fáctico sólido.

- Confianza en la Justicia:

Fortalece la confianza en el sistema judicial al proporcionar una justificación clara y comprensible para las decisiones tomadas por los tribunales.

En resumen, el principio de motivación establecido en la Constitución del Perú promueve la calidad y la integridad del sistema judicial, asegurando que las decisiones judiciales estén debidamente justificadas y sean accesibles para aquellos que buscan comprender y evaluar la aplicación de la ley.

2.2.5.3. Clases de motivación

Tal como menciona la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional del exp.00728-2008.

a) Inexistencia de motivación o motivación aparente

Es indiscutible que se vulnera el derecho a recibir una decisión debidamente fundamentada cuando la motivación es inexistente o meramente superficial. En este último caso, la motivación no proporciona las razones mínimas que respaldan la decisión, no aborda las alegaciones presentadas por las partes, o se limita a cumplir formalidades sin respaldo sustancial en hechos o normativas legales.

b) Falta de motivación interna del razonamiento

La carencia de fundamentación interna del razonamiento se manifiesta en dos aspectos: primero, cuando hay una falta de validez en la inferencia derivada de las premisas establecidas por el juez; segundo, cuando se observa incoherencia narrativa, dando lugar a un discurso confuso que no logra transmitir de manera coherente las razones que respaldan la decisión.

c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas

El examen de la motivación permite al juez constitucional intervenir cuando las premisas iniciales del juez no han sido cuestionadas o evaluadas en términos de su validez factual o jurídica.

d) La motivación insuficiente

Básicamente, se alude al nivel mínimo de justificación necesario, considerando las razones fundamentales, ya sean de hecho o de derecho, para sostener que la decisión ha sido adecuadamente fundamentada.

e) La motivación sustancialmente incongruente

El derecho a la adecuada fundamentación de las resoluciones impone a los órganos judiciales la obligación de decidir sobre las demandas de las partes de manera coherente con la forma en que hayan sido presentadas, evitando así desviaciones que impliquen cambiar o alterar la sustancia del debate procesal (conocida como incongruencia activa).

f) Motivaciones cualificadas

Como ha subrayado este Tribunal, es esencial proporcionar una justificación particularmente detallada en situaciones donde se rechaza una demanda o cuando la decisión judicial afecta un derecho fundamental, como el derecho a la libertad.

2.2.6. La congruencia procesal

2.2.6.1. Concepto

La congruencia procesal se refiere a la necesidad de que las resoluciones judiciales estén en concordancia y armonía con las pretensiones planteadas por las partes, evitando desviaciones que impliquen cambios o alteraciones sustanciales en el debate procesal.

2.2.6.2. La congruencia en el proceso laboral

La importancia de la congruencia en el proceso laboral radica en garantizar que las decisiones judiciales estén alineadas y coherentes con las pretensiones presentadas por las partes, evitando desviaciones que puedan alterar significativamente el curso y la sustancia del proceso laboral.

La Corte Suprema, a través de la sentencia emitida en la Casación N° 1099-2017 Lima, definió los límites del principio de congruencia procesal al declarar procedente el recurso presentado en un caso de cumplimiento de contrato. En esta resolución, adoptó la posición jurídica propuesta por el experto en derecho procesal.

En resumen, la congruencia asegura que las resoluciones judiciales respeten los términos del debate procesal y proporcionen una respuesta adecuada a las demandas y alegaciones de las partes involucradas en el ámbito laboral.

La congruencia, entonces, es aquella correspondencia lógica que existe entre las pretensiones solicitadas en primera instancia y la decisión o decisiones adoptadas en la sentencia de primera instancia. En similar situación, tendrá que haber coherencia entre la pretensión solicitada en el recurso de apelación y la sentencia de segunda instancia.

2.2.6.3. La flexibilidad del principio de congruencia en material laboral

Así, es necesario que exista concordancia entre los términos de la resolución definitiva y las acciones tomadas por el juez para su ejecución, quedándole prohibido introducir elementos nuevos en esta fase del proceso que alteren el significado de la resolución que ha adquirido firmeza. (Zavaleta, s/f).

Está referida a la capacidad de este principio para ajustarse a las particularidades y dinámicas propias del ámbito laboral. Implica reconocer que, en ciertos casos, la rigidez en la aplicación de la congruencia podría no ser adecuada, permitiendo una adaptación que garantice una justicia más eficaz y equitativa en el contexto laboral. Esto podría incluir consideraciones especiales para proteger los derechos de los trabajadores y abordar situaciones específicas que pueden surgir en el ámbito laboral. La flexibilidad busca equilibrar la coherencia en las

decisiones judiciales con la necesidad de abordar las complejidades y peculiaridades inherentes a las relaciones laborales.

2.2.7. El recurso de apelación

2.2.7.1. Concepto

Como manifiesta Gastelo (2015) es un medio procesal mediante el cual una parte inconforme con una decisión judicial puede solicitar que un tribunal superior revise y modifique dicha decisión. Este recurso busca corregir posibles errores de interpretación o aplicación del derecho, así como garantizar que se haya seguido un debido proceso. La apelación generalmente implica una revisión más amplia de los hechos y la ley que la que se llevó a cabo en la instancia original. La decisión del tribunal de apelación puede confirmar, modificar o revocar la resolución impugnada.

Es el medio mediante el cual se hace efectivo el Principio de Pluralidad de Instancias previsto en la Constitución. De modo que es una forma de filtro para las decisiones adoptadas en instancias judiciales.

2.2.7.2. Fines

Los propósitos del recurso de apelación son permitir a una parte disconforme con una decisión judicial buscar la revisión de dicha decisión por un tribunal superior. (Huaroc, 2018).

Este recurso tiene la finalidad de corregir posibles errores legales o procesales, asegurar la aplicación adecuada de la ley y garantizar que se haya seguido un debido proceso en la instancia original. La apelación implica una revisión más exhaustiva de los hechos y la ley que la llevada a cabo en la instancia inicial, y la decisión del tribunal de apelación puede confirmar, modificar o revocar la resolución impugnada.

2.2.7.3. Trámite

Según el Art. 32 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497:

Después de presentada la apelación, el juez envía el expediente a la segunda instancia en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles. En un lapso de cinco (5) días hábiles desde la recepción del expediente, se establece el día y la hora para llevar a cabo la audiencia de vista del caso; finalmente, La programación de la audiencia de vista del caso debe realizarse en un plazo comprendido entre veinte (20) y treinta (30) días hábiles después de la recepción del expediente.

En caso de que ambas partes estén presentes en la audiencia, se emite la sentencia o se posterga la decisión para un momento posterior. Sin embargo, En situaciones en las que las partes no asistan a la audiencia de vista, la sentencia se notifica en el despacho judicial sin necesidad de citación, y esto se realiza al quinto día hábil siguiente.

Art. 33 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 menciona:

En la audiencia de vista del caso, tienen la posibilidad de intervenir no solo los abogados, sino también las partes involucradas, sin requerir la solicitud formal para expresarse.

- a) Se otorga la oportunidad al abogado representante de la parte que apela para presentar de manera concisa los aspectos objetados y los argumentos que respaldan dicha impugnación.
- b) Se concede el turno al abogado representante de la parte opuesta para que exponga y defienda su posición.
- c) Durante las presentaciones verbales y al término de las mismas, los jueces tienen la facultad de realizar preguntas a las partes y sus abogados según consideren adecuado.

El presente artículo hace mención al proceso de emisión y comunicación de la sentencia que decide el recurso de apelación.

Si ambas partes asisten a la Audiencia de Vista se puede dar dos alternativas:

1. Se pronuncia el fallo, junto con sus fundamentos, de manera concisa, ya sea de inmediato o después de transcurridos sesenta (60) minutos.

2. El tribunal tiene la capacidad de postergar la emisión de su fallo hasta un máximo de cinco (5) días hábiles.

En caso de ausencia de las partes en la audiencia de vista, la notificación de la sentencia se realiza en el despacho judicial al quinto día hábil siguiente, prescindiendo de cualquier requerimiento adicional de citación.

2.2.8. La pretensión

2.2.8.1. Concepto

tal como expresa Berrio (2017) se refiere a la solicitud o demanda específica que una parte presenta ante un tribunal, buscando obtener un pronunciamiento legal o una decisión que satisfaga sus intereses o derechos en el contexto de un proceso judicial.

2.2.8.2. Elementos

Los elementos de la pretensión son los componentes esenciales que conforman la solicitud o demanda presentada ante un tribunal. (Rioja, 2017).

Estos elementos suelen incluir:

- Sujeto Activo:

La parte que presenta la pretensión, también conocida como demandante o actor.

- Sujeto Pasivo:

La parte contra la cual se dirige la pretensión, también denominada demandado.

- Causa de la Pretensión:

La razón o fundamento legal que respalda la solicitud de la parte demandante.

- Petición o Solicitud Concreta:

La demanda específica o el pedido preciso que la parte demandante busca que el tribunal resuelva.

Estos elementos son fundamentales para delimitar y comprender la naturaleza de la pretensión presentada en el proceso judicial.

2.2.9. La pretensión en el caso específico

Conforme a la fuente documental (proceso judicial) y objeto de estudio (sentencias examinadas) el demandante planteó: que judicialmente se declare la desnaturalización del contrato de locación de servicios y el contrato CAS, asimismo el pago de sus derechos laborales (gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones) (Expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05).

2.2.10. El contrato CAS

Es un tipo de contrato laboral en el marco legal del Perú “Dec. Leg. N° 1057, previsto en el numeral 3: El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales” (Poder Ejecutivo, 2008)

Suele aplicarse en el ámbito del sector público. Este contrato se caracteriza por su duración determinada y su vinculación a la ejecución de servicios específicos dentro de entidades estatales. (Chanamé, 2021).

2.2.11. El contrato de locación de servicios

El contrato de locación de servicios, en términos generales, es un acuerdo mediante el cual una parte (el locador) se compromete a prestar servicios específicos a otra parte (el locatario)

a cambio de una compensación o remuneración acordada. Este tipo de contrato establece las condiciones, obligaciones y términos bajo los cuales se llevarán a cabo los servicios, sin establecer una relación laboral formal entre las partes. (Tenorio, 2023).

Este contrato se encuentra regulado en el Código Civil arts. 1764 al 1770, en estos contenidos normativos: primero se define de la siguiente manera: “Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”. “Se puede contratar para toda clase de servicios materiales e intelectuales”; es de carácter personal, aunque puede valerse bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la pretensión. En cuanto a PLAZO el máximo es de 6 años si es por servicios profesionales, y de 3 años en el supuesto de otra clase de servicios. No obstante, puede terminar antes por un justo motivo, entre otros aspectos que señalan las normas acotadas.” (Jurista Editores, 2018)

2.2.12. El contrato de trabajo

2.2.12.1. Concepto

Según Anacleto (2015) es un acuerdo entre un empleador y un empleado en el cual se establecen las condiciones y términos bajo los cuales se llevará a cabo la relación laboral. Este contrato especifica las responsabilidades, derechos y obligaciones de ambas partes, así como los términos relacionados con la remuneración, horarios, duración del empleo y otras condiciones laborales.

A lo que se puede agregar lo que señala: Frías (2023):

“El contrato laboral es un acuerdo entre el trabajador y su empleador. **Pero** para que se celebre el contrato de trabajo deben existir 3 cosas: la prestación de servicio (la labor que cumplirá el trabajador), la remuneración del trabajador (en dinero o especies) **y la** dependencia (que el empleado realizará su trabajo bajo la dirección de un empleador)”.

2.2.12.2. Elementos

Chanamé (2020) refiere que la base de la relación laboral se sustenta en tres componentes que han sido delineados por la doctrina y la legislación en el contexto peruano:

- a) **Prestación personal.** - La ejecución personal de tareas está vinculada a la habilidad de un empleado para realizar sus funciones directamente; de lo contrario, no se consideraría una relación laboral si la persona tiene la capacidad de contratar a terceros para cumplir con sus responsabilidades, como en el caso de consultoras o empresas.
- b) **Subordinación.** - La subordinación puede ser conceptualizada como la relación legal entre el empleado y el empleador, a través de la cual el trabajador pone a disposición su labor al empleador y le otorga la autoridad para supervisarla.
- c) **Remuneración.** - La remuneración constituye la compensación por los servicios prestados por el trabajador. A diferencia de los contratos de índole civil, la remuneración se establece como un derecho del trabajador según lo dispuesto en el artículo 24 de la Constitución de 1993.

2.2.12.3. Características del contrato de trabajo

Roa (2015) menciona las siguientes características:

- **Consensual:** en términos generales, es un acuerdo en el cual la manifestación de consentimiento de las partes involucradas es suficiente para su formación, sin requerir la entrega material o la ejecución inmediata de los bienes o servicios objeto del contrato.
- **Oneroso.** - Un contrato oneroso, en síntesis, es un acuerdo en el cual ambas partes asumen obligaciones recíprocas que generan beneficios y cargas mutuas, estableciendo un equilibrio en los beneficios y sacrificios contractuales.
- **Tracto sucesivo.** - Es un acuerdo en el cual las obligaciones y derechos de las partes se desarrollan y extienden a lo largo del tiempo, a medida que se cumplen diversas etapas o se llevan a cabo sucesivos actos o eventos durante la ejecución del contrato.
- **Personal.** - Un contrato personal, en resumen, es un acuerdo que se establece tomando en cuenta las características y circunstancias específicas de las personas involucradas, vinculando sus derechos y obligaciones de manera única y particular.

