



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00128-2021-0-0201-JR-
LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR

CARLOS POMA, LOURDES MARIVEL

ORCID: 0000-0002-5090-2155

ASESOR

LIVIA ROBALINO, WILMA YECELA

ORCID:0000-0001-9191-5860

CHIMBOTE-PERÚ

2024



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0418-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **08:40** horas del día **27** de **Junio** 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:

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO Presidente
MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Miembro
CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Miembro
Dr(a). LIVIA ROBALINO WILMA YECELA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2024**

Presentada Por :
(1206181273) **CARLOS POMA LOURDES MARIVEL**

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

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

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO
Presidente

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Miembro

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Miembro

Dr(a). LIVIA ROBALINO WILMA YECELA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00128-2021-0-0201-JR- LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2024 Del (de la) estudiante CARLOS POMA LOURDES MARIVEL, asesorado por LIVIA ROBALINO WILMA YECELA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% 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, 07 de Agosto del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

Dedicado a todas las personas desvalidas
que no creen en la justicia

Lourdes Marivel Carlos Poma

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la universidad por acogerme en sus aulas y ser la promotora de cumplir mi anhelo y ser mi alma mater.

Lourdes Marivel Carlos Poma

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	I
Jurado	II
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Índice de contenido.....	VI
Índice de cuadros	IX
Resumen	X
Abstracts	XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos.....	2
1.3 Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos.....	3
1.4 Justificación de la investigación	3
II. MARCO TEÓRICO	4
2.1 Antecedentes.....	4
2.1.1. Antecedentes Internacional.....	4
2.1.2. Antecedentes Nacional	6
2.1.3. Antecedentes Regional o local	7
2.2 Bases teóricas	9
2.2.1. Bases teóricas sustantivas	9
2.2.1.1. El trabajo	9
2.2.1.2. Derecho laboral.....	10
2.2.1.3. Protección al Trabajo.....	11
2.2.1.4. Contrato de Trabajo	11
2.2.1.5. Naturaleza de contrato de Trabajo.....	12
2.2.1.6. Características del contrato de trabajo.....	12
2.2.1.7. Elementos del contrato de trabajo	13
2.2.1.8. El contrato de trabajo y su diferencia con otros contratos.....	14

2.2.2. Bases teóricas procesales.....	15
2.2.2.1. La acción.....	15
2.2.2.2. Regulación de acción y contradicción	16
2.2.2.3. Jurisdicción.....	16
2.2.2.4. Contradicción	16
2.2.2.5. Competencia	17
2.2.2.6. Pretensión	17
2.2.2.7. El proceso	17
2.2.2.8. El debido proceso	18
2.2.2.9. Proceso laboral	19
2.2.2.9.1. Concepto.....	19
2.2.2.9.2. La demanda.....	20
2.2.2.10. La prueba	20
2.2.2.10.1. Objeto de la prueba.....	20
2.2.2.10.2. Carga de la prueba	21
2.2.2.11. Resoluciones judiciales.....	21
2.2.2.11.1. Decreto	21
2.2.2.11.2. Autos.....	22
2.2.2.11.3. Sentencias	22
2.2.2.12. Partes de la sentencia.....	22
2.2.2.12.1. Expositiva	22
2.2.2.12.2. Considerativa	22
2.2.2.12.3 Resolutiva	23
2.2.2.13. Principios.....	23
2.2.2.13.1. Principio de legalidad	23
2.2.2.13.2. Principio de Motivación	23
2.2.2.13.3. Principio de inmediación	24
2.2.2.13.4. Principio de oralidad.....	24
2.2.2.13.5. Principio de concentración	24
2.2.2.13.6. Principio de celeridad	25
2.2.2.13.7. Principio de economía procesal.....	25

2.2.2.13.8. Principio de veracidad	26
2.2.2.13.9. Principio Indubio pro operario	26
2.2.2.13.10. Principio de primacía de la realidad	27
2.2.2.14. Medios Impugnatorios	27
2.2.2.14.1. Remedios	27
2.2.2.14.2. Recursos	27
2.2.3. Marco conceptual	28
2.2.3.1. Trabajo.....	28
2.2.3.2. Contrato	28
2.2.3.3. Desnaturalización	28
2.2.3.4. Calidad.....	29
2.2.3.5. Sentencia de calidad de rango muy alta	29
2.2.3.6. Sentencia de calidad de rango alta.....	29
2.2.3.7. Sentencia de calidad de rango mediana.....	29
2.2.3.8. Sentencia de calidad de rango baja.....	29
2.2.3.9. Sentencia de calidad de rango muy baja.....	29
2.3 Hipótesis	29
2.3.1. Hipótesis general	30
2.3.2. Hipótesis específicas	30
III. METODOLOGÍA.....	31
3.1 Nivel, Tipo y Diseño de Investigación	31
3.2 Población y Muestra	33
3.3 Variables. Definición y Operacionalización.....	33
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	33
3.5 Método de análisis de datos.....	34
3.6 Aspectos Éticos	35
IV. RESULTADOS	37
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS.....	54
Anexo 01. Matriz de Consistencia.....	54

Anexo 02. Evidencia de objeto de estudio	55
Anexo 03. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	82
Anexo 04. Instrumento de recolección de información.....	86
Anexo 05. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	94
Anexo 06. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las Sentencias	104
Anexo 07. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	180

ÍNDICE DE TABLAS

Cuadro 1 Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer juzgado de trabajo de Huaraz-Corte Superior de justicia de Ancash.....	37
Anexo 06. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente – Corte Superior de justicia de Áncash	39

RESUMEN

La presente investigación se tuvo el siguiente problema ¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato expediente N° 00128-2021-0-201-JR-LA - 01, distrito judicial de Áncash, 2024? El objetivo es determinar calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato expediente N° 00128-2021-0-201-JR-LA-01, distrito judicial de Áncash, 2024. Para esto se utilizó la metodología de tipo mixta, es decir, cuantitativo y cualitativo, El nivel de investigación es descriptivo, exploratorio y el diseño de la investigación es no experimental, transversal, retrospectivo. La unidad de análisis en mención fue el expediente N° 00128-2021-0-201-JR-LA-01, distrito judicial de Áncash, 2024; para la recolección de datos se utilizó la técnica de la observación y la recolección de datos, el instrumento a utilizar fue la lista de cotejo elaborada por expertos. Los resultados en la parte considerativa, expositiva y resolutive dieron como rango muy alto, muy alto respectivamente donde se llegó a la conclusión que la calidad de sentencia de la primera y segunda instancia fue de rango muy alto y muy en alto en cada uno de ellos lo cual se encuentra plasmado en los cuadros que se presentan en el presente trabajo.

Palabras clave: calidad, contrato, desnaturalización, sentencia.