- **Bilateral.** - Es un acuerdo entre dos partes en el cual ambas asumen compromisos recíprocos, generando derechos y obligaciones para ambas partes involucradas.

2.2.12.4. El contrato de trabajo a tiempo indefinido

2.2.12.4.1. Concepto

La extensión del contrato laboral está estrechamente relacionada con la necesidad del empleador de disponer de la fuerza laboral necesaria para llevar a cabo sus actividades económicas. Dado que se presume que dicha actividad tiene la tendencia de prolongarse de manera indefinida, la contratación del personal, en principio, se considera de duración indefinida. (Legis.pe, 2022).

Un contrato indefinido, en síntesis, es un acuerdo laboral que no establece un límite temporal fijo, permitiendo una duración continua sin una fecha de término predeterminada.

2.2.12.4.2. Derechos que surgen del contrato a tiempo indefinido Ley N° 728

El Régimen Laboral del Decreto Legislativo N.º 728, que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores en el Perú. Algunos de los derechos más relevantes contemplados en este régimen son:

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): Los trabajadores tienen derecho a percibir una compensación por tiempo de servicios, que consiste en un beneficio económico depositado semestralmente en una cuenta de ahorros.

Vacaciones Remuneradas: Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de períodos de vacaciones pagadas, cuya duración varía según el tiempo de servicio.

Gratificaciones: Los trabajadores tienen derecho a recibir gratificaciones legales en julio y diciembre de cada año, que equivalen a una doceava parte de la remuneración percibida en el semestre correspondiente.

Participación en las Utilidades: Los trabajadores participan en las utilidades de la empresa, de acuerdo con los porcentajes establecidos por la normativa.

Seguro Social: La normativa regula aspectos relacionados con el seguro social, que incluyen la cobertura de enfermedades, maternidad y otros beneficios.

Protección a la Maternidad: Se establecen derechos y garantías específicas para las trabajadoras gestantes, como la licencia por maternidad.

Por su parte Frías (2023) agrega que hay tipos de contratos y se refiere al contrato en el área privada y es como sigue:

- “Contrato de trabajo a tiempo indefinido: Este acuerdo contempla una fecha de inicio de servicios, pero no una fecha de fin, salvo que exista un motivo para terminar la relación laboral. Este contrato puede celebrarse de forma escrita o verbal y no requiere ser remitido al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”.
- “Contratos sujetos a modalidad: Estos tipos de contratos laborales en el Perú contemplan una fecha de inicio de labores y una fecha de culminación de las mismas. Debe ser por escrito; temporal y es obligatorio presentarlo al Ministerio de Trabajo dentro de los siguientes 15 días hábiles de haberse celebrado. Suele realizarse cuando se dan los siguientes supuestos: 1) Por inicio o incremento de actividad. 2) por necesidad de mercado 3) Por ocasión 4) por suplencia 5) por emergencia 6) por obra determinada o servicio específico 7) intermitente 8) de temporada”.
- “Contrato de trabajo de régimen a tiempo parcial Son los que se celebran cuando el promedio de horas laboradas no supera las cuatro. Y, a su vez, como en el caso de los contratos por modalidad, estos también tienen que realizarse por escrito y registrarse en el Ministerio de Trabajo”.
- “Suspensión del contrato de trabajo: Suspensión perfecta: cuando temporalmente no se realizan las labores para las que fue contratado, pero tampoco se recibe remuneración. Suspensión imperfecta: cuando no se presta servicios, pero sí se

recibe la remuneración. Caso que ocurre en las vacaciones o cuando una persona esta subsidiada por enfermedad o descanso pre y post natal”.

En el sector público los contratos de trabajos son aquellos que:

- Régimen laboral público, que se regula con el Decreto Legislativo 276
- Régimen laboral privado, que se regula con el Decreto Legislativo 728
- Contrato Administrativo de Servicios – CAS, que se regula con el Decreto Legislativo 1057
- Régimen del servicio civil de la Ley 30057

(Pacori, 2023)

2.2.13. Los beneficios sociales

2.2.13.1. Concepto

Chanamé (2021) expresa que son aquellas ventajas o privilegios adicionales a la remuneración básica que una empresa proporciona a sus empleados como parte de su política de compensación y bienestar laboral. Estos beneficios están diseñados para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y pueden incluir aspectos como el seguro médico, vacaciones remuneradas, bonificaciones, entre otros.

2.2.13.2. Marco normativo

El Decreto Legislativo 688, que ha experimentado modificaciones a través de la Ley 26182, la Ley 26645, el Decreto Supremo 024-2001-TR y, más recientemente, la Ley 31149 en fecha 31 de marzo de 2021, sigue en vigor incluso tras la finalización de la relación laboral, en beneficio del trabajador.

2.2.13.3. Alcances de los beneficios sociales

2.2.13.3.1. Gratificaciones

Las gratificaciones, en síntesis, son pagos adicionales y periódicos que los empleadores otorgan a sus empleados como reconocimiento a su labor y como parte de los beneficios económicos establecidos por la legislación laboral. Estos pagos suelen realizarse en montos proporcionales a la remuneración y en periodos específicos del año. (Chanamé, 2021).

2.2.13.3.2. Compensación por tiempo de servicios

La compensación por tiempo de servicios (CTS), en términos generales, constituye una prestación económica que los empleadores depositan en una cuenta a nombre de los trabajadores como un beneficio adicional a su remuneración regular. Este fondo se acumula a lo largo del tiempo y puede ser retirado en situaciones particulares. (Chanamé, 2021).

El Decreto Legislativo 650, junto con su reglamento correspondiente, establece que la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene la finalidad de funcionar como un seguro de desempleo para los trabajadores que cumplen con una jornada mínima de al menos cuatro horas diarias.

El devengo de la CTS inicia desde el primer mes de iniciada la relación laboral, considerando fracciones de mes calculadas por treintavos. Los depósitos se realizan dentro de los primeros quince días de los meses de mayo y noviembre.

2.2.13.3.3. Vacaciones

Como expresa Pacheco (2019) son períodos de descanso remunerado que los empleadores otorgan a los trabajadores como parte de sus beneficios laborales. Durante este tiempo, los empleados están exentos de cumplir con sus obligaciones laborales habituales, y suelen recibir una compensación económica correspondiente a su remuneración regular.

2.2.13.3.4. Vacaciones truncas

Se refiere a la interrupción anticipada del período de descanso remunerado al que un trabajador tiene derecho. Este término se utiliza cuando, por diversas razones, el empleado debe regresar a sus labores antes de completar el período completo de vacaciones establecido por la empresa o la legislación laboral. (Legis.pe, 2021).

2.2.13.3.5. Interés legal

Según la Constitución Política del Perú (1993) el abono de la remuneración y los beneficios sociales prevalece sobre cualquier otra obligación del empleador. Además, el no cumplimiento en el pago de remuneraciones y beneficios sociales puede ser objeto de sanciones por parte de la autoridad de fiscalización laboral, con multas que variarán según la naturaleza de la deuda y la cantidad de trabajadores afectados.

2.2.14. Costas y costos procesales en materia laboral

Según Huamán (2022):

Costas: Las costas procesales laborales, en resumen, son los gastos y desembolsos relacionados con un proceso judicial laboral que deben ser asumidos por una de las partes involucradas, ya sea el empleador o el trabajador, como resultado del fallo o la resolución emitida por el tribunal. Estos costos pueden incluir honorarios de abogados, tasas judiciales y otros gastos asociados al proceso legal.

Costos: Los costos procesales laborales, en síntesis, son los desembolsos y gastos vinculados a un litigio laboral que una de las partes, ya sea el empleador o el trabajador, debe sufragar como consecuencia de la decisión o resolución emitida por el tribunal. Estos costos engloban honorarios de abogados, tasas judiciales y otros gastos asociados al proceso legal.

2.3. Marco conceptual

Calidad. “Calidad es un concepto **subjetivo**. La calidad está relacionada con las percepciones de cada individuo para comparar una cosa con cualquier otra de su misma especie, y diversos factores como la cultura, el producto o servicio, las necesidades y las expectativas influyen directamente en esta definición” (Sociedad y Valores, 2023)

Expediente. “(Derecho procesal) Es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativamente” (Poder Judicial, 2023)

Sentencia de calidad muy alta. Es aquella **sentencia** emitida en un proceso judicial tramitado por un Juez competente, donde se ha respetado derechos fundamentales como son: el derecho a la defensa, los plazos, el derecho a probar, con atención de todas las pretensiones planteadas en el proceso, con aplicación pertinente del principio de motivación y solución de todo lo peticionado por las partes, que es lo que exige la congruencia. Con un texto claro para que el justiciable comprenda el contenido, con señalamiento de las normas que correspondan al caso judicializado, con criterios tomados de la jurisprudencia asegurando seguir el mismo criterio, y evitar decisiones diferentes cuando se trata de asuntos similares.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación

Es cualitativa, porque tiene como propósito interpretar al objeto de estudio, en este caso “las sentencias en estudio”. “Las actividades que se realizan están enfocadas a comprender los fenómenos, explorándolo desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 358)

Nivel descriptivo; porque, comprende la descripción, el registro, el análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos (Tamayo, 2012, p.52). En este caso se describe el contenido de las sentencias.

En cuanto al diseño: es no experimental, porque el fenómeno u objeto de estudio es examinado en su estado natural, preservando dicho estado. Retrospectiva, porque cuando se planificó su estudio el asunto u objeto de estudio ya había ocurrido. Y transeccional o transversal; porque, los datos se recopilaron una sola vez. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2. Unidad de análisis

En términos de Centty (2006) son aquellos elementos de los cuales se extrae la información que serán definidos con propiedad. Pueden elegirse aplicando métodos aleatorios o no, lo fundamental es que reúna las condiciones que faciliten la investigación. En este trabajo la elección de la fuente, se realizó usando la técnica por conveniencia, al respecto Casal y Mateu (2003) dicen que es aquel procedimiento donde el propio investigador establece las condiciones para ser la fuente de recojo de datos. En términos reales es un proceso judicial dentro del cual se encuentran las sentencias examinadas.

3.3. Variable. Definición y operacionalización

Variable. “La variable es una característica, cualidad o propiedad observada que puede adquirir diferentes valores y es susceptible de ser cuantificada o medida en una investigación”

(Oyola, 2021)

Operacionalización. “...consiste en llevar la variable desde su definición conceptual —que permite la comprensión del fenómeno en una reflexión abstracta— hacia una definición operacional (indicador), basado en protocolos, normas y procedimientos para medir el concepto observable a través de instrumentos” (Rodríguez, Breña y Vargas, 2021). Las variables.

Se encuentra representada en el anexo 3.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Por técnicas se comprende a los procedimientos a emplear para extraer los datos. En el presente como la fuente es documental se usará la observación y el análisis de contenido. Mientras que el instrumento, es el medio en el cual se registrarán los datos, en este trabajo es una lista de cotejo (En ella se encuentran los criterios o datos que se deben detectar en el texto de la variable en estudio, es decir las sentencias).

La observación es el 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).

3.5. Método de análisis de datos

Comprende varias actividades: se inicia con la contrastación entre la lista de cotejo y el texto de la fuente documental (sentencias) el investigador apoyado en la base teórica detecta cada indicador de calidad registrando “si cumple” o “no cumple”, la lista de cotejo es dicotómica. Posteriormente se agrupan tomando en cuenta el siguiente orden: por cada sub dimensión representada en la operacionalización de la variable (anexo 3) y el cuadro descriptivo que van como anexo 5. El hallazgo de 5 indicadores tendrá el calificativo de muy alta, si fuere 4 “alta”; si 3 “mediana”, si 2 “baja” y si solo hubiera 1 o nada “muy baja”, ese el orden o

condición conducente a la determinación de la calidad de las sentencias. Los cuadros parciales van como anexo 5.1, en el cual se evidencia el texto de las sentencias y el consolidado se reflejan en los resultados finales. Y la explicación de los hallazgos se realizó basado en los conocimientos procesales y sustantivos aplicables al caso examinado.

3.6. Aspectos éticos

En el estudio se respeta los derechos de autor, propiedad intelectual y derechos de autor, conforme a los reglamentos internos de la universidad (la fuente consultada se cita y se referencia conforme a las normas APA) además bien ceñido al marco constitucional existe apego a la preservación de datos personales tal como señala el artículo 2 inciso 6 de la Constitución Política del Estado (reserva de datos personales y familiares). En el trabajo se adjunta la declaración de compromiso ético.

IV. RESULTADOS

Cuadro 1

Calidad de la sentencia de primera instancia: Desnaturalización de contratos y pagos de beneficios sociales

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

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

Expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa.

El Cuadro 1: La calidad de las partes expositiva, considerativa y resolutive, son de calidad muy alta, por lo tanto, la calidad de la sentencia es de calidad muy alta.

Cuadro 2

Calidad de la sentencia de segunda instancia: Desnaturalización de contratos y pagos de beneficios sociales

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

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

Expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa.

Cuadro 2: La calidad de las partes expositiva, considerativa y resolutive, son de calidad muy alta, por lo tanto la calidad de la sentencia es de calidad muy alta.

V. DISCUSIÓN

La idea que se señala en los objetivos fue: conocer o determinar la calidad de cada una de las sentencias, de acuerdo a referentes, o criterios existentes en la doctrina, la normatividad y la jurisprudencia. Pues bien, ahora que ya se recogió los datos y se ordenaron, resulta que ambas sentencias son de muy alta calidad y la explicación es:

El petitorio en la demanda es: que por mandato judicial los contratos de localización de servicios y el CAS suscritos con la Municipalidad, se declaren desnaturalizados, y le paguen los beneficios sociales (CTS, vacaciones y gratificación).

Conforme a los documentos incorporados y la declaración de ambas partes, quedó probado la prestación de servicios y la forma de contratarlo y el periodo trabajado fue como sigue:

- Locación de servicios 07/05 al 20/09/2012;
- Contrato CAS del 01/10/2012 al 31/01/2013;
- Sin contrato del 01/02 al 31/12/2013 no firmó ninguno
- Contrato CAS de: 01/01/ al 03/2014
- CAS del 01/04 al 13/10/2014; y el 14 de octubre del 2014 le impidieron su ingreso y de modo verbal le avisaron de la conclusión del contrato.

La desnaturalización se declaró fundada, porque el contrato de locación de servicios si bien genera un vínculo contractual entre el locador o contratista y la entidad contratante, pero no genera subordinación entre ambos, se rige por las reglas del código civil, es una forma de prestar servicios que se puede hacer desde el domicilio del locador, no necesariamente ir a algún centro laboral; salvo a pedir alguna información. Pero; en el caso de la demandante si tenía que ir, porque era obrera municipal en el área de serenazgo.

En cuanto al contrato CAS, es una forma de contratar con el Estado, su duración, se rige por la Ley 1057, genera algunos derechos por ejemplo: una remuneración; horario laborable 8 horas diarias; 48 semanales; tiene descanso semanal obligatorio; refrigerio, un aguinaldo que la ley señala por ejemplo para el 2023 fue de s/ 300.00 (técnicamente no es una gratificación, no es un sueldo completo, sino un monto simbólico); tiene vacaciones, licencias y seguridad social; pero no tiene CTS; tiene estabilidad relativa, porque puede no renovarse el contrato.

Pero, si se revisa la Ley Orgánica de Municipalidades Ley 27972, el artículo 37 señala que el

régimen laboral que aplica a los que prestan sus servicios como obreros, a estos servidores se les aplica el régimen laboral de la actividad privada y se les reconoce los derechos y beneficios que le compete a dicho régimen, y ese régimen es que está señalado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, la que aprobó el Decreto Legislativo 728 (Ley de productividad y competitividad laboral) y posee el tiempo de servicios y demás derechos sociales en función al tiempo laborado.

Siendo así, aplicando el marco legal correcto al caso de la demandante, y habiendo demostrado que si fue obrera municipal, en el área de serenazgo, al margen del nombre o tipo de contrato que le hayan hecho firmar, lo cierto y marco legal aplicable para ella es lo que señala la Ley 728; y en aplicación de la PRIMACIA DE LA REALIDAD, que quiere decir que prevalece más lo hecho que lo que se ha escrito, en los contratos, lo que correspondió fue declarar “desnaturalizado” los contratos de locación de servicios y el CAS (desnaturalizar que significa obrar en contra de la razón y la ley); entonces lo que procedía es reconocerle los derechos laborales del régimen laboral correcto aplicable, de acuerdo al tiempo laborado.

“Haciendo los cálculos en la sentencia se fijó la suma de: **S/ 9,991.36**, integrado por: Pago de Gratificaciones S/.4,332.07, Pago de Compensación por Tiempo de Servicios S/. 2,945.26 y Pago de Vacaciones S/.3,164.03; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. Lo que fue confirmado por la Sala revisora”.

Muy aparte también corresponde mencionar, que en este caso las sentencias revelan aplicación del principio de motivación, porque las decisiones tienen fundamentos que justifican la decisión adoptada, asimismo tiene un texto claro comprensible.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye lo siguiente: que ambas sentencias son de muy alta calidad, porque en las sentencias los derechos reclamados por la demandante fueron amparados, por lo que se puede decir que logró recibir la protección del Estado a lo que se puede llamar tutela jurisdiccional efectiva. Y Acotando más razones se indica lo siguiente:

- 1) Se hizo prevalecer lo que dispone la Constitución, en el sentido que los derechos laborales son irrenunciables, al margen que a un trabajador le hagan firman contratos que lesionan sus derechos, en la vía judicial le fueron restituidos, esto fue: sus beneficios sociales.
- 2) Se aplicó un principio lógico, que es el PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD, porque debe prevalecer lo que es visible lo que es real no lo que está escrito en los contratos.
- 3) La desnaturalización se declaró como tal, porque quedó demostrado en el proceso que, si bien hubo dos contratos como lo fue el contrato de locación de servicios y el CAS, las actividades que se realizaron no eran como debería de ser, en el caso de locación de servicios no debería haber subordinación, pero en la realidad si hubo, la demandante no debería asistir al centro de trabajo, pero la demandante si asistía al centro de trabajo. En síntesis, en la realidad se actuaba, al contrario de lo que decían los contratos (Locación de servicios y CAS).
- 4) En cuanto al CAS, si bien las entidades administrativas, pueden celebrar este tipo de contratos, pero sucede que para la demandante que fue obrera Municipal lo correcto hubiera sido que la contraten como señala Ley Orgánica de Municipalidades que textualmente dice que a ese tipo de servidores se les aplica el Decreto Legislativo 728. Que le genera derechos laborales. En síntesis, se actuó en contra de la Ley.

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Debería realizarse mayor control en la potestad de contratar que tienen las entidades públicas, dicho control podría ser por intermedio del Ministerio de Trabajo, SUNAFIL y hasta la defensoría del Pueblo. Para evitar el allanamiento del derecho de los trabajadores.
- 2) Debería haber un registro o padrón para aquellas autoridades que en el ejercicio de sus funciones actuaron en contra de la Ley y la Constitución. Quizás podría servir para acreditar si en su anterior gestión trabajó respetando las leyes y la Constitución, y tomarlos en cuenta para cuando pretenda postular nuevamente acceder a la gestión pública.
- 3) Asimismo, que a nivel judicial se siga redactando en forma clara las resoluciones judiciales, en ambas sentencias se comprende las razones de hecho y las de derecho que se tuvo en cuenta para decidir.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anacleto, V. (2015). Manual de Derecho del Trabajo. Lima: Lex & Juris.

Agudo, J. (2020). EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DEL CANTÓN. AMBATO. (Tesis para obtener e grado de maestría en Derecho Constitucional – Universidad Técnica de Ambato). Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31347/1/FJCS-POSG-211.pdf>

Artavia, S. & Picado, C. (2018). LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN. Recuperado de: [extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.masterlex.com/descargas/PuntoJuridico/2018/Setiembre/Capitulo_18_La_demanda_contestacion.pdf](https://www.masterlex.com/descargas/PuntoJuridico/2018/Setiembre/Capitulo_18_La_demanda_contestacion.pdf)

Avalos, O. (2014). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: Jurista Editores

Bastidas, P. (2012). DEMANDA, CONTESTACIÓN Y SUS VISCISITUDES. Recuperado de: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-DemandaContestacionYSusViscisitudesElDecreto1400De-5442776.pdf>

Berrio, V. (2017). Nuevo Manual de la Ley Procesal del Trabajo. Ley No 29497 (B.E.I.R.L., Ed.). Lima - Perú.

Campos, S. (s/f). La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Derecho & Sociedad. Lima - Perú.

Canelo, R. (2016). LAS PRUEBAS. Biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM. Recuperado de: [extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4250/27.pdf](https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4250/27.pdf)

Carrera, B. y Humala, L. (2023). Los temas laborales con más demandas en el 2023 ¿Cuáles son y cómo gestionarlos?. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/los-temas-laborales-con-mas-demandas-en-el-2023-cuales-son-y-como-gestionarlos-mercado-laboral-peru-noticia/?ref=gesr>

Casación N° 1099-2017 Lima. Recuperado de: [extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/2017010995001212_0_125916-LA-LEY.pdf](https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/2017010995001212_0_125916-LA-LEY.pdf)

Coca, S. (2021). ¿Quiénes son los sujetos del proceso civil? (partes, juez y auxiliares jurisdiccionales). Legis.Pe. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/sujetos-proceso-codigo-procesal-civil/>

Colmenares, C. (2012). EL ROL DEL JUEZ EN EL ESTADO DEMOCRATICO Y SOCIAL DE DERECHO Y JUSTICIA. Recuperado de: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ElRolDelJuezEnElEstadoDemocraticoYSocialDeDerechoY-6713638%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ElRolDelJuezEnElEstadoDemocraticoYSocialDeDerechoY-6713638%20(1).pdf)

Constitución política del Perú (1993). Comentada. Recuperado de: <http://antoniohuancapacheco.blogspot.com/2013/08/comentarios-al-articulo-139-de-la.html>

Chanamé, J. (2021). La audiencia de juzgamiento en el proceso laboral ordinario. Legis.Pe Recuperado de: <https://lpderecho.pe/audiencia-juzgamiento-proceso-laboral-ordinario/>

Chanamé, J. (2021). Lo que debes saber sobre el régimen CAS. Legis.Pe. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/regimen-cas-decreto-legislativo-1057-contrato-administrativo-servicio/>

Diaz, M. (2021). Prueba documental. Universidad internacional SEK. Recuperado de: [extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-R-2021-40105701066](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-R-2021-40105701066)

El Peruano. (09 de enero del 2024). Ámbito laboral: estas son las materias con más demandas

en el 2023. <https://www.elperuano.pe/noticia/231826-ambito-laboral-estas-son-las-materias-con-mas-demandas-en-el-2023>

Ferrer, J. (2013). Apuntes sobre el concepto de motivación de las decisiones judiciales. México. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182011000100004#:~:text=Bajo%20este%20prisma%2C%20la%20motivaci%C3%B3n,el%20fallo%20de%20la%20decisi%C3%B3n.

Frías, M. (2023). ¿Qué tipos de contratos laborales existen en el Perú y por qué razones terminan?. Universidad San Ignacio de Loyola. Facultad de ciencias empresariales. Recuperado de: <https://blogs.usil.edu.pe/facultad-ciencias-empresariales/ciencias-empresariales/formas-de-contratacion-de-personal-de-una-empresa>

Flores, K. (2018) en Lima elaboró un estudio titulado “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 profesional 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>

Gac, (2013). “ FLEXIBILIDAD LABORAL EN CHILE EN EL MARCO DE LAS RECOMENDACIONES DE LA OCDE”. (Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales – Universidad de Chile). Recuperado de: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115313/de-grac_p.pdf

En el ámbito nacional

Gastelo, V. (2015). Medios impugnatorios. Recuperado de: https://es.slideshare.net/PekOoZiita/recursosimpugnatorios50909929?next_slideshow=1

Haro, J. (2014). Papeles de los jueces en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica.

Huamán, L. (2022). El Estado como sujeto obligado al pago de los costos procesales en los procesos laborales y contencioso-administrativos laborales: un espacio de quiebre y

afianzamiento de las prerrogativas administrativas. Revista de Derecho Procesal del Trabajo. Recuperado de: <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/555/781>

Huaroc, I. (2018). Algunas pautas para la formulación del recurso de apelación en el proceso civil. Legis.pe. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/pautas-formulacion-recurso-apelacion-proceso-civil/#:~:text=suma%20%5B%E2%80%A6%5D,-2.,revocada%2C%20total%20o%20parcialmente%E2%80%9D>.

Jurista Editores (2023). Código Procesal Civil Peruano. Lima, Perú: Jurista Editores

Jurista Editores (2018). Código Civil Peruano. Lima, Perú: Jurista Editores

Jurisprudencia del tribunal constitucional del exp.00728-2008. Lima, Perú. Recuperado de: [extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00728-2008-HC.pdf](https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00728-2008-HC.pdf)

Nueva Ley procesal de Trabajo N° 29497. Recuperado de: https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/03/Descarga-en-PDF-la-Gu%C3%ADa-de-actuaci%C3%B3n-de-la-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf

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

Oyola, A. (2021). La variable. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.905>.