ABSTRACTS

The present investigation had the following problem: What is the quality of first and second instance rulings on denaturalization of contract file No. 00128-2021-0-201-JR-LA - 01, judicial district of Áncash, 2024? The objective is to determine the quality of the first and second instance ruling on denaturalization of contract file No. 00128-2021-0-201-JR-LA-01, judicial district of Áncash, 2024. For this, the methodology of mixed type, that is, quantitative and qualitative, The level of research is descriptive, exploratory and the research design is non-experimental, transversal, retrospective. The unit of analysis in question was file No. 00128-2021-0-201-JR-LA-01, judicial district of Áncash, 2024; For data collection, the technique of observation and data collection was used, the instrument to be used was the checklist prepared by experts. The results in the considering, expository and resolute part gave a very high rank, very high respectively where it was concluded that the quality of the sentence of the first and second instance was of a very high rank and very high in each of them. which is reflected in the tables presented in this work.

Keywords: quality, contract, denaturalization, sentence.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

La administración de justicia en el Perú se encuentra en déficit y el distrito judicial de Ancash no es la excepción por lo que los procesos judiciales en materia laboral son muy lentas por motivos de trámite burocrático, ya que una cantidad de trabajadores necesitan una adecuada administración de justicia por lo que existe incumplimiento de contratos laborales como parte del estado y las empresas privadas, como se sabe que existen regímenes legales ajenos al derecho laboral para contratar personal, lo que genera conflictos entre el empleador y el trabajador por lo que se necesita la intervención de los operadores de la justicia como un juez laboral. Asimismo, la motivación de las sentencias debe ser más claras y precisas para el entendimiento de los trabajadores y no utilizar tecnicismos jurídicos que la clase trabajadora no entiende.

Según jurista mexicano Fonseca (2022):

Son un problema en las sentencias judiciales es la falta de motivación, porque ello, determina su calidad. Si las sentencias no muestran una correcta valoración y óptima motivación, no cumple con una decisión convincente, ya que tras su lectura y análisis la decisión del juez puede ser refutable, lo que generaría un incumplimiento e insatisfacción en la expectativa de justicia eficaz en el ciudadano. De igual manera, se está vulnerando la congruencia en la motivación, porque los argumentos no guardan relación armónicamente y genera contradicciones. (p. 168)

Por lo que podemos concluir que la motivación es de suma importancia dentro de la sentencia.

Asimismo, a nivel de Latino América durante la crisis de salud pública ocasionado por COVID 19, En Ecuador según Estrada y Albán (2019) en La Revista de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Central del Ecuador realizan una apreciación de la problemática del finiquito injustificado de contratos laborales en el estado de Ecuador como:

El mundo cambió a finales del año 2019, para comenzar a vivir una nueva época en la que será de vital importancia la reestructuración de políticas económicas y de salud. Los inesperados cambios que se derivaron de una precaria situación, causada por la aparición de unas condiciones extremas, y además muy específicas, que en el contexto del mundo actual se consideraban erradicadas, forman parte de ideas que

para los expertos eran inviables, a juzgar por los avances tecnológicos, sistema de salud, manejo y controles de riesgo que son abordados desde diferentes perspectivas. En la actualidad dejó de ser ficticia esta posibilidad para convertirse en la realidad, planteando un reseteo a las políticas y administraciones del mundo entero; afectando el modo de vivir de casi todos los países; acarreando consecuencias sanitarias y clasificando la situación como una pandemia, afectando el fluir del día a día, como también la forma en la que se interactúa con el entorno laboral, social y cultural; de forma personal, se ve comprometida la integridad física y psicológica de cada persona. Enmarcado en un escenario de aislamiento y bajo medidas de contención, es de considerar las complicaciones económicas, específicamente en un sector vulnerable de la población, como lo es, el trabajador. La fuerza laboral de los pueblos, a pesar de ser indispensable, son esencialmente vulnerables a las políticas, restricciones, abusos e injusticias de parte de los empleadores, como de los gobiernos quienes, en ocasiones, no otorgan seguridad laboral total ante el procesamiento de alta y terminación de contratos laborales. (p. 227)

Por lo tanto, el despido injustificado de contratos laborales en los estados afecta directamente a los empleados o trabajadores ya sea jurídicamente porque los operadores de justicia no actúan oportunamente con la aplicación del marco jurídico pertinente de acuerdo a los casos de vulneración de los derechos laborales.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Áncash, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la calidad de la parte expositiva, considerativa y expositiva en primera instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Áncash, 2024?

¿Cuál es la calidad de la parte expositiva, considerativa y expositiva en segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Áncash, 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Áncash, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Áncash, 2024.
- Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-011.1, distrito judicial de Áncash, 2024.

1.4 Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se realiza con la finalidad de demostrar que existe en nuestra sociedad diferentes tipos de desnaturalización de contrato sin tomar en cuenta el daño que se produce a la persona yendo en contra de las leyes estipuladas en nuestro ordenamiento jurídico, para esto se verificará en las sentencias emitidas por los jueces de primera y segunda instancia con la finalidad de demostrar que hay mucha desnaturalización de los contratos en contra de los trabajadores de los diferentes entes tanto públicas como privadas.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. *Internacional*

2.1.1.1. **En España.**

Según Ruiz (2021) en su trabajo de Grado en Administración y Dirección de Empresas titulado: Análisis del mercado de trabajo español y su comparación con los países nórdicos. Su objetivo primordial es analizar, observar, estudiar y reflejar la realidad del funcionamiento, evolución y comportamiento del mercado de trabajo español en la última década, comparándolo con los mercados de trabajo de los países Nórdicos. Para realizar la comparación se analizarán y estudiarán algunas de las variables más significativas para la comparación de distintos mercados de trabajo, como pueden ser; la tasa de población activa, la tasa de paro, tasa de población ocupada, la existencia o no de un salario mínimo regulado, los contratos de trabajo, las indemnizaciones por despidos, la conciliación entre el trabajo y la familia, los sindicatos, la negociación colectiva, nivel de estudios, ayudas sociales a las familias. Uno de los intereses principales es conocer de una manera más profunda y específica los problemas en los que se encuentra el mercado de trabajo español y porque existen esas diferencias tan notables entre ambos modelos o bloques, sabiendo que todos estos países son desarrollados.