Pacheco, G. (2019). Vacaciones laborales. Legis.pe. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/vacaciones-laborales-bien-explicado-cesar-puntriano/>

Pacori, J. (2023). El proceso ordinario laboral en la nueva ley procesal del trabajo. Legis.Pe. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/proceso-ordinario-laboral-nueva-ley-procesal-trabajo/#:~:text=De%20lo%20anterior%2C%20podemos%20definir,estima%20o%20deestima%20la%20demanda.>

Pacori, J. (2023). La reposición laboral por desnaturalización. Desnaturalización de la prestación de servicios temporal por una relación laboral indeterminada. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/reposicion-laboral-desnaturalizacion/>

Pasión por el Derecho. (2021). ¿Qué son las vacaciones trucas? ¿Cómo calcularlas?. Legis.pe. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/vacaciones-trucas-derecho-laboral/>

Pasión por el Derecho. (2022). Tipos de contratos de trabajo. Legis.pe. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/tipos-contratos-trabajo-contratacion-directa/>

Poder Ejecutivo (2008). Decreto Legislativo 1057. DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS. Recuperado de: <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DLeg%201057.pdf>

Poder Judicial (2023). Diccionario Jurídico. Palabras con la letra E. Recuperado de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/e

Putriano (2018). Propuestas para la Mayor Eficacia de los Fallos. Sentencias Laborales. El Peruano Jurídica. Recuperado de: <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/705/web/index.html>

Régimen Laboral del Decreto Legislativo N.º 728

Rioja, A. (2014). MAESTRÍA en DERECHO CONSTITUCIONAL Y JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA Programa de Especialización para jueces en

los órdenes jurisdiccionales constitucional y contencioso-administrativo 2014-2015
Universidad de Jaén, España. Recuperado de:
extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream
/sunedu/952778/1/Rioja_Bermudez_A.pdf

Rioja Bermúdez, A. (2017). La Pretensión como elemento de la demanda civil. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/pretension-demanda-civil/>

Rodríguez, C; Breña, J. y Vargas, D. (2021). Las variables. Recuperado de: <https://3ciencias.com/wp-content/uploads/2021/10/Las-Variables.pdf>

Ruiz, L. (2016). La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad. Arequipa. Recuperado de:
http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_L_UI_DES.pdf

Sociedad y Valores (2023). Significados. Recuperado de:
<https://www.significados.com/calidad/>

Tenorio, C. (2023). ¿Contrato de trabajo o locación de servicios? He ahí el dilema. Portal Jurídico Indisciplinario (POLÉMOS). Recuperado de: <https://polemos.pe/contrato-de-trabajo-o-locacion-de-servicios-he-ahi-el-dilema/#:~:text=2.-,El%20Contrato%20de%20Locaci%C3%B3n%20de%20Servicios,a%20cambio%20de%20una%20retribuci%C3%B3n.>

Toledo, O. (2016). Derecho procesal laboral. Lima, Perú. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/PMD12/derecho-procesal-laboral-69876534>

Zavaleta, R. (s/f). EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA EN LA LEY N° 29497. Recuperado de: [extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-553-558.pdf](https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-553-558.pdf)

.....

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 2023

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2023?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 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 contratos y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre desnaturalización de contratos y pago 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?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre desnaturalización de contratos y pago 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.	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 contratos y pago 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, desnaturalización de contratos y pago 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?	Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre desnaturalización de contratos y pago 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.	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 contratos y pago 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

SENTENCIA

5° JUZGADO LABORAL - NLPT

EXPEDIENTE : 01093-2017-0-2501-JR-LA-05

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO

JUEZ : (...)

ESPECIALISTA : (...)

DEMANDADO : (...)

DEMANDANTE : (...)

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES

Chimbote, quince de junio

Del año dos mil diecisiete.

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

1. PARTE EXPOSITIVA.-

1.1.- Con escrito de folios 19 al 27, doña (...), interpone demanda contra **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE (...)**, sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, como CTS, vacaciones y Gratificaciones**, sustentando sus pretensiones en que ingresó a prestar servicios para la demandada como agente de serenazgo, desde el 07 de mayo del 2012, bajo contrato de locación de servicios, percibiendo una remuneración mensual de S/.902.00. Indica que la demandada le hizo suscribir tres contratos sucesivos de locación de servicios desde el 07 de mayo del 2012 hasta el 30 de setiembre del 2012, luego le hizo suscribir contratos administrativos de servicios a partir del 01 de octubre del 2012 hasta el 31 de enero del 2013, luego desde febrero del 2013 al 31 de diciembre del 2013 trabajó sin contrato alguno, posteriormente se le hace firmar contrato CAS los meses de enero a marzo del 2014 y terminó laborando sin contrato alguno de ninguna modalidad desde abril del 2014 hasta el 13 de octubre del 2014, ya que el 14 de octubre se le impidió ingresar a su centro de trabajo, habiendo acudido a la Comisaría Policial de San Jacinto, quienes conforme consta en la copia certificada ocurrencia policial suscrita por el Instructor Guillermo (...) y el Capitán PNP, Juan (...), con fecha 14 de octubre del 2014, realizan la contestación del despido arbitrario y donde consta que el señor Vidal Florencia Mendoza Domínguez, jefe de Seguridad Ciudadana, ratifica que había comunicado en forma verbal a la demandada, que sólo iba a trabajar hasta el 13 de octubre del 2014, sin expedir documento alguno.

Precisa que al haber laborado como radio operadora de la demandada implica que realizaba una labor permanente, por lo que, conforme a lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en reiteradas sentencias vinculantes, como las emitidas en varios expedientes, ha determinado que el puesto de chofer, agente de seguridad ciudadana, serenazgo, o policía municipal, y limpieza pública, son puestos de trabajo permanente sujeto a labor personal, subordinación y remuneración, en condición de obrero, por lo cual es una típica relación laboral en el marco del Decreto Legislativo N°728, criterio que está respaldado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social transitoria del Corte Suprema conforme a su Casación N° 7945-2014-CUZCO, en el numeral 4to, del Cuarto Considerando. Refiere que habiéndose acreditado la prestación de servicios dentro del régimen común de la actividad privada en virtud del Principio de Primacía de la realidad, teniéndose en cuenta que la actividad de operadora de radio en serenazgo, es una actividad permanente de las Municipalidades, no pudiendo ser contratada bajo ninguno tipo de contrato temporal sino a plazo indeterminado, por lo que, los contratos de locación se habrían desnaturalizado correspondiéndole los pagos de beneficios sociales respectivos. Alega además en relación a los Contratos CAS, que al haber iniciado sus labores bajo locación de servicios los mismos que se han desnaturalizado para convertirse en contratos indeterminados, los contratos CAS celebrados con posterioridad resultan inválidos o se desnaturalizarían, a tenor de lo acorado por el II Pleno Supremo en Materia Laboral- Tema 2. Por último refiere que al haber laborado dentro del régimen laboral común, en la condición de obrera, a tenor del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, le corresponde el pago de sus beneficios sociales, tales como Compensación pro tiempo de servicios,

gratificaciones y vacaciones adquiridas y no gozadas, entre otros argumentos. Fundamenta jurídicamente y ofrece medios probatorios.

1.2.- A través de la resolución número uno de folios 28 al 30, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y señalándose fecha para la realización de la audiencia de conciliación, la cual se lleva a cabo el ocho de junio del dos mil diecisiete, a horas ocho y veinticinco de la mañana, en la que las partes no arribaron a ningún acuerdo conciliatorio, luego del cual se precisa las pretensiones materia de juicio, disponiéndose el juzgamiento anticipado del proceso, mediante resolución número dos, exponiendo las partes sus alegaciones orales, y emitiéndose el fallo en dicha diligencia, correspondiendo al estado del proceso emitir sentencia.

2. CONSIDERANDOS:

Protección del Derecho del Trabajo

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

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

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

CUARTO: A fin de lograr el reconocimiento u otorgamiento de los derechos laborales era necesario tender los puentes que permitan al trabajador reclamar aquellos beneficios negados por el empleador como ejercicio del Derecho Fundamental a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, entendido como la garantía con que cuentan las personas, por el sólo hecho de tener esa condición, de acudir a sede jurisdiccional reclamando el reconocimiento

o cumplimiento de un derecho. La doctrina mayoritaria ha postulado que la tutela jurisdiccional como derecho constitucional engloba otros cuya naturaleza justifica la existencia del proceso, estos son: Acceso judicial, garantías mínimas de un proceso regular (debido proceso), sentencia, doble instancia y ejecución de la decisión judicial; puntos que han sido incluidos con acierto en el artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y que cobran notoriedad en el artículo I del título Preliminar del Código Procesal Civil que prescribe: “Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”.

Carga probatoria

QUINTO: En cuanto al vínculo laboral entre el demandante y la demandada, es necesario tener en cuenta la presunción de laboralidad conforme lo dispone el artículo 4° del Decreto Supremo N°003-97-TR que establece: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”; lo que guarda concordancia con lo establecido en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

SEXTO: El caso de autos ha sido tramitado bajo las reglas del proceso ordinario laboral, atendiendo a los argumentos expuestos en la demanda, y sobre todo en audiencia de juzgamiento (05’25”) del cual se verifica que lo reclamado por la demandante es la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, por una relación laboral de naturaleza indeterminada sujeta al régimen laboral privado bajo los alcances del Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el TUO del Decreto Legislativo 728 y la invalidez de los contratos administrativos de servicios, en aplicación del II Pleno Supremo en Materia Laboral, dado a su condición de obrero municipal del área de seguridad ciudadana-SERENAZGO, más el pago de los beneficios sociales, indicando la demanda en la audiencia (11’45”) que efectivamente la actora estuvo sujeta a contrato de locación de servicios en merito a un proyecto de inversión y que por sus labores realizadas de Radio Operadora, éstas no se enmarcaban como labores de obrero, por lo que no le corresponde el régimen laboral privado, entre otros argumentos.

Principio de Primacía de la Realidad

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

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

NOVENO: Teniendo como base los dos considerandos precedentes es que nace la necesidad de prevalecer la realidad frente a la formalidad o los hechos no reconocidos, como la negación de la existencia del vínculo laboral, ello como consecuencia del respeto al Principio de Veracidad contenido en el Artículo I del Título Preliminar de la Ley N°29497; siendo ello así, corresponde analizar si las funciones de la demandante han sido

de naturaleza laboral indeterminada sujeta al régimen laboral de actividad privada durante el periodo que prestó servicio como locadora de servicios y bajo el régimen CAS.

DÉCIMO: El artículo 4º del Decreto Supremo Nº003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...”, dispositivo del cual se pueden extraer los elementos que conforman un contrato de trabajo, estos son: 1. Prestación personal de servicios, 2. Contraprestación por el servicio recibido (Remuneración), y 3. Subordinación, siendo éste último el elemento más importante y que diferencia a las demás prestaciones de servicio (entre ellas de carácter civil), donde en el caso que nos ocupa debe verificarse su existencia a fin de afirmar si el vínculo entre las partes es de naturaleza laboral, desde el inicio de la contratación.

Vinculación existente entre el demandante y la demandada

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

DÉCIMO SEGUNDO: Para los efectos de analizar la vinculación existente entre ambas partes resulta necesario precisar que, de la revisión de los medios de pruebas consistentes en Contrato de Locación de servicios de folios 04, contratos Administrativos de Servicios de folios 05, y de los propios escrito de demanda y de contestación, así como de los argumentos vertidos por ambas partes en audiencia de juzgamiento, se desprende que la actora estuvo sujeta inicialmente a contratos del locación de servicios, de los cuales si bien sólo se acreditan con el obrante a folios 04, se entiende que dicha forma de vinculación se extendió hasta el 30 de setiembre del 2012, como alega la demandante, y que no ha sido desvirtuado ni cuestionado por la demandada, realizando labores como Radio Operadora - de Seguridad Ciudadana, versiones que no han sido cuestionadas por la demandada ni en su contestación de demanda ni en audiencia de juzgamiento.

DECIMO TERCERO: El artículo 37º de la Ley Orgánica de Municipalidades dispone que: “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”; y siendo que el accionante ha tenido la condición de obrero municipal en atención a la naturaleza de sus labores, le correspondería ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada y no bajo contratos de locación de servicios, que son de naturaleza civil, pues la Ley Orgánica de Municipalidad regula el funcionamiento de los gobiernos locales dentro del cual se ha considerado el régimen laboral que le corresponde a los obreros y que debe cumplir atendiendo a su vigencia.

DÉCIMO CUARTO: Respecto a las labores de Radio Operadora - Area de Seguridad Ciudadana, el Tribunal Constitucional ha precisado claramente que las labores del personal de seguridad ciudadana, son de de naturaleza permanente y corresponden a las labores de un obrero municipal; conforme así se aprecia del fundamento 3.3.6., de la STC. 02168-2013-PA/TC, del 03 de marzo del 2014, que establece: “...respecto a la naturaleza de las labores que desarrolló el recurrente, este Colegiado estima que 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 prescindir del servicio de seguridad ciudadana porque,

como ya se dijo, este obedece a una necesidad permanente que debe ser satisfecha por todo gobierno local...”; siendo ello así la función de Radio Operadora, como personal del área de Seguridad Ciudadana, son propias de un obrero municipal y tiene el carácter de permanentes, pues resulta estar sujeta a la directivas que dicte el receptor del servicio, quien además indica la forma de la prestación del servicio, el horario y las condiciones del mismo, aspectos que llevan a establecer la existencia de subordinación en la contratación, más si con posterioridad realizando la misma actividad se le vinculó vía contratos administrativos de servicios que también son contratos de trabajo, diferencia entre una y otra contratación que no se pudo justificar por parte de la demandada, por lo que, bajo este esquema por las funciones cumplidas, la condición laboral (obrero), y permanencia del servicios, bajo el alcance de lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidad, debemos concluir que durante el tiempo que existió vinculación entre las partes bajo un contrato de locación de servicios existió en la realidad un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, bajo el régimen de la actividad privada.

Contrato Administrativo de Servicios

DÉCIMO QUINTO: El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que: “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, **ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador**. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento” (lo resaltado es nuestro), debiendo entenderse del citado artículo que en atención al Principio Protector, que sustenta el Derecho Laboral, el Estado tiene un rol preponderante en la atención y respeto del trabajo, poniendo límites a las acciones de los empleadores que pretendan desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (motor primordial del aparato productivo del país), haciendo posible que él goce de todas las prerrogativas adquiridas al inicio del vínculo laboral y que por ningún motivo se le someta a tratos vejatorios dentro de la organización laboral de la entidad, sea ésta pública o privada.

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

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

postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas o culturales y la otra a la que podemos denominar negativa que se cristaliza a través de la prohibición del retorno, o también llamando principio de no regresividad”, dejando sentado con ello que en la relación laboral atendiendo al inicio del vínculo cabe la posibilidad de mejorar sus condiciones pero nunca provocar perjuicios en el trabajador, prohibición de no regresividad que incluso debe ser observado por el propio Estado.