2.1.1.2. **En Ecuador.**

Campoverde (2022), En su tesis de maestría en Ecuador titulado “Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia COVID-19” sustentó que a raíz de la pandemia Covid-19 el mundo ha vivido una gran conmoción socioeconómica; por cuanto, los Estados, se han visto en la necesidad de reglamentar normas para afrontar esta problemática. Ecuador no ha sido la excepción, a partir de ahí, se crearon protocolos y normativas; una de las más trascendentales ha sido la Ley de Apoyo Humanitario que tuvo el objetivo de fomentar la reactivación económica y productiva del país. Debido a esto, el presente artículo científico, tiene como objetivo general: Determinar cuál ha sido el impacto causado en los derechos del trabajador ecuatoriano por la promulgación de esta ley, muy cuestionada por sectores laborales que protegen los derechos de los trabajadores, pero defendida por el

gobierno y por los empleadores. Para desarrollar este artículo se aplicó un enfoque de investigación mixto, con el empleo de métodos como el bibliográfico y de análisis documental, el inductivo y deductivo. En base a ello, se logró dejar por sentado cuál ha sido el impacto de la Ley de apoyo humanitario, sus aciertos y desaciertos, así como, las consecuencias generadas a partir de su entrada en vigor y concluyó que, para contrarrestar la grave crisis económica en tiempos de pandemia, las autoridades gubernamentales crearon la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que ha sido cuestionada por varios sectores sociales, sobre las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo.

2.1.1.3. Costa Rica.

Jiménez (2021), en el país de Costa Rica, en su trabajo de investigación titulado “Condiciones laborales del personal docente interino de la Sede de Occidente”, tuvo como objetivo identificar las condiciones laborales de este sector, así como las estrategias individuales, colectivas e institucionales para su atención. En su Metodología Incluye el análisis de aspectos tanto cuantitativos como cualitativos, entre los que se encuentran: número de docentes por departamentos, modalidad de contratación y percepción que tienen sobre sus condiciones de trabajo. Entre los resultados obtenidos se identifica que al año 2018 el 83 % de los docentes se encuentran en condición de interinazgo, además que existe una tendencia al deterioro de las condiciones laborales, donde se presentan diferentes modalidades de contratación que buscan el abaratamiento de la fuerza de trabajo, como son los contratos sin continuidad donde el docente queda sin salario hasta por tres meses en los periodos llamados inter-ciclo. Otro de los resultados es la falta de estrategias colectivas e institucionales para la atención de las condiciones laborales, al igual que la percepción que poseen las personas entrevistadas de recurrir a la meritocracia y mendicidad de los derechos laborales y concluye que existe una contradicción significativa en el discurso que la Universidad de Costa Rica ha venido emitiendo en los últimos años en pro de los derechos laborales de sus empleados (as) y que vienen a reproducir la lógica del capitalismo en el empleo público. Todo lo anterior está mediado

principalmente por un contenido estructural, donde se responde a las políticas de empleo y reducción del gasto público que está enfrentando nuestro país.

2.1.2. Nacional

2.1.2.1. Lima.

Sarmiento, (2021) en su investigación “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria”, El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general; determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete Lima-2016-2018. Para ello aplicó la metodología, de enfoque cualitativo, del tipo de investigación básica y de diseño de teoría fundamentada. Teniendo como resultado que: una vez determinado, a través de un proceso judicial, que los contratos suscritos entre los demandantes y la Entidad, le eran aplicables las causales de desnaturalización, toda vez, que existió una relación laboral y no civil. Quedó en evidencia, la existencia de una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del personal, esto sustentado en el hecho de que en el ejercicio de sus funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por la Entidad, respecto a la contratación del personal-en el ámbito de la administración pública. Llegando a la conclusión que: si existió una responsabilidad-administrativa disciplinaria, para los servidores a cargo de la contratación-del-personal de la entidad citada, toda vez, que cuando a través de un proceso judicial se determina la desnaturalización de los contratos citados, se deja en evidencia que estos incumplieron con las formalidades o funciones exigidas por el marco normativo interno de la entidad, respecto a la contratación del personal.

2.1.2.2. Ayacucho.

Según el tesista Quispe (2021) Cuyo trabajo de investigación titulada Desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019, tiene como objetivo de determinar los efectos de la desnaturalización de contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta 2019. Cuya conclusión de sus

resultados evidenciaron que los trabajadores mantienen una relación laboral de subordinación, con horarios establecidos y tiempos indefinidos al renovarse constantemente el contrato de locación. Se concluyó que sí existe desnaturalización del contrato, afectando al trabajador al no percibir los beneficios sociales de ley, y al no promover su calidad de vida para el trabajador y su familia.

2.1.2.3. Tumbes.

García (2023), en su trabajo de investigación titulado “calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00996-2017-2-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial del Tumbes – Tumbes. 2022, su objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. La metodología es de tipo cualitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal; la unidad de análisis son dos sentencias de primera y segunda instancia de un proceso culminado, inmerso en un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, como instrumento se utilizó una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a la sentencia de primera instancia han cumplido con 35 de los 40 parámetros establecidos en el instrumento de recolección de datos y la calidad de la sentencia de segunda instancia, ha cumplido con 36 de los 40 parámetros establecidos en dicho instrumento. Por tanto, concluyó que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta y la calidad de la sentencia de segunda instancia también es de rango muy alta.

2.1.3. Regional o local

2.1.3.1. Chimbote.

Pantoja (2019) en su tesis titulada “Desnaturalización del contrato de locación de servicios de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa-Chimbote 2019”, tiene la finalidad el análisis y estudio de que se aplique la correcta forma de contratar a los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial del Santa. Utilizando para ello el método descriptivo con propuesta, el cual me va a permitir obtener los datos buscados

mediante la técnica de la encuesta, materializándose esto a través del instrumento del cuestionario a nuestra población conformada por 132 trabajadores del área de limpieza pública de la Municipalidad Provincial; para la cual se elaboró con el objetivo de demostrar cómo influye la simulación o fraude a la ley en el contrato de locación de servicio en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019, bajo el principio de primacía de la realidad. Finalmente se obtuvo como resultado la hipótesis afirmativa, donde se concluye que si bien bajo el principio de primaria de la realidad se puede comprobar la relación que existe entre la Municipalidad Provincial y los trabajadores de limpieza pública no sería un contrato de locación de servicios sino un contrato laboral, para cual influiría significativamente a que el trabajador interponga demanda a su empleador de desnaturalización de contrato, a uno indeterminado y que accesoriamente solicite el reconocimientos de sus beneficios sociales por realizar una contratación indebida, es así que se propone que se capacite, se fiscalice y se sancione a los funcionarios que realicen estos actos.

2.1.3.2. Chimbote.

Para el investigador Rondan (2023) el título de investigación la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente N° 02441-2017-0-2501- JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023, con su objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03. Distrito Judicial del Santa, 2023, cumplen con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia correspondientes en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutive. su metodología, fue de tipo cuantitativo cualitativo (mixto), nivel exploratorio y descriptivo, de diseño no experimental, retrospectivo y transversal, la unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. La conclusión a la que arribó fue que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia

fueron de rango muy alta y alta, porque en su mayoría se evidenció el cumplimiento de los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales.