DÉCIMO OCTAVO: Si bien se consideró que entre las partes existió desde sus inicios un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, y que se produjo con anterioridad a la suscripción de los contratos administrativos de servicios, existiría conflicto entre ambas formas de contratación que debe dilucidarse. Dada la existencia del Contrato Administrativo de Servicios debe entenderse que su validez corresponde únicamente cuando se dé inicio a la relación laboral y no para aquellas donde existiendo ya un vínculo laboral con anterioridad se pretenda el cambio (prestando el mismo servicio) cuando el Principio de Irrenunciabilidad (inciso 2 del artículo 26° de la Constitución) que inspira el Derecho Laboral hace conocer la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho del Trabajo en beneficio propio, y que lógicamente se produciría en desmedro del trabajador, pues si bien tanto el contrato de trabajo de naturaleza indeterminada como el contrato administrativo de servicios son contratos de trabajo, éste último tiene un fin en la contratación a diferencia del primero que genera estabilidad relativa en el puesto, implicando ello que el trabajador renuncie a derechos ya ganados en mejores condiciones.

DÉCIMO NOVENO: De lo antes expuesto teniendo esta judicatura la condición de protector de la Constitución Política del Estado (conclusión que se extrae del fundamento cinco de la Sentencia del Tribunal Constitucional N°0206-2005-PA/TC) podemos expresar con convicción que los Contratos Administrativos de Servicios a partir de mayo del 2015 no surten efecto alguno en el presente caso, pues como se dijo debe respetarse los derechos ya ganados por el trabajador no siendo posible ir en contra de los Principios de Primacía de la Realidad, Irrenunciabilidad, de Continuidad en el Trabajo, Progresividad y No Regresividad en materia laboral, tal y conforme se ha dejado sentado en la Casación N°07-2012-LA LIBERTAD; por lo que, debe considerarse que el tiempo de servicios prestados bajo estas condiciones se produce bajo las reglas del Contrato de Trabajo de naturaleza indeterminada que pregonan el artículo 4° del Decreto Supremo N°003-07-TR, como prolongación del contrato de trabajo desde el 07 de mayo de 2012, siendo ineficaces los contratos CAS, extendiéndose la contratación indeterminada en el periodo en que la demandante indicó no haber firmado contrato alguno, no existiendo cuestionamiento al récord de labor.

VIGÉSIMO: Cabe resaltar además que los contratos administrativos de servicios - CAS, están reservados para actividades transitorias atendiendo al plazo determinado conforme lo indica el artículo 5 y al carácter transitorio de la contratación del artículo 3 del Decreto Legislativo N°1057, es decir, sólo cabe contratar al personal vía contratos CAS cuando las actividades a desarrollar son transitorias, lo que no habría ocurrido en el caso de autos, posición esta que guarda concordancia con el criterio vinculante adoptado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, mediante la CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014-CUSCO, del 29 de setiembre del 2016, cuando en el numeral cuarto de su considerando cuarto, señala que “los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de Servicios –CAS, importando desde ya una prohibición expresa esta forma de contratación laboral, para los obreros municipales”, asistiéndole por estas razones los derechos sociales propios del régimen laboral privado.

Gratificaciones de fiestas patrias y navidad

VIGÉSIMO PRIMERO: El artículo 2 de la Ley N°27735 señala 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 beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios”, norma que tiene su antecedente en la Ley N°25139, vigente hasta la

entrada el 28 de mayo del 2002, donde en el segundo párrafo del artículo 1° especificó que: “El monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio”, introduciendo la Ley vigente en su artículo 6 el pago proporcional de la gratificación a los meses laborados, procediéndose a liquidar teniendo como base lo antes mencionado, y las remuneraciones que nacen de los contratos acompañados a la demanda conforme al siguiente cuadro:

PERIODO	REM. MENS.	MESES EFEC.	GRATIF.
jul-12	800.00	1.80	240.00
dic-12	800.00	6.00	800.00
jul-13	920.00	6.00	920.00
dic-14	920.00	6.00	920.00
jul-14	920.00	6.00	920.00
dic-14	920.00	3.47	532.07
			4,332.07

Pago de Compensación por Tiempo de Servicios

VIGÉSIMO SEGUNDO: La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social que nace de la relación laboral que le unió a la demandante con la demandada, donde el artículo 1 del Decreto Supremo N°001-97-TR indicó que: “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”, pues su existencia viabiliza que el ex trabajador cuente con un fondo dinerario que le permita cubrir sus necesidades más elementales cuando se presente su cese en el trabajo, donde: “Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas” (artículo 4), estableciéndose en los artículos 8° y 9° del mismo texto normativo los días de trabajo que se toman en cuenta para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, procediéndose a liquidar teniendo como base lo antes mencionado, tal como se puede apreciar en el cuadro general

PERIODO	REM. MENS.	1/6. GRATIF.	GRATIF. SUMA	MESES EFEC.	CTS
07.05.12/31.10.12	800.00	40.00	840.00	5.8	406.00
01.11.12/30.04.13	920.00	133.33	1053.33	6	526.67
01.05.13/31.10.13	920.00	153.33	1073.33	6	536.67
01.11.13/30.04.14	920.00	153.33	1073.33	6	536.67
01.05.14/14.10.14	920.00	153.33	1073.33	5.47	489.26
					2,495.26

Pago de Vacaciones

VIGÉSIMO TERCERO: En esta parte el concepto de vacaciones esta regulado pro el Decreto Legislativo 713, el cual en su artículo 10° del Decreto Legislativo N°713 establece que: “El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala en su acápite a), b) y c), precisándose en el artículo 15° que: “La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para misma”, así mismo el Decreto Legislativo 713 contempla el supuesto de que el trabajador del régimen laboral general de la actividad privada no goce oportunamente o no goce nunca de las vacaciones que le correspondan; asimismo, a tenor del artículo 23° del D.S. 012-92-TR, dicha norma señala en su Artículo 23°: para que proceda el abono de récord trunco

vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente Teniendo en cuenta que la demandante inició su relación laboral el 07.05.2012, y cesó el 14.10.2014, su descanso físico lo gozaría al año siguiente, es decir dentro del periodo comprendido desde el 07 de mayo del 2013 al 06 mayo del 2014 y así sucesivamente; luego procediendo a los cálculos respectivos, se tiene el siguiente detalle:

PERIODO	REM. MENS.	MESES EFEC.	REM. VAC.	IND. VAC.	SUMA
07.05.12/06.05.13(doble)	920.00	12.00	920.00	920.00	1840.00
07.05.13/06.05.14(simple)	920.00	12.00	920.00	0.00	920.00
07.05.14/14.10.14(trunca)	920.00	5.27	404.03	0.00	404.03
					3,164.03

- Se ha considerado como pago doble sólo por el periodo 2012/2013, conforme lo aclaró la defensa de la demandante en la audiencia (minuto 09'53").

VIGÉSIMO CUARTO: El artículo 411° del Código Procesal Civil, en aplicación supletoria al caso de autos, señala que: "Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial", precisando el artículo 418° que: "Para hacer efectivo el cobro de los costos, el vencedor deberá acompañar documentos indubitables y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan. Atendiendo a los documentos presentados, el Juez aprobará el monto", precisándose en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N°29497 que: "En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos". Por otro lado, el cuarto párrafo del artículo 31° de la Ley N°29497 señala que: "El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia", en tal sentido, la ley obliga al Juzgador a indicar en la sentencia la cuantía de los costos o indicar el modo de cálculo, para lo cual esta judicatura considera que debe evaluarse la labor desplegada por la defensa en las audiencias convocadas con motivo del desarrollo del proceso, el grado de dificultad para la reclamación, el monto total de lo obtenido y la predisposición de las partes a conciliar, aspectos que deben tomarse en cuenta para la fijación de los costos procesales. Si bien la reclamación contenida en la demanda no se resulta compleja, la demandada no propuso formula conciliatoria a pesar de existir jurisprudencia reiterada sobre el reclamo de obreros municipales respecto a los contratos casa y locación de servicios, lo que en definitiva posibilita que se lleve propuestas conciliatorias, lo que no ocurrió en el caso de autos, dejando que la demanda sea la que justifique la decisión final conforme a las alegados hechas en la audiencia de conciliación, razones por las cuales debe fijarse como costos del proceso el 15% de lo que se logre obtener en el presente proceso más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.

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

3. F A L L O.-

Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por doña (...) contra **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE (...)**, sobre **DES NATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y OTROS**, y **DECLARO** que entre la demandante y la demandada existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada bajo los alcances del Decreto Supremo N°003-97-TR, al tener la condición de obrera municipal desde el 07 de mayo del 2012 al 14 de octubre del 2014, **ORDENANDO** a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de **S/.9,991.36 (NUEVE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y UNO Y 36/100 SOLES)**, integrado por: Pago de Gratificaciones S/.4,332.07, Pago de Compensación por Tiempo de Servicios S/. 2,945.26 y Pago de Vacaciones S/.3,164.03; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, fijándose por costos procesales el 15% de todo concepto que se otorgue en el presente proceso más el 5% de los costos del proceso para el Colegio de Abogados del Santa. Consentida y/o Ejecutoriada que sea la presente resolución, **ARCHÍVESE** los de la materia en el modo y forma de ley. -----

SENTENCIA DE VISTA EMITIDA POR EL TERCER TRIBUNAL UNIPERSONAL DE LA SALA LABORAL PERMANENTE

RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS

Chimbote, veintiuno de setiembre del año dos mil diecisiete.-

Sentencia de vista emitida por el Tercer Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral Permanente, a cargo del magistrado (...).

I.- ASUNTO

Pronunciamiento sobre el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la sentencia contenida en la resolución tres de fecha 15.6.2017 que declara fundada en parte la demanda interpuesta por doña (...) contra la Municipalidad Distrital de Nepeña, sobre desnaturalización de los contratos de locación de servicios y otros, declarando que entre la demandante y la demandada existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada bajo los alcances del Decreto Supremo N°003-97-TR, al tener la condición de obrera municipal desde el 07.5.2012 al 14.10.2014, ordenando a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de **S/9,991.36 soles**, integrado por: Pago de Gratificaciones S/4,332.07, Pago de Compensación por Tiempo de Servicios S/2,945.26 y Pago de Vacaciones S/3,164.03; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, fijándose por costos procesales el 15% de todo concepto que se otorgue en el presente proceso más el 5% de los costos del proceso para el Colegio de Abogados del Santa.

II.- CONTROVERSIA RECURSAL

1. **La emplezada** señala como argumentos de apelación:

a) Los considerandos de la cuestionada sentencia, se evidencian vicios insubsanables que afectan las exigencias mínimas del debido proceso, del principio de legalidad y consecuentemente atenta contra la tutela jurisdiccional efectiva al no encontrarse arreglada a ley, es decir está en contra del inciso 5) del artículo 139° del texto Constitucional, concordante con el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial;

b) Indica que el A Quo no ha valorado que la demandante en virtud de los contratos que adjunta fue contratada para realizar labores temporales en el proyecto de inversión denominado "ampliación del sistema de seguridad ciudadana del Distrito de Nepeña" y luego fue contratada bajo el régimen CAS, no existiendo la desnaturalización de los mismos, ya que son contratos autónomos. Si bien por

primacía de la realidad estamos frente a una contratación a tiempo indeterminado, pero, conforme el Decreto Legislativo 599 el personal del proyecto debe ser contratado solo a plazo fijo, por lo que hay una antinomia jurídica.

c) Señala que el Tribunal Constitucional, con base en su jurisprudencia, ha subrayado que el deber de respetar el principio de congruencia se encuentra garantizado por el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales. Sin embargo, no es este último derecho el que sólo puede resultar lesionado a consecuencia de no respetarse el referido principio de congruencia

d) El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por si mismo, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta un supuesto de motivación por remisión; entre otros fundamentos que expone

III.- FUNDAMENTOS

§ Ámbito de pronunciamiento

2. 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.

3. Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia – dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”.
4. Marianella Ledesma Narváez, en su Libro “Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II” (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 156) señala que: “La fundamentación del **agravio** es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como

expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil”; además, la CAS N° 1203-99 establece que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una **fundamentación del agravio**, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la parte demandada en su recurso impugnatorio.

§ Respecto a la Motivación de Resoluciones

5. La demandada, como fundamento de su apelación, solicita la nulidad de la sentencia, por motivación incongruente y no hacer mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. Al respecto debe tenerse en cuenta, que si bien es cierto la falta de motivación es una violación de las garantías del debido proceso previsto en el artículo 139°, inciso 5 de la Constitución Política del Estado y ello concuerda con el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, también lo es, que la nulidad se rige por principio de legalidad y la trascendencia, pues sólo puede declararse cuando se trate de nulidades insalvables y que no pueden subsanarse en esta instancia Superior, razón por la cual, previo al pronunciamiento sobre el fondo del asunto debe hacerse un reexamen del trámite del proceso y de manera especial con respecto a la falta de motivación.
6. De la revisión de la sentencia se advierte una debida identificación del problema jurídico y la respuesta con fundamentos de hecho y de derecho de modo congruente con las pretensiones planteadas, sus argumentos y el análisis de los medios de prueba actuados en el proceso; razones por las cuales debe desestimarse su alegación.

§ Pronunciamiento sobre la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios.

7. Resulta pertinente hacer mención que la Ley Orgánica de las Municipalidades, Ley N° 27972, en su artículo 8 establece que: “La administración municipal está integrada por los

funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto”; añadiendo en su artículo 37 que: “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. **Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen**” (énfasis agregado).