2.1.3.3. Huaraz.

Ramirez (2023), En su tesis de licenciado en derecho cuyo título es “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales, expediente N° 00128-2018-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash - Huaraz, 2022”, siendo su objetivo de la investigación determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. Metodología es de tipo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de observación, el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la segunda instancia: muy alta, muy alta y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases Sustantivas:

2.2.1.1. El Trabajo

La sentencia del Tribunal Constitucional. (2005), define al trabajo en el expediente N° 008-2005-PT/TC de fecha doce de agosto del dos mil cinco como la aplicación de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc. Asimismo, define que el trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. En toda actividad laboral queda algo de su ejecutor: el hombre. A través del trabajo se presenta siempre la impronta del ser humano; o sea, una huella, marca o sello que caracteriza su plasmación. El Papa Juan Pablo II [*Encíclica laborem exercens*. Lima.

Salesiana, S/F] señala que: “El trabajo es un bien del hombre, es un bien de la humanidad, porque mediante este no sólo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre; es más, en un cierto sentido se hace más hombre”. Asimismo, como lo enfatiza el Papa León XIII [*Encíclica rerum novarum*. Lima: Paulinas, 1966] el trabajo tiene el doble signo de lo **personal** y **necesario**. Es personal, porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquel que con ella labora. Es necesario, porque del fruto de su trabajo el hombre se sirve para sustentar su vida, lo cual es un deber imprescindible impuesto por la misma naturaleza.

2.2.1.2. Derecho laboral

El Derecho Laboral, según Reyes, (2012).

Es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. (p.122)

El derecho laboral según Coronado (como citó a Cabanellas, 2022) que:

El derecho laboral es el derecho como fruto de causas bien diversas; de una parte, con carácter puramente materialista y de otra económico y jurídico, y que en él influyen los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos. Asimismo, es el conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas. Es un conjunto sistemático de normas de derecho, voluntario y necesidades que rigen las relaciones que, con motivo de la prestación del trabajo personal subordinado, surge entre patrones y trabajadores de unos y otros entre sí y de unos y otros para con el estado, además de otros aspectos de la vida de los trabajadores. El derecho laboral o derecho del trabajo, es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación (p. 21).

Asimismo podemos mencionar al jurista en derecho laboral o de trabajo Boza, (2014):

El derecho del trabajo constituye la respuesta jurídica que el derecho brinda a un fenómeno social relevante: una relación jurídico-económico de carácter contractual entre dos sujetos. De un lado, el trabajador que pone su fuerza de trabajo a disposición de otro y, de otro, el empleador, que se beneficia de dicha fuerza de trabajo. (p. 2)

2.2.1.3. Protección al trabajo.

Para Toyama (2015) Sostiene que nuestra constitución de 1993 hasta la actualidad reconoce un principio importante que es la protección del derecho al trabajo el cual lo encontramos en los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú donde expresa que las personas tienen el deber y el derecho al trabajo, protege especialmente a la madre, a los menores y a los impedidos reconociéndoles sus derechos, evitando los trabajos forzosos y asegurando una retribución ante ellos. Este derecho es protegido, por lo tanto, es el más utilizado en el Tribunal Constitucional al emitir las sentencias de amparo laboral.

2.2.1.4. Contrato de trabajo.

Según el autor Puntriano et al. (2019) sostiene lo siguiente:

El contrato de trabajo es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono o empleador) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Se podría considerar, de acuerdo con esta idea, que es el acuerdo, entre dos o más partes, por el cual ambas se comprometen a dar, hacer o no hacer algo. El contrato actúa de este modo como un instrumento que da origen a las relaciones jurídicas, ya sean estas de carácter patrimonial o personal.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades. No obstante, a diferencia de los contratos civiles, el contrato de trabajo está sujeto principalmente a normas imperativas para compensar la disparidad

de fuerzas entre empresario y trabajador, por lo que las restricciones son mayores que las del Derecho Civil. En ese sentido, la celebración de los contratos debe respetar los requisitos mínimos que establecen tanto la Constitución como las leyes laborales de nuestro país; buscando así que se garantice el respeto de condiciones laborales dignas. (p.37)

2.2.1.5. Naturaleza de contrato de trabajo.

La determinación de una naturaleza jurídica de contrato de trabajo invocamos la doctrina de Pantriano et al. (2019) quien sostiene que:

Es importante destacar su carácter mixto, pues, por un lado, la relación obligatoria se constituye en razón del libre consentimiento de las partes (aspecto del Derecho privado); y, por el otro, su contenido debe respetar las imposiciones y limitaciones de carácter legal (aspecto de Derecho público). Asimismo, resalta el contemplada en el artículo 4 de la LPCL (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) Decreto Legislativo 728, la cual señala que: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. En consecuencia, la falta de documento o el incumplimiento de requisitos resultan imputables al empleador, debido a su responsabilidad de conducir la relación laboral conforme a los parámetros legales. (p.42)

2.2.1.6. Características del contrato de trabajo.

En cuanto a las características del contrato de trabajo coincidimos con los juristas Pantriano et al. (2019) que a continuación se menciona lo siguiente:

Es Consensual; porque se perfecciona con el acuerdo de voluntades entre las partes. Es Bilateral; porque para su existencia es necesaria la presencia de dos partes: el trabajador y el empleador. Es Oneroso; porque la finalidad del contrato es que ambas partes obtengan una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contraparte: el empleador pretende beneficiarse del servicio prestado, mientras que el trabajador busca percibir la remuneración por su actividad desplegada. Es Principal porque no necesita de otro acto para subsistir por sí solo.

Es De tracto sucesivo porque las obligaciones de las partes se desarrollan a través del tiempo. Es Típico porque se encuentra reconocido por la legislación laboral conforme a tipologías específicas. Es Dirigido o normado porque el Estado fija gran parte del contenido del contrato, estableciendo los límites mínimos y máximos a los que se encuentran sujetas las partes (jornada, remuneración, etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad presente entre trabajador y empleador. Esta regulación proviene de fuentes externas como leyes, convenios colectivos, disposiciones administrativas, etc. Es Conmutativo porque las prestaciones del contrato son equivalentes. Es Personalísimo porque el contrato es intuitu personae, porque se contrata al trabajador por su habilidades o destrezas específicas. Debido a ello, no se acepta su remplazo en la prestación del servicio. (pp.45 y 46)

2.2.1.7. Elementos del contrato de trabajo.

Existen tres elementos principales para la existencia y validez de un contrato de trabajo con la prestación personal, remuneración y subordinación para ello mencionamos a la investigadora Pacheco Zerga (2012) que sostiene lo siguiente:

Primero es la prestación personalísima de la persona contratada de modo voluntario para desarrollar sus capacidades físicas o intelectuales, debe ser quien las ejecute por sí mismas, salvo, que por la naturaleza de las actividades y siempre que el empleador la autorice sea ayudado por familiares directos, al amparo del artículo 5 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Que de manera literas sostiene que; los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependen de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores

Segundo es la remuneración es la contraprestación económica debe ser abonada por el empleador en proporción al tiempo de trabajo o a las piezas producidas. Puede ser determinada o determinable, en

efectivo o en especie. Tiene carácter alimenticio y familiar. Su inexistencia, salvo el caso de incumplimiento, descarta el carácter laboral de los servicios prestados. El carácter de libre disposición de la remuneración responde a criterios de la Compensación por Tiempo de Servicios, que se ha consolidado a lo largo de los años y debe ser acorde a sus servicios prestados y que en ningún caso debe ser inferior al ala Remuneración Mínima Vital que actualmente está fijada en S/. 1025.00 (Mil veinticinco con 00/100 Soles) mediante D.S. N° 003-2022-TR., asimismo, haremos referencia de los artículos 6, 7 y 8 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establecen cuales son los conceptos remunerativos y cuales están exonerados.

Tercero la subordinación o dependencia es el elemento característico de la relación laboral. Se deduce de diversos elementos, entre los que destacan: el poder de dirección, incluyendo el ius variandi, el poder disciplinario y el horario de trabajo. La subordinación ha sufrido un fenómeno de espiritualización a lo largo de los siglos, al punto de ser hoy en día únicamente la debida en razón del oficio. Lo cual la hace compatible con las libertades de diseño y ejecución de la modalidad de la prestación de los servicios. Mayor precisión de acciones de la subordinación se encuentra establecido en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (34)

2.2.1.8. El contrato de trabajo y su diferencia con otros contratos.

En nuestra realidad laboral existen otros contratos que tienen similitud pero que se diferencian del contrato de trabajo, por lo tanto, nombramos a Arévalo Vela (2021) que establece:

El Contrato de locación de servicios. Según el artículo 1764 del Código Civil, en esta clase de contrato, 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. La diferencia fundamental entre el contrato de locación de servicios y el de trabajo es la ausencia de subordinación.

El Contrato de mandato. Según el artículo 1790 del Código Civil, por el mandato, el mandatario se obliga a realizar uno o más actos jurídicos por cuenta y en interés del mandante. La diferencia principal entre el contrato de trabajo y el contrato de mandato radica en que, si bien, en el primero, el trabajador puede realizar ciertos actos por cuenta de su empleador, no es este el objeto principal del contrato; por el contrario, en el mandato, el objeto del contrato es que el mandatario realice actos jurídicos en representación de su mandante, los que no solo comprenden los encargados por el contrato, sino también todos aquellos otros necesarios para su cumplimiento, tal como se prevé en el artículo 1792 del Código Civil.

EL Contrato de obra. Según el artículo 1771 del Código Civil, por el contrato de obra, el contratista se obliga a hacer una obra determinada y el comitente a pagarle una retribución. La diferencia principal entre el contrato de trabajo y el contrato de obra está en la autonomía que tiene el contratista para ejecutar sus servicios con independencia, respetando las características pedidas por el comitente respecto de la obra contratada, y aplicando los conocimientos de la ciencia, arte u oficio que posee. (46)

2.2.2. Bases Procesales

2.2.2.1. La acción:

Según Montilla (2008) conceptualiza a la palabra acción como: “Poder jurídico concedido a todo ciudadano, para solicitar del juez, la composición de la litis, mediante la actuación de la pretensión que hace valer el demandante contra el demandado” (p. 92).

Código Procesal Civil peruano establece en sus artículos sobre la acción para ello se menciona a Cusi (2023):

Artículo 2. Por el derecho de acción todo sujeto, en ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y en forma directa o a través de representante legal o apoderado, puede recurrir al órgano jurisdiccional pidiendo la solución a un conflicto de intereses intersubjetivo o a una incertidumbre jurídica. (p. 8).

2.2.2.2. Regulación de los derechos de acción y contradicción.

En el Código Procesal Civil peruano Cusi (2019): Artículo 3 “Los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no admite limitación ni restricción para su ejercicio, sin perjuicio de los requisitos procesales previstos en este código” (p. 8).

La acción es una facultad que tiene la persona, para ello mencionamos al jurista mexicano Para Venegas (2013):

La palabra acción equivale a derecho o demanda, también es contemplada como la facultad de provocar la actividad del poder judicial, siendo el poder jurídico que tiene todo sujeto de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto o la declaración de un derecho. Tenemos de esta forma que ambos sujetos de una relación laboral, es decir patrón o trabajador, pueden ejercitar acciones, aunque en la vida diaria lo que más prevalece es el ejercicio de acciones por la parte obrera sobre la patronal. (p. 243)

2.2.2.3. Jurisdicción.

La Jurisdicción es poner en accionar utilizando la ley y hacer cumplir lo que ella establece Monteagudo (2010):

La palabra jurisdicción deriva de la palabra latina ius decere, que quiere decir Declarar el derecho. Calamandrei sostiene que el ejercicio de toda la jurisdicción se entiende, en primer lugar, a hacer prácticamente operativa la ley, esto es, a hacer que la voluntad del estado expresada en la ley sea respetada y obedecida. Podemos definirla como el poder–deber que ejerce el Estado mediante los órganos jurisdiccionales, buscando a través del derecho resolver un conflicto, una incertidumbre jurídica o imponer sanciones cuando se hubieran infringido prohibiciones o incumplido exigencias u obligaciones. Decimos que constituye un poder – deber del Estado, ya que si bien por la función jurisdiccional, éste tiene el poder de administración de justicia, como contraparte tiene el deber de atender el derecho de toda persona que acude ante él para exigir el amparo de su derecho. (p. 54)

2.2.2.4. Contradicción.

La contradicción es un derecho de la parte demandada que realiza como defensa frente a los hechos supuestos y según Monteagudo (2010):

Sostiene que la contradicción constituye el derecho del demandado de para defenderse de la pretensión planteada en su contra por el demandante. El derecho de contradicción se origina desde el momento en que es admitida la demanda: el emplazado con la demanda, por ser el titular también de la tutela jurisdiccional efectiva, tiene derecho a la contradicción, que no es sino una modalidad del derecho de acción. (p. 58).

2.2.2.5. Competencia.

La competencia es la potestad del operador de la justicia para imponer el imperio de la ley en casos que lo amerite.

Siguiendo la doctrina de Moscoso (2019) sostiene que “La Competencia es la capacidad que tiene el juez para ejercer válidamente la función jurisdiccional, esta capacidad está dada en rotundos razonamientos para ello se les asigna la competencia pudiendo simplificarse en: materia, cuantía, grado, territorio y turno”(p. 13).

La competencia se clasifica de la siguiente manera:

La competencia referida a la materia le atribuye a cada tribunal distintas ramas del derecho sustantivo que por la especialidad es precisada por el legislador, esto se refiere a que los tribunales serán competentes de acuerdo a la especialidad de la materia en mención.