8. Luego, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 7945-2014-CUSCO, de fecha 29.09.2016, ha establecido como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° aludido en el considerando precedente que: “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; **en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios**” (énfasis agregado).

9. Siendo así, estando a que el actor es un trabajador obrero municipal (agente, radio operadora del área de Serenazgo), conforme así se acredita de los contratos de trabajo de fs. 4/6 presentados por la demandante y de los argumentos expuestos por las partes en el decurso del proceso, corresponde verificar el Régimen Laboral bajo el cual fue contratada; en dicho contexto, de los argumentos plasmados en la demanda y no contradichos por la accionada, corroborado por los contratos de trabajo de fs. 4/7, la demandante ha laborado para la demandada bajo los siguientes tipos de regímenes; primero mediante locación de servicios del periodo 7.5.2012 al 20.9.2012; luego bajo contrato administrativo de servicios del periodo 1.10.2012 hasta el 31.12.2013; desde febrero del 2013 a 31.12.2013 sin contrato de trabajo, para luego contratarla de enero a marzo del 2014 y nuevamente sin contrato de desde abril hasta el 14.10.2014; habiendo desempeñado el cargo de agente de seguridad, realizando funciones de radio operadora de dicha área, tal como se indica en la venida en grado; siendo así, atendiendo a la naturaleza de las labores prestadas por la actora y estando a lo expuesto en el fundamento 6 de la presente, los contratos administrativos de servicios suscritos por ésta, no tienen efecto legal alguno; de modo que, al haberse desnaturalizado dichos contratos las labores prestadas bajo Servicios No Personales también se habrían desnaturalizado en mérito a que las labores de agente de serenazgo son de

carácter permanente, constituyendo toda la relación de carácter 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.

10. Por otro lado, recogiendo los argumentos desarrollados extensamente en la recurrida, precisa que la relación laboral de la demandante tendría como causa objetiva que justifica la contratación temporal el requerimiento de personal de apoyo para proyecto de inversión denominado “Ampliación del Sistema de seguridad ciudadana del Distrito de Nepeña”; sin embargo, no ha sido acreditada ni la existencia de esos proyectos, pues, la demandada no ha presentado el medio probatorio correspondiente para probar tal aseveración, y, por otro lado, habiéndose acreditado que la actora ha desarrollado labores de serenazgo –que es uno de los fines esenciales de la función municipal sujeto al principio presupuestario y de carácter permanente-, ese motivo de contratación sirvió solo para darle contenido en el documento, desmentido por la realidad; razones por las cuales debe desestimarse sus alegaciones; y, siendo que no existe cuestionamiento respecto a la liquidación de beneficios sociales, esta se tiene por aprobada, por lo cual debe confirmarse la venida en grado

IV.- FALLO

Por estas consideraciones, el Tercer Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral Permanente, resuelve:

1. **CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución tres de fecha 15.6.2017 que declara fundada en parte la demanda interpuesta por doña (...), contra Municipalidad Distrital de Nepeña, sobre desnaturalización de los contratos de locación de servicios y otros, declarando que entre la demandante y la demandada existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada bajo los

alcances del Decreto Supremo N°003-97-TR, al tener la condición de obrera municipal desde el 07.5.2012 al 14.10.2014, ordenando a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de **S/ 9,991.36 soles**, integrado por: Pago de Gratificaciones S/.4,332.07, Pago de Compensación por Tiempo de Servicios S/. 2,945.26 y Pago de Vacaciones S/.3,164.03; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, fijándose por costos procesales el 15% de todo concepto que se otorgue en el presente proceso más el 5% de los costos del proceso para el Colegio de Abogados del Santa.

2. *Notifíquese y DEVUÉLVASE* a su Juzgado de origen.

(...)

ANEXO 3: Representación de la Variable: Definición y Operacionalización de la variable

Aplica a la primera sentencia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>SENTENCIA DE 1RA. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.</p>	<p align="center">EXPOSITIVA</p>	<p align="center">Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de

		Postura de las partes	<p>los cuales se va resolver.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>
CONSIDERATIVA		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
			<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en</p>

		<p>Motivación del derecho</p>	<p>cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	<p>RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,</p>

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

Aplica a la segunda sentencia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">SENTENCIA DE 2da. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.</p>	<p align="center">EXPOSITIVA</p>	<p align="center">Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
		<p align="center">Postura de las partes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de

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

		<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). 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). 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	<p>RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p>

		<p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. 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 consulta4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>

Anexo 4. Instrumento de recopilación de la información (Lista de cotejo)

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: 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. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

II. DIMENSIÓN 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 las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple

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

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

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada fue 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

III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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. 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

APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

II. DIMENSIÓN: 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 las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple
4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple
4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple
5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

III. DIMENSIÓN: 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
3. 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.

	<p>SENTENCIA: Vistos los actuados, el Juez del Quinto Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente Sentencia:</p> <p>1. PARTE EXPOSITIVA.-</p> <p>1.1.- Con escrito de folios 19 al 27, doña (...), interpone demanda contra MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE (...), sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, como CTS, vacaciones y Gratificaciones, sustentando sus pretensiones en que ingresó a prestar servicios para la demandada como agente de serenazgo,</p> <p>desde el 07 de mayo del 2012, bajo contrato de locación de servicios, percibiendo una remuneración mensual de S/.902.00. Indica que la demandada le hizo suscribir tres contratos sucesivos de locación de servicios desde el 07 de mayo del 2012 hasta el 30 de setiembre del 2012,</p> <p>luego le hizo suscribir contratos administrativos de servicios a partir del 01 de octubre del 2012 hasta el 31 de enero del 2013, luego desde febrero del 2013 al 31 de diciembre del 2013 trabajó sin contrato alguno, posteriormente se le hace firmar contrato CAS los meses de enero a marzo del 2014 y terminó laborando sin contrato alguno de ninguna modalidad desde abril del 2014 hasta el 13 de octubre del 2014, ya que el 14 de octubre se le impidió ingresar a su centro de trabajo, habiendo acudido a la Comisaría Policial de San Jacinto, quienes conforme consta en la copia certificada ocurrencia policial suscrita por el Instructor Guillermo (...) y el Capitán PNP, Juan (...), con fecha 14 de octubre del 2014, realizan la contestación del despido arbitrario y donde consta que el señor (...), jefe de Seguridad Ciudadana, ratifica que había comunicado en forma verbal a la demandada, que sólo iba a trabajar hasta el 13 de octubre del 2014, sin expedir documento alguno.</p> <p>Precisa que al haber laborado como radio operadora de la demandada implica que realizaba una labor permanente, por lo que, conforme a lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en reiteradas sentencias vinculantes, como las emitidas en varios</p>	<p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p>Postura de las partes</p>	<p>luego desde febrero del 2013 al 31 de diciembre del 2013 trabajó sin contrato alguno, posteriormente se le hace firmar contrato CAS los meses de enero a marzo del 2014 y terminó laborando sin contrato alguno de ninguna modalidad desde abril del 2014 hasta el 13 de octubre del 2014, ya que el 14 de octubre se le impidió ingresar a su centro de trabajo, habiendo acudido a la Comisaría Policial de San Jacinto, quienes conforme consta en la copia certificada ocurrencia policial suscrita por el Instructor Guillermo (...) y el Capitán PNP, Juan (...), con fecha 14 de octubre del 2014, realizan la contestación del despido arbitrario y donde consta que el señor (...), jefe de Seguridad Ciudadana, ratifica que había comunicado en forma verbal a la demandada, que sólo iba a trabajar hasta el 13 de octubre del 2014, sin expedir documento alguno.</p> <p>Precisa que al haber laborado como radio operadora de la demandada implica que realizaba una labor permanente, por lo que, conforme a lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en reiteradas sentencias vinculantes, como las emitidas en varios</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido</p>				<p>X</p>							

	<p><i>expedientes, ha determinado que el puesto de chofer, agente de seguridad ciudadana, serenazgo, o policía municipal, y limpieza pública, son puestos de trabajo permanente sujeto a labor personal, subordinación y remuneración, en condición de obrero, por lo cual es una típica relación laboral en el marco del Decreto Legislativo N°728, criterio que está respaldado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social transitoria del Corte Suprema conforme a su Casación N° 7945-2014-CUZCO, en el numeral 4to, del Cuarto Considerando. Refiere que habiéndose acreditado la prestación de servicios dentro del régimen común de la actividad privada en virtud del Principio de Primacía de la realidad, teniéndose en cuenta que la actividad de operadora de radio en serenazgo, es una actividad permanente de las Municipalidades, no pudiendo ser contratada bajo ninguno tipo de contrato temporal sino a plazo indeterminado, por lo que, los contratos de locación se habrían desnaturalizado correspondiéndole los pagos de beneficios sociales respectivos. Alega además en relación a los Contratos CAS, que al haber iniciado sus labores bajo locación de servicios los mismos que se han desnaturalizado para convertirse en contratos indeterminados, los contratos CAS celebrados con posterioridad resultan inválidos o se desnaturalizarían, a tenor de lo acordado por el II Pleno Supremo en Materia Laboral- Tema 2. Por último refiere que al haber laborado dentro del régimen laboral común, en la condición de obrera, a tenor del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, le corresponde el pago de sus beneficios sociales, tales como Compensación pro tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones adquiridas y no gozadas, entre otros argumentos. Fundamenta jurídicamente y ofrece medios probatorios.</i></p> <p>1.2.- <i>A través de la resolución número uno de folios 28 al 30, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y señalándose fecha para la realización de la audiencia de conciliación, la cual se lleva a cabo el ocho de junio del dos mil diecisiete, a horas ocho y veinticinco de la mañana, en la que las partes no arribaron a ningún acuerdo conciliatorio, luego del cual se precisa las pretensiones materia de juicio, disponiéndose el juzgamiento anticipado del proceso, mediante resolución número dos, exponiendo las partes sus alegaciones orales, y emitiéndose el fallo en dicha diligencia, correspondiendo al</i></p>	<p>del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<i>estado del proceso emitir sentencia.</i>																			
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial Del Santa

	<p>empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el Derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones y las facultades que la ley reconoce al empleador no puede vaciar de contenidos los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: Al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral”.</p> <p>TERCERO: El máximo intérprete de la Constitución ha señalado también que en toda relación de trabajo debe respetarse los derechos laborales dado el carácter tuitivo de las normas de la materia, ello atendiendo a la desigualdad que existe al interior de la relación de trabajo por la preeminencia del poder económico que goza el empleador; en tal sentido, corresponde a éste reconocer y otorgar al trabajador todos y cada uno de los beneficios sociales que le corresponde, así como la contraprestación directa por el servicio realizado (remuneración) conforme al trabajo prestado; es por ello que podemos afirmar que los derechos laborales gozan de la protección constitucional que permiten ejercitarlo en concordancia con las normas que las reconocen sean de carácter general, particular o convencional, sobre todo teniendo en cuenta que conforme al artículo 1 de la Constitución Política del Perú: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.</p> <p>CUARTO: A fin de lograr el reconocimiento u otorgamiento de los derechos laborales era necesario tender los puentes que permitan al trabajador reclamar aquellos beneficios negados por el empleador como ejercicio del Derecho Fundamental a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, entendido como la garantía con que cuentan las personas, por el sólo hecho de tener esa condición, de acudir a sede jurisdiccional reclamando el reconocimiento o cumplimiento de un derecho. La doctrina mayoritaria ha postulado que la tutela jurisdiccional como derecho constitucional engloba otros cuya naturaleza justifica la existencia del proceso, estos son: Acceso judicial, garantías mínimas de un proceso regular (debido proceso), sentencia, doble instancia y ejecución de la decisión judicial; puntos que han sido incluidos con acierto en el artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y que cobran notoriedad en el artículo I del título Preliminar del Código Procesal Civil que prescribe: “Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional</p>	<p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el</p>									20
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p>efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”.</p> <p>Carga probatoria</p> <p>QUINTO: En cuanto al vínculo laboral entre el demandante y la demandada, es necesario tener en cuenta la presunción de laboralidad conforme lo dispone el artículo 4° del Decreto Supremo N°003-97-TR que establece: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”; lo que guarda concordancia con lo establecido en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.</p> <p>SEXTO: El caso de autos ha sido tramitado bajo las reglas del proceso ordinario laboral, atendiendo a los argumentos expuestos en la demanda, y sobre todo en audiencia de juzgamiento (05'25”) del cual se verifica que lo reclamado por la demandante es la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, por una relación laboral de naturaleza indeterminada sujeta al régimen laboral privado bajo los alcances del Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el TUO del Decreto Legislativo 728 y la invalidez de los contratos administrativos de servicios, en aplicación del II Pleno Supremo en Materia Laboral, dado a su condición de obrero municipal del área de seguridad ciudadana-SERENAZGO, más el pago de los beneficios sociales, indicando la demanda en la audiencia (11'45”) que efectivamente la actora estuvo sujeta a contrato de locación de servicios en merito a un proyecto de inversión y que por sus labores realizadas de Radio Operadora, éstas no se enmarcaban como labores de obrero, por lo que no le corresponde el régimen laboral privado, entre otros argumentos.</p> <p>Principio de Primacía de la Realidad</p> <p>SÉTIMO: La doctrina procesal laboral, en relación a la verdad, ha señalado la existencia de dos categorías, una la verdad formal y otra la verdad real; la primera permite a las partes acreditar a través de los medios probatorios las obligaciones que en documento se han pactado aunque ello no se ajuste a la realidad y, la segunda, permite afirmar con los medios probatorios pertinentes la coincidencia entre la realidad y lo que se pretende probar, para ello, debe buscarse en el proceso la prevalencia de la realidad frente a</p>	<p>órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>la verdad formal, calificando jurídicamente los hechos reclamados</p> <p>OCTAVO: Ante la ausencia de reconocimiento de los derechos que nacen al interior de la relación laboral, la doctrina y la jurisprudencia se han encargado de incorporar instituciones que permiten hacer viable su otorgamiento compeliendo al empleador a su pago, tal es así, que el Tribunal Constitucional indicó que: “El principio de la primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo que ocurre en lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos” (Exp. 1944-2002-AA, 28/01/03, S1, FJ.3), donde “... en virtud del principio de la primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y lo que se aprecia en los hechos... La actividad desarrollada por la demandante, más allá de lo pactado en los contratos de prestación de servicios no personales, está impregnada de los elementos típicos de un contrato de trabajo...”. (Exp. N° 03710-2005-PA/TC)</p>	<p>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>NOVENO: Teniendo como base los dos considerandos precedentes es que nace la necesidad de prevalecer la realidad frente a la formalidad o los hechos no reconocidos, como la negación de la existencia del vínculo laboral, ello como consecuencia del respeto al Principio de Veracidad contenido en el Artículo I del Título Preliminar de la Ley N°29497; siendo ello así, corresponde analizar si las funciones de la demandante han sido de naturaleza laboral indeterminada sujeta al régimen laboral de actividad privada durante el periodo que prestó servicio como locadora de servicios y bajo el régimen CAS.</p> <p>DÉCIMO: El artículo 4º del Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...”, dispositivo del cual se pueden extraer los elementos que conforman un contrato de trabajo, estos son: 1. Prestación personal de servicios, 2. Contraprestación por el servicio recibido (Remuneración), y 3. Subordinación, siendo éste último el elemento más importante y que diferencia a las demás prestaciones de servicio (entre ellas de carácter civil), donde en el caso que nos ocupa debe verificarse su existencia a fin</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y</p>										