La competencia por cuantía se refiere al monto del petitorio según lo expresado por el demandado en su demanda sin objetar la pretensión y sin cambiar el monto que se encuentra en los anexos.

2.2.2.6. Pretensión.

La pretensión es el motivo por el cual la parte afectada realiza una petición específica ante los tribunales para satisfacer su necesidad con la finalidad de alcanzar la justicia, esto es al inicio, en la etapa postulatoria.

2.2.2.7. El Proceso.

Para el doctrinario Poves (2004):

El proceso es un mecanismo de solución de conflictos, de carácter hetero compositivo; puesto que; se encuentra a cargo de un órgano del

Estado, el cual emite un fallo que pone fin al conflicto y dicho fallo adquiere la calidad de cosa juzgada debido a que se deriva del imperio del propio Estado y de la fuerza de la ley. (p. 162)

2.2.2.8. El debido proceso.

El debido proceso para Poves (2004):

En el Perú carecemos de norma expresa que defina el derecho al debido proceso, ello no exime que dicha categoría no deba ser entendida en su doble dimensión (formal y sustantiva). El debido proceso en su manifestación sustantiva es un derecho innominado por nuestra Constitución, puesto que, este tiene su principal fundamento sobre la base de que nuestro ordenamiento jurídico proclama alcanzar el desarrollo de la persona como fin supremo. Asimismo, los derechos fundamentales no tienen un carácter taxativo en nuestra Carta Magna pues encuentran un reconocimiento implícito en el Art. 3 o que reconoce a aquellos que busquen como fin la protección de la persona humana y su dignidad.

Y en la medida que el debido proceso es un instrumento que garantiza la vigencia y respeto de otros derechos fundamentales y por ende la dignidad de la persona; los alcances del debido proceso en el Perú, con ayuda de la Jurisprudencia dada por el Tribunal Constitucional, empieza a cobrar vital y eficaz importancia, tanto en el ámbito de su aplicación, como su mayor alcance esto es a las dos manifestaciones.

Finalmente, si bien es cierto que el reconocimiento de la importancia de los alcances de este derecho se viene dando de manera progresiva, somos de la opinión que dicha manifestación del debido proceso sustantivo debe ser taxativa, no con la finalidad de reconocer la existencia del derecho ya que todo derecho fundamental es anterior al ordenamiento jurídico, sino más bien con la finalidad de hacer más efectiva su protección. (p. 167)

Asimismo, podemos afirmar que debido proceso no tiene sentido sin el estudio de estos principios.

2.2.2.9. Proceso Laboral.

2.2.2.9.1. Concepto:

El proceso laboral en el presente siglo XXI es sostenido por una litigación laboral internacional, para ello mencionamos la doctrina de Gámes (2023):

Que, cualquier estudio que se precie sobre el proceso laboral deberá abordar la esfera procesal sobre la que descansa el fenómeno de la litigación laboral internacional. Lo contrario, supone volver la cara a una realidad con contornos bien definidos desde el punto de vista sociológico, axiológico y estructural. En base a estos argumentos, está articulado sobre dos grandes ejes: el proceso laboral interno y el proceso laboral internacional a partir del aforismo, todo ello en sintonía con las normas inherentes al régimen jurídico internacional, institucional y nacional. (p.452)

Asimismo, cabe resalta el aporte del jurista Gámes (2023) que sostiene: En definitiva, con el paso del tiempo, el proceso laboral ha ido ampliando su ámbito de competencia hasta conocer de litigios conectados con la figura del Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente, un trabajador que, por encima de todo, es autónomo y, sin embargo, pese a entablar una relación civil o mercantil con su cliente principal estará sometido a los designios del proceso laboral, debido a la desigual posición socioeconómica de los litigantes. Una realidad que, podría llevar a pensar o imaginar, según se mire, en la configuración del proceso laboral como un proceso judicial de la actividad profesional dependiente: a día de hoy, es aventurado sostener una afirmación de tal calibre, mientras tanto, el intérprete está llamado a observar, explicar, defender y criticar los hechos, valores y normas que forman parte de esa parcela jurídica que es el proceso laboral. (p. 81)

Además, sobre el proceso laboral peruano reconocemos la doctrina de Vinatea (s.f.):

El proceso laboral en el Perú era una muestra de lo que no debía ser un mecanismo de solución de conflictos. Era largo, tedioso, inequitativo y, por último, ofrecido como “la solución ideal” para el conflicto jurídico, a pesar de que no resultaba aplicable a todas las variantes de aquél. Teníamos, respecto del proceso laboral, una imagen negativa provocada por su falta de versatilidad y de capacidad para satisfacer el interés del justiciable por alcanzar algo que la Constitución le reconocía como derecho fundamental: la tutela judicial efectiva (TJE). Las razones de ello podían ser de distinto tipo y podían responder a toda clase de consideraciones, pero lo cierto era que el proceso laboral presentaba un problema de inadaptación frente a la importante revolución procesal expresada por la reforma del proceso civil y un problema de incapacidad para presentarse ante el justiciable como el mecanismo ideal de solución de conflictos. (p. 109)

2.2.2.9.2. La demanda

La demanda es donde la persona o grupo formula sus pretensiones y Según Venegas (2013):

Un concepto de demanda en materia laboral es el escrito mediante el cual el actor formula sus acciones y pretensiones en contra del demandado y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que intervenga en la solución de un conflicto, con el fin de impartir justicia. La demanda es el acto fundamental con el que la parte actora inicia el ejercicio de la acción y plantea concretamente su pretensión ante el juzgador (p.110).

2.2.2.10.La prueba.

La prueba se refiere a la demostración de un hecho real y con exactitud lo cual busca demostrar de forma verídica los hechos mismos frente a lo que se reclama como derecho lo cual se demostrará frente a los tribunales lo cual incumbe demostrar en contra del demandado.

2.2.2.10.1. Objeto de la prueba.

El objeto de prueba es importante durante el proceso para corroborar con los hechos por ello Dellepiane (2020):

Lo que debe probarse son los hechos, no el Derecho. Deben acreditarse los hechos jurídicos en general y los actos jurídicos en particular. Asimismo, La prueba judicial sería propiamente un método de investigación o determinación de hechos. Es llegado el momento de considerar un tercer aspecto del asunto, según el cual la prueba tiene por objetivo la verdad, o cierta clase de verdad, a lo menos, tratándose de los juicios; demostrado lo cual, haremos ver que estos tres aspectos, lejos de ser antagónicos y de excluirse entre sí, son, por el contrario, armónicos y conciliables, respondiendo solo a puntos diversos de vista en que uno se coloca para contemplar una cuestión idéntica. (p. 46)

2.2.2.10.2. La carga de la prueba.

Según Ley N° 29497, que el Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) donde en su artículo 23 sostiene que:

La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (p.12)

La carga de la prueba es importante porque no es una obligación de acuerdo a ley, para ello nombramos al jurista Orrego (2013):

Proviene del vocablo latín “Onus” que significa la carga que portaban las mulas. De ahí que se hable de “la carga de la prueba”. La necesidad de probar no es jurídicamente una obligación, sino una carga. La obligación consiste en un vínculo jurídico que implica la subordinación de un interés del obligado al interés de otra persona, so pena de sanción si la subordinación se infringe; la carga, en cambio, supone la subordinación de uno o más intereses del titular de ellos a otro interés del mismo. Por lo tanto, el litigante no está obligado a probar, la ley no lo obliga a ello; pero si no proporciona la prueba, sus pretensiones no serán acogidas por el juez. (p. 20)

2.2.2.11. Resoluciones Judiciales.

2.2.2.11.1. Decreto.:

En el Código Procesal Civil peruano Cusi (2019), “Sostiene que a través de decretos se impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite” (p. 50).

2.2.2.11.2. Autos.

Los autos se encuentran establecido en el artículo 121 del Código Procesal Civil peruano Cusi (2019):

Los autos son resoluciones que emiten y de acuerdo al autor nos menciona su posición. A través de los autos el juez resuelve admitir o rechazar la demanda o la reconvenición, el saneamiento, interrupción, conclusión y forma especial de conclusión del proceso; el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión, improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que reunieran motivación para su pronunciamiento. (p. 50)

2.2.2.11.3. Sentencias.

La sentencia se encuentra estipulado en el artículo N° 121 del Código Procesal Civil peruano Cusi (2019), “Refiere que a través de la sentencia finaliza el proceso donde el juez emite un pronunciamiento debidamente motivado refiriéndose a la controversia, de esta manera declarando el derecho de las partes en el proceso” (p.50).

2.2.2.12.Las partes de la sentencia.

Según la Ley 29497 (2019) la sentencia se emite declarando fundada total o parcialmente donde el juez indicará los derechos reconocidos como también las prestaciones que debe cumplir el demandado, en caso la prestación sea dar suma de dinero debe estar mencionado el monto líquido, en caso el juez vea error sobre el cálculo del monto, el juez podrá disponer montos mayores para el pago.

2.2.2.12.1. Parte expositiva.

La parte expositiva según Wairla (2022) “tiene por finalidad la individualización de los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento” (s/p).

2.2.2.12.2. Parte considerativa.

Según Wairla (2022), “la parte considerativa, en la que se encuentra la motivación que está constituida por la invocación de los fundamentos de hecho y derecho, así como la evaluación de la prueba actuada en el proceso” (s/p).

2.2.2.12.3. Parte resolutive:

La parte resolutive es donde el juez emite su fallo y Según Wairla (2022):

Finalmente, el fallo, que viene a ser el convencimiento al que el juez ha arribado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnado, por lo que los efectos de esta se suspenden. (s/p).

2.2.2.13.Principios.

2.2.2.13.1. Principio de Legalidad.

El principio de legalidad es donde impera la ley y las normas legales según Durán (2020):

El principio de legalidad además de ser una ley desde el punto de vista material, la norma bajo la cual se realice el acto individual debe también tener los caracteres de una ley desde el punto de vista formal, es decir, que debe ser una disposición expedida por el poder que conforme al régimen constitucional esté normalmente encargado de la formación de las leyes. Asimismo, la fuente fundamental del Proceso es la Constitución, el Principio de Legalidad no puede ser un principio, ello porque todo Proceso y todo procedimiento deben estar establecidos en el ordenamiento jurídico respectivo, esto es un deber de parte del Estado y requisito esencial para el ejercicio de la Función Judicial, so pena de configurarse una nulidad de Derecho Público. Por ende, como pueden ver, este no es un principio, ni una directriz, ni una finalidad valórica a la que debemos aspirar, es un deber ser. (p.101)

2.2.2.13.2. Principio de Motivación.

Gaceta jurídica. (2015) este principio se basa en la toma de decisión final del juez debidamente fundamentada la cual prevalece incluso frente a las

pretensiones del litigante, esto no solo es un derecho fundamental, sino también es una obligación que tiene los jueces de impartir justicia con argumentos debidamente justificados para la toma de la decisión final frente a situaciones que se presentan en el ámbito jurisdiccional en todos sus niveles basados en criterios jurisprudenciales que se encuentran normados en nuestro ordenamiento jurídico, por tanto, los jueces motivarán con argumentos siempre basados en criterios normativos.

2.2.2.13.3. Principio de inmediación.

El principio de la inmediación se evidencia con la presencia del juez y según Arévalo (2015):

Este principio, el juez participa personalmente en las diligencias del proceso, debiendo realizarse las mismas en su presencia; esto le permite entrar en contacto directo con las partes y las actuaciones procesales, sin admitirse que pueda delegar sus atribuciones en ningún auxiliar jurisdiccional o tercero, bajo sanción de nulidad (p. 15).

2.2.2.13.4. Principio de oralidad.

El principio de oralidad es de suma importancia porque el desarrollo de las audiencias es hablado y según Arévalo (2015):

Este principio, destaca la predominancia del uso de la palabra hablada sobre la escrita en el desarrollo de las diligencias judiciales, sin que ello signifique la desaparición de las actuaciones escritas. Además, debemos destacar que el uso de la palabra por sí solo no convierte a un proceso moderno en un proceso oral, sino que es necesario que sus actores utilicen durante las audiencias las técnicas de litigación oral. (p.17).

2.2.2.13.5. Principio de concentración.

El principio de concentración es cuando se desarrolla en menos cantidad de audiencias posibles para solucionar el litis y según Arévalo (2015):

Este principio persigue que las actuaciones procesales se realicen en el menor número de diligencias y por consiguiente el juicio dure menos. El principal objetivo de la concentración es lograr que el proceso se desarrolle sin solución de continuidad, de ser posible en

una sola diligencia, que no solo reúna la mayor cantidad de actos procesales, sino que los mismos sean también objeto de debate rápido. (p. 19).

Según el autor venezolano Mora (2013):

Este principio consiste en que debe concentrarse en una misma audiencia, tanto la persona del juez que va a dirigir el debate y producir la sentencia como la comparecencia de las partes y la evacuación de todas las pruebas en la misma audiencia o la siguiente en caso de ser necesario, todo esto con el propósito de evitar retardos innecesarios y a fin de garantizar por parte del juzgador un conocimiento personal, directo y actual del debate procesal y poder obtenerse así una sentencia inmediata y con base en la percepción que el juez haya tenido del juicio (p. 135).

2.2.2.13.6. Principio de celeridad.

El principio de celeridad es cuando el proceso debe tener una duración de un tiempo menor posible para solucionar el litis y según Arévalo (2015):

De acuerdo con este principio, los procesos deben diligenciarse en el menor tiempo posible; expidiendo los jueces sus fallos dentro de los plazos previstos en la ley, contribuyendo de esta manera a eliminar las trabas que perjudiquen el acceso a la tutela judicial, a través de trámites simples, plazos breves, términos perentorios, entre otros. (p. 48).