	<p>de afirmar si el vínculo entre las partes es de naturaleza laboral, desde el inicio de la contratación.</p> <p>Vinculación existente entre el demandante y la demandada</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: Respecto a este punto debemos señalar que el artículo 188° del Código Procesal Civil, en aplicación supletoria al presente proceso, señala que: "Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones"; asimismo debe tenerse en cuenta que los medios probatorios deben ser estudiados en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, no siendo posible ser analizados de manera aislada tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto dado que sólo teniendo una visión integral de los mismos se puede obtener conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso, todos ellos que no han sido cuestionados por la demandada conservando su mérito probatorio para ser evaluados en el presente caso.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Para los efectos de analizar la vinculación existente entre ambas partes resulta necesario precisar que, de la revisión de los medios de pruebas consistentes en Contrato de Locación de servicios de folios 04, contratos Administrativos de Servicios de folios 05, y de los propios escrito de demanda y de contestación, así como de los argumentos vertidos por ambas partes en audiencia de juzgamiento, se desprende que la actora estuvo sujeta inicialmente a contratos del locación de servicios, de los cuales si bien sólo se acreditan con el obrante a folios 04, se entiende que dicha forma de vinculación se extendió hasta el 30 de setiembre del 2012, como alega la demandante, y que no ha sido desvirtuado ni cuestionado por la demandada, realizando labores como Radio Operadora - de Seguridad Ciudadana, versiones que no han sido cuestionadas por la demandada ni en su contestación de demanda ni en audiencia de juzgamiento.</p> <p>DECIMO TERCERO: El artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades dispone que: "Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen"; y siendo que el accionante ha tenido la condición de obrero municipal en atención a la naturaleza de sus labores, le correspondería ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada y no bajo contratos de locación de servicios, que son de naturaleza civil, pues la Ley Orgánica de Municipalidad regula el funcionamiento de los gobiernos locales dentro del</p>	<p>legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser</p>					X				
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--

	<p>cual se ha considerado el régimen laboral que le corresponde a los obreros y que debe cumplir atendiendo a su vigencia.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: Respecto a las labores de Radio Operadora - Area de Seguridad Ciudadana, el Tribunal Constitucional ha precisado claramente que las labores del personal de seguridad ciudadana, son de de naturaleza permanente y corresponden a las labores de un obrero municipal; conforme así se aprecia del fundamento 3.3.6., de la STC. 02168-2013-PA/TC, del 03 de marzo del 2014, que establece: "...respecto a la naturaleza de las labores que desarrolló el recurrente, este Colegiado estima que 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 prescindir del servicio de seguridad ciudadana porque, como ya se dijo, este obedece a una necesidad permanente que debe ser satisfecha por todo gobierno local..."; siendo ello así la función de Radio Operadora, como personal del área de Seguridad Ciudadana, son propias de un obrero municipal y tiene el carácter de permanentes, pues resulta estar sujeta a la directivas que dicte el receptor del servicio, quien además indica la forma de la prestación del servicio, el horario y las condiciones del mismo, aspectos que llevan a establecer la existencia de subordinación en la contratación, más si con posterioridad realizando la misma actividad se le vinculó vía contratos administrativos de servicios que también son contratos de trabajo, diferencia entre una y otra contratación que no se pudo justificar por parte de la demandada, por lo que, bajo este esquema por las funciones cumplidas, la condición laboral (obrero), y permanencia del servicios, bajo el alcance de lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidad, debemos concluir que durante el tiempo que existió vinculación entre las partes bajo un contrato de locación de servicios existió en la realidad un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, bajo el régimen de la actividad privada.</p> <p>Contrato Administrativo de Servicios</p> <p>DÉCIMO QUINTO: El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que: "El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo</p>	<p>es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa</p>									
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>sin retribución o sin su libre consentimiento” (lo resaltado es nuestro), debiendo entenderse del citado artículo que en atención al Principio Protector, que sustenta el Derecho Laboral, el Estado tiene un rol preponderante en la atención y respeto del trabajo, poniendo límites a las acciones de los empleadores que pretendan desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (motor primordial del aparato productivo del país), haciendo posible que él goce de todas las prerrogativas adquiridas al inicio del vínculo laboral y que por ningún motivo se le someta a tratos vejatorios dentro de la organización laboral de la entidad, sea ésta pública o privada.</i></p> <p><u>DÉCIMO SEXTO:</u> <i>Por su parte el artículo 26° de la Convención Americana de Derechos Humanos indica que: “Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”, dispositivo internacional que tiene relación con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que en su artículo 2.1. expresa: “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”, estableciendo en su artículo 5.2 que: “No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado”, de ambos dispositivos podemos extraer que en la relación laboral a la cual también cabe aplicarlos existe la posibilidad de que los derechos que la involucran pueden ser mejorados pero nunca desmejorados pues ello atentaría contra la dignidad del trabajador.</i></p> <p><u>DÉCIMO SÉTIMO:</u> <i>El Magistrado Omar Toledo Toribio en la publicación realizada en Gaceta Constitucional tomo 44, Lima, Agosto 2011, páginas 218 a 227, en relación al Principio de Progresividad y no regresividad en materia laboral indicó que: “De las normas internacionales antes citadas se puede colegir que en relación a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en adelante DESC, existe la obligación de los Estados partes de garantizar la progresividad de los mismos de lo que se desprende como</i></p>	<p>del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>									
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>consecuencia la prohibición de regresividad de ello. En función a lo regulado por los instrumentos internacionales antes descritos se ha llegado a considerar que el principio de progresividad de los DESC contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar positiva, lo cual está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas o culturales y la otra a la que podemos denominar negativa que se cristaliza a través de la prohibición del retorno, o también llamando principio de no regresividad”, dejando sentado con ello que en la relación laboral atendiendo al inicio del vínculo cabe la posibilidad de mejorar sus condiciones pero nunca provocar perjuicios en el trabajador, prohibición de no regresividad que incluso debe ser observado por el propio Estado.</p> <p>DÉCIMO OCTAVO: Si bien se consideró que entre las partes existió desde sus inicios un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, y que se produjo con anterioridad a la suscripción de los contratos administrativos de servicios, existiría conflicto entre ambas formas de contratación que debe dilucidarse. Dada la existencia del Contrato Administrativo de Servicios debe entenderse que su validez corresponde únicamente cuando se dé inicio a la relación laboral y no para aquellas donde existiendo ya un vínculo laboral con anterioridad se pretenda el cambio (prestando el mismo servicio) cuando el Principio de Irrenunciabilidad (inciso 2 del artículo 26° de la Constitución) que inspira el Derecho Laboral hace conocer la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho del Trabajo en beneficio propio, y que lógicamente se produciría en desmedro del trabajador, pues si bien tanto el contrato de trabajo de naturaleza indeterminada como el contrato administrativo de servicios son contratos de trabajo, éste último tiene un fin en la contratación a diferencia del primero que genera estabilidad relativa en el puesto, implicando ello que el trabajador renuncie a derechos ya ganados en mejores condiciones.</p> <p>DÉCIMO NOVENO: De lo antes expuesto teniendo esta judicatura la condición de protector de la Constitución Política del Estado (conclusión que se extrae del fundamento cinco de la Sentencia del Tribunal Constitucional N°0206-2005-PA/TC) podemos expresar con convicción que los Contratos Administrativos de Servicios a partir de mayo del 2015 no surten efecto alguno en el presente caso, pues como se dijo debe respetarse los derechos ya ganados por el trabajador no siendo posible ir en contra de los Principios de Primacía de la Realidad, Irrenunciabilidad, de Continuidad en el Trabajo, Progresividad y No Regresividad en materia</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laboral, tal y conforme se ha dejado sentado en la Casación N°07-2012-LA LIBERTAD; por lo que, debe considerarse que el tiempo de servicios prestados bajo estas condiciones se produce bajo las reglas del Contrato de Trabajo de naturaleza indeterminada que pregona el artículo 4° del Decreto Supremo N°003-07-TR, como prolongación del contrato de trabajo desde el 07 de mayo de 2012, siendo ineficaces los contratos CAS, extendiéndose la contratación indeterminada en el periodo en que la demandante indicó no haber firmado contrato alguno, no existiendo cuestionamiento al récord de labor.</p> <p>VIGÉSIMO: Cabe resaltar además que los contratos administrativos de servicios - CAS, están reservados para actividades transitorias atendiendo al plazo determinado conforme lo indica el artículo 5 y al carácter transitorio de la contratación del artículo 3 del Decreto Legislativo N°1057, es decir, sólo cabe contratar al personal vía contratos CAS cuando las actividades a desarrollar son transitorias, lo que no habría ocurrido en el caso de autos, posición esta que guarda concordancia con el criterio vinculante adoptado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, mediante la CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014-CUSCO, del 29 de setiembre del 2016, cuando en el numeral cuarto de su considerando cuarto, señala que "los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de Servicios –CAS, importando desde ya una prohibición expresa esta forma de contratación laboral, para los obreros municipales", asistiéndole por estas razones los derechos sociales propios del régimen laboral privado.</p> <p>Gratificaciones de fiestas patrias y navidad</p> <p>VIGÉSIMO PRIMERO: El artículo 2 de la Ley N°27735 señala 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 beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios", norma que tiene su antecedente en la Ley N°25139, vigente hasta la entrada el 28 de mayo del</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2002, donde en el segundo párrafo del artículo 1° especificó que: "El monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio", introduciendo la Ley vigente en su artículo 6 el pago proporcional de la gratificación a los meses laborados, procediéndose a liquidar teniendo como base lo antes mencionado, y las remuneraciones que nacen de los contratos acompañados a la demanda conforme al siguiente cuadro:

PERIODO	REM. MENS.	MESES EFEC.	GRATIF.
jul-12	800.00	1.80	240.00
dic-12	800.00	6.00	800.00
jul-13	920.00	6.00	920.00
dic-14	920.00	6.00	920.00
jul-14	920.00	6.00	920.00
dic-14	920.00	3.47	532.07
			4,332.07

Pago de Compensación por Tiempo de Servicios

VIGÉSIMO SEGUNDO: La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social que nace de la relación laboral que le unió a la demandante con la demandada, donde el artículo 1 del Decreto Supremo N°001-97-TR indicó que: "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", pues su existencia viabiliza que el ex trabajador cuente con un fondo dinerario que le permita cubrir sus necesidades más elementales cuando se presente su cese en el trabajo, donde: "Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas" (artículo 4),

estableciéndose en los artículos 8° y 9° del mismo texto normativo los días de trabajo que se toman en cuenta para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, procediéndose a liquidar teniendo como base lo antes mencionado, tal como se puede apreciar en el cuadro general

PERIODO	REM. MENS.	1/6. GRATIF.	GRATIF. SUMA	MESES EFEC.	CTS
07.05.12/31.10.12	800.00	40.00	840.00	5.8	406.00
01.11.12/30.04.13	920.00	133.33	1053.33	6	526.67
01.05.13/31.10.13	920.00	153.33	1073.33	6	536.67
01.11.13/30.04.14	920.00	153.33	1073.33	6	536.67
01.05.14/14.10.14	920.00	153.33	1073.33	5.47	489.26
					2,495.26

Pago de Vacaciones

VIGÉSIMO TERCERO: En esta parte el concepto de vacaciones esta regulado pro el Decreto Legislativo 713, el cual en su artículo 10° del Decreto Legislativo N°713 establece que: "El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala en su acápite a), b) y c), precisándose en el artículo 15° que: "La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para misma", así mismo el Decreto Legislativo 713 contempla el supuesto de que el trabajador del régimen laboral general de la actividad privada no goce oportunamente o no goce nunca de las vacaciones que le correspondan; asimismo, a tenor del artículo 23° del D.S. 012-92-TR, dicha norma señala en su Artículo 23°: para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y

días computables hubiera laborado, respectivamente Teniendo en cuenta que la demandante inició su relación laboral el 07.05.2012, y cesó el 14.10.2014, su descanso físico lo gozaría al año siguiente, es decir dentro del periodo comprendido desde el 07 de mayo del 2013 al 06 mayo del 2014 y así sucesivamente; luego procediendo a los cálculos respectivos, se tiene el siguiente detalle:

PERIODO	REM. MENS	MESES EFEC.	REM. VAC.	IND. VAC.	SUMA
07.05.12/06.05.13(doble)	920.00	12.00	920.00	920.00	1840.00
07.05.13/06.05.14(simple)	920.00	12.00	920.00	0.00	920.00
07.05.14/14.10.14(trunca)	920.00	5.27	404.03	0.00	404.03
					3,164.03

- Se ha considerado como pago doble sólo por el periodo 2012/2013, conforme lo aclaró la defensa de la demandante en la audiencia (minuto 09'53").

VIGÉSIMO CUARTO: El artículo 411° del Código Procesal Civil, en aplicación supletoria al caso de autos, señala que: "Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial", precisando el artículo 418° que: "Para hacer efectivo el cobro de los costos, el vencedor deberá acompañar documentos indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan. Atendiendo a los documentos presentados, el Juez aprobará el monto", precisándose en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N°29497 que: "En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos". Por otro lado, el cuarto párrafo del artículo 31° de la Ley N°29497 señala que: "El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de

	<p><i>liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”, en tal sentido, la ley obliga al Juzgador a indicar en la sentencia la cuantía de los costos o indicar el modo de cálculo, para lo cual esta judicatura considera que debe evaluarse la labor desplegada por la defensa en las audiencias convocadas con motivo del desarrollo del proceso, el grado de dificultad para la reclamación, el monto total de lo obtenido y la predisposición de las partes a conciliar, aspectos que deben tomarse en cuenta para la fijación de los costos procesales. Si bien la reclamación contenida en la demanda no se resulta compleja, la demandada no propuso formula conciliatoria a pesar de existir jurisprudencia reiterada sobre el reclamo de obreros municipales respecto a los contratos casa y locación de servicios, lo que en definitiva posibilita que se lleve propuestas conciliatorias, lo que no ocurrió en el caso de autos, dejando que la demanda sea la que justifique la decisión final conforme a las alegados hechas en la audiencia de conciliación, razones por las cuales debe fijarse como costos del proceso el 15% de lo que se logre obtener en el presente proceso más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.</i></p> <p><i>Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, el Señor Juez del Quinto Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:</i></p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial Del Santa.

Anexo 5.3: Parte resolutive de la primera sentencia - Desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>. Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, el Señor Juez del Quinto Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:</p> <p>3. F A L L O.-</p> <p>Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por doña (...) contra MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE (...), sobre DES NATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y OTROS, y DECLARO que entre la demandante y la demandada existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada bajo los alcances del Decreto Supremo N°003-97-TR, al tener la condición de obrera municipal desde el 07 de mayo del 2012 al 14 de octubre el 2014, ORDENANDO a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/9,991.36 (NUEVE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y UNO Y 36/100 SOLES), integrado por: Pago de Gratificaciones S/4,332.07, Pago de Compensación por Tiempo de Servicios S/ 2,945.26 y Pago de Vacaciones S/3,164.03; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, fijándose por costos procesales el 15% de todo concepto que se otorgue en el presente proceso más el 5% de los costos del proceso para el Colegio de Abogados del Santa. Consentida y/o Ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE los de la materia en el modo y forma de ley. -----</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido</p>					X					

		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									10
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</p>				X					

		expresiones ofrecidas. Si cumple.											
--	--	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial Del Santa.

Anexo 5.4: Parte expositiva de la segunda sentencia - Desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p>SENTENCIA DE VISTA -TERCER TRIBUNAL UNIPERSONAL DE LA SALA LABORAL PERMANENTE</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS</p> <p>Chimbote, veintiuno de setiembre del año dos mil diecisiete.-</p> <p style="text-align: right;">Sentencia de vista emitida por el Tercer Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral Permanente, a cargo del magistrado (...).</p> <p>I.- ASUNTO</p> <p>Pronunciamiento sobre el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la sentencia contenida en la resolución tres de fecha 15.6.2017 que declara fundada en parte la demanda interpuesta por doña (...) contra la Municipalidad Distrital de Nepeña, sobre desnaturalización de los contratos de locación de servicios y otros, declarando que entre la demandante y la demandada existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada bajo los alcances del Decreto Supremo N°003-97-TR, al tener la condición de obrera municipal desde el 07.5.2012 al 14.10.2014, ordenando a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/9,991.36 soles, integrado por: Pago de</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el</p>										

	<p>Gratificaciones S/4,332.07, Pago de Compensación por Tiempo de Servicios S/2,945.26 y Pago de Vacaciones S/3,164.03; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, fijándose por costos procesales el 15% de todo concepto que se otorgue en el presente proceso más el 5% de los costos del proceso para el Colegio de Abogados del Santa.</p> <p>II.- CONTROVERSIA RECURSAL</p> <p>La emplazada señala como argumentos de apelación:</p> <p>a) Los considerandos de la cuestionada sentencia, se evidencian vicios insubsanables que afectan las exigencias mínimas del debido proceso, del principio de legalidad y consecuentemente atenta contra la tutela jurisdiccional efectiva al no encontrarse arreglada a ley, es decir está en contra del inciso 5) del artículo 139° del texto Constitucional, concordante con el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial;</p> <p>b) Indica que el A Quo no ha valorado que la demandante en virtud de los contratos que adjunta fue contratada para realizar labores temporales en el proyecto de inversión denominado “ampliación del sistema de seguridad ciudadana del Distrito de Nepeña” y luego fue contratada bajo el régimen CAS, no existiendo la desnaturalización de los mismos, ya que son contratos autónomos. Si bien por Primacía de la realidad estamos frente a una contratación a tiempo indeterminado, pero, conforme el Decreto Legislativo 599 el personal del proyecto debe ser contratado solo a plazo fijo, por lo que hay una antinomia jurídica.</p>	<p>proceso). Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
	<p>c) Señala que el Tribunal Constitucional, con base en su jurisprudencia, ha subrayado que el deber de respetar el principio de congruencia se encuentra garantizado por el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales. Sin embargo, no es este último derecho el que sólo puede resultar lesionado a consecuencia de no respetarse el referido principio de congruencia</p> <p>d) El derecho a la debida motivación de las</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</p>					X						

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>resoluciones judiciales se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por si mismo, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta un supuesto de motivación por remisión; entre otros fundamentos que expone</p>	<p>que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial Del Santa

Anexo 5.5: Parte considerativa de la segunda sentencia: Desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	<p>III.- FUNDAMENTOS § Ámbito de pronunciamiento El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores <i>in iudicando</i> sino también de los errores <i>in procedendo</i>, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.</p> <p>Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia –dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: <i>tantum devolutum quantum appellatum</i>”.</p> <p>Marianella Ledesma Narváez, en su Libro “<i>Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II</i>” (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 156) señala que:</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su</p>										

	<p>“La fundamentación del agravio es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil”; además, la CAS N° 1203-99 establece que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la parte demandada en su recurso impugnatorio.</p> <p>§ Respecto a la Motivación de Resoluciones</p> <p>La demandada, como fundamento de su apelación, solicita la nulidad de la sentencia, por motivación incongruente y no hacer mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. Al respecto debe tenerse en cuenta, que si bien es cierto la falta de motivación es una violación de las garantías del debido proceso previsto en el artículo 139°, inciso 5 de la Constitución Política del Estado y ello concuerda con el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, también lo es, que la nulidad se rige por principio de legalidad y la trascendencia, pues sólo puede declararse cuando se trate de nulidades insalvables y que no pueden</p>	<p>validez).Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					X					
		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s)</p>										

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>subsanarse en esta instancia Superior, razón por la cual, previo al pronunciamiento sobre el fondo del asunto debe hacerse un reexamen del trámite del proceso y de manera especial con respecto a la falta de motivación.</p> <p>De la revisión de la sentencia se advierte una debida identificación del problema jurídico y la respuesta con fundamentos de hecho y de derecho de modo congruente con las pretensiones planteadas, sus argumentos y el análisis de los medios de prueba actuados en el proceso; razones por las cuales debe desestimarse su alegación.</p> <p>§ Pronunciamiento sobre la desnaturalización de los Contratos Administrativos de servicios Resulta pertinente hacer mención que la Ley Orgánica de las Municipalidades, Ley N° 27972, en su artículo 8 establece que: <i>“La administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto”</i>; añadiendo en su artículo 37 que: <i>“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”</i> (énfasis agregado).</p> <p>Luego, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 7945-2014-CUSCO, de fecha 29.09.2016, ha establecido como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° aludido en el considerando precedente que: <i>“Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97- TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”</i> (énfasis agregado).</p> <p>Siendo así, estando a que el actor es un trabajador obrero municipal (agente, radio operadora del área de Serenazgo), conforme así se acredita de los contratos de</p>	<p>aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>trabajo de fs. 4/6 presentados por la demandante y de los argumentos expuestos por las partes en el decurso del proceso, corresponde verificar el Régimen Laboral bajo el cual fue contratada; en dicho contexto, de los argumentos plasmados en la demanda y no contradichos por la accionada, corroborado por los contratos de trabajo de fs. 4/7, la demandante ha laborado para la demandada bajo los siguientes tipos de regímenes; primero mediante locación de servicios del periodo 7.5.2012 al 20.9.2012; luego bajo contrato administrativo de servicios del periodo 1.10.2012 hasta el 31.12.2013; desde febrero del 2013 a 31.12.2013 sin contrato de trabajo, para luego contratarla de enero a marzo del 2014 y nuevamente sin contrato de desde abril hasta el 14.10.2014; habiendo desempeñado el cargo de agente de seguridad, realizando funciones de radio operadora de dicha área, tal como se indica en la venida en grado; siendo así, atendiendo a la naturaleza de las labores prestadas por la actora y estando a lo expuesto en el fundamento 6 de la presente, los contratos administrativos de servicios suscritos por ésta, no tienen efecto legal alguno; de modo que, al haberse desnaturalizado dichos contratos las labores prestadas bajo Servicios No Personales también se habrían desnaturalizado en mérito a que las labores de agente de serenazgo son de carácter permanente, constituyendo toda la relación de carácter 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.</p> <p>Por otro lado, recogiendo los argumentos desarrollados extensamente en la recurrida, precisa que la relación laboral de la demandante tendría como causa objetiva que justifica la contratación temporal el requerimiento de personal de apoyo para proyecto de inversión denominado "Ampliación del Sistema de seguridad ciudadana del Distrito de Nepeña"; sin embargo, no ha sido acreditada ni la existencia de esos proyectos, pues, la demandada no ha presentado el medio probatorio correspondiente para probar tal aseveración, y, por otro lado, habiéndose acreditado que la actora ha desarrollado labores de serenazgo –que es uno de los fines esenciales de la función municipal sujeto al principio presupuestario y de carácter permanente-, ese motivo de contratación sirvió solo para darle contenido en el documento, desmentido por la realidad; razones por los cuales debe desestimarse sus</p>	<p>nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	alegaciones; y, siendo que no existe cuestionamiento respecto a la liquidación de beneficios sociales, esta se tiene por aprobada, por lo cual debe confirmarse la venida en grado											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial Del Santa

Anexo 5.6: Parte resolutive de la segunda sentencia – Desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>IV.- FALLO Por estas consideraciones, el Tercer Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral Permanente, resuelve: CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución tres de fecha 15.6.2017 que declara fundada en parte la demanda interpuesta por doña (...), contra Municipalidad Distrital de Nepeña, sobre desnaturalización de los contratos de locación de servicios y otros, declarando que entre la demandante y la demandada existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada bajo los alcances del Decreto Supremo N°003-97-TR, al tener la condición de obrera municipal desde el 07.5.2012 al 14.10.2014, ordenando a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 9,991.36 soles, integrado por: Pago de Gratificaciones S/.4,332.07, Pago de Compensación por Tiempo de Servicios S/. 2,945.26 y Pago de Vacaciones S/.3,164.03; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, fijándose por costos procesales el 15% de todo concepto que se otorgue en el presente proceso más el 5% de los costos del proceso para el Colegio de Abogados del Santa. Notifiquese y DEVUÉLVASE a su Juzgado de origen</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si</p>					X					

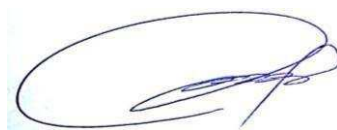
		<p>cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
<p>Descripción de la decisión</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</p>				<p>X</p>							<p>9</p>

		<p>costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial Del Santa

ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado; **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 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. Chimbote, enero del 2024.



Tesista: Fortunato Valdemar Moreno Gil

Código de estudiante: 0111131190

DNI N° 32770085

ANEXO 7. EVIDENCIA DE EJECUCIÓN