2.2.2.13.7. Principio de economía procesal.

La ley N° 29497 es mencionado por Arévalo (2015):

La NLPT incluye expresamente el principio de economía procesal en el entendido que el ahorro en el gasto económico, así como la disminución en el tiempo de duración y el esfuerzo dedicado son fundamentales para que el proceso laboral se desarrolle normalmente. Considero que, si bien el principio de economía procesal debe estar presente en todo proceso laboral, el juez debe aplicar el mismo sin exageración, no atentando contra la seguridad jurídica ni el debido proceso. (p.45).

Sobre el principio de economía procesal, Romero (2012) afirma lo siguiente:

La economía del gasto busca que los costos no sean un impedimento para que el proceso se desarrolle con la urgencia que exige la realización de la justicia. Es decir, el costo excesivo podría dilatar el trámite del proceso antes de agilizarlo. Por la economía del tiempo, se busca que los procesos se desarrollen en el menor tiempo posible, lo cual es consustancial a la celeridad procesal. La economía del esfuerzo busca, como afirma Podetti, la supresión de trámites superfluos o redundantes, reducir el trabajo de los jueces y auxiliares de justicia. En conclusión, porque la justicia es urgente hay que economizar, gasto, tiempo y esfuerzo (p. 53).

2.2.2.13.8. Principio de veracidad.

El principio de la veracidad es donde el juez tiene la finalidad primordial de buscar la verdad y Arévalo (2019):

Sostiene que el principio de veracidad, es donde el juez debe buscar a través del proceso la verdad de los hechos entre lo que manifiestan los litigantes. La versión de las partes puede ser no siempre una información adecuada, sea por un error de apreciación de quien litiga de buena fe, pero equivocado respecto a los hechos o al derecho, o porque uno de los sujetos del proceso pretende inducir a error al juez con informaciones falsas o distorsionadas. El principio de veracidad se aplica en todos aquellos casos en que exista discordancia entre los hechos discutidos y los documentos presentados. Siguiendo la moderna doctrina procesal, considero que hoy en día ha quedado superado el viejo criterio de búsqueda de la verdad real a través del proceso; actualmente lo que se busca es la verdad procesal, según la cual por medio del proceso se debe lograr una verdad que sea lo más cercana posible a los hechos reales. La verdad procesal sin una etapa probatoria bien desarrollada podría no coincidir con la verdad real; sin embargo, esta disconformidad resulta atribuible a las partes en la medida que no cumplen con las cargas probatorias que les correspondan. (p. 58).

2.2.2.13.9. Principio Indubio Pro Operario.

Para Diazgranados et al. (2018) Este principio admite que toda duda frente a circunstancias adversas debe resolverse la que sea más favorable al trabajador debido a que permite interpretar de diferentes formas.

2.2.2.13.10. *Principio de primacía de la realidad.*

Según el jurista Pantriano et al. (2019) define como:

El principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia al primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. De ese modo, ante un desajuste entre lo real y la formalidad impuesta por las partes, se le da prioridad a los hechos, los cuales deben ser probados. la aplicación del principio de primacía de la realidad se busca desentrañar la esencia del contrato, en cuanto a la identificación de una figura legal, su encuadramiento, y el marco contractual o jurídico que lo alcanza. (p.58)

2.2.2.14. Medios impugnatorios.

Los medios impugnatorios involucran una solicitud de revisión de un acto procesal, presuntamente afectado de un vicio o error, realizada por una de las partes o un tercero legitimado o bien al mismo juez que resolvió las pretensiones formuladas en el acto procesal mencionado o al juez superior. Asimismo tenemos a los remedios y recursos. (lpderecho.pe, s. f.)

2.2.2.14.1. Remedios.

Según el jurista Alvarado et al. (2016) los remedios es concetualizado como:

Aquellos medios impugnatorios encaminados a lograr que se anule o rescinda determinados actos procesales que no se encuentran contenidos en resoluciones. Se interpone ante el mismo juez que conoció el acto procesal materia de impugnación, a fin de que este procesa a destruirlo por medio de una declaración rescisoria. (p. 206)

2.2.2.14.2. Recursos.

Los recursos según el doctrinario quien conceptualiza en su libro Código procesal civil comentado, el jurista Alvarado et al. (2016), “son medios impugnatorios destinados para atacar los actos procesales que se encuentran

contenidos en resoluciones, es decir, se utilizan para solicitar el reexamen de decisiones judiciales” (p. 206).

2.2.3. Marco conceptual.

2.2.3.1. Trabajo.

Para Cabanellas (2006).

El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. Obra. Labor. Tarea. Faena. Empleo, puesto, destino. Cargo, oficio, profesión. Solicitud, intento, propósito. Desvelo, cuidado. Dificultad, inconvenientes, obstáculo. Perjuicio, molestia, I Penalidad, hecho desfavorable o desgraciado. Operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicada a un fin. (p. 466).

2.2.3.2. Contrato.

El contrato según (Cabanellas, 2006):

Es un negocio jurídico bilateral en el cual dos o más partes expresan su consentimiento en la forma permitida por la ley, para crear, regular, modificar o extinguir obligaciones. Las partes pueden acordar cualquier cláusula que no sea contraria a la ley, a la moral o al orden público. (p. 251).

2.2.3.3. Desnaturalización.

Según los juristas Pantriano et al. (2019) tiene como referencia al:

Diccionario de la lengua española, “desnaturalizar” significa alterar las propiedades o condiciones de algo, desvirtuarlo. Es decir, un hecho se desnaturaliza desde el momento en que se trastoca su sustancia, su realidad íntima que la determina y distingue de otras entidades. En el ámbito del Derecho del Trabajo, la desnaturalización se constituye a partir de la simulación de la relación de trabajo mediante la utilización fraudulenta de figuras civiles y comerciales. Igualmente, esto se presenta en el caso de que el empleador utilice distintos tipos laborales (modalidades formativas, contratos sujetos a modalidad, contratos parciales, etc.) con la finalidad de ocultar una

relación laboral de duración indeterminada, evitando así asumir mayores costos laborales. (p.57)

2.2.3.4. Calidad.

Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. Citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000, 2013).

2.2.3.5. Sentencia de calidad de rango muy alta.

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

2.2.3.6. Sentencia de calidad de rango alta.

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

2.2.3.7. Sentencia de calidad de rango mediana.

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

2.2.3.8. Sentencia de calidad de rango baja.

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

2.2.3.9. Sentencia de calidad de rango muy baja.

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

2.3. Hipótesis.

2.3.1. Hipótesis General.

De acuerdo a la norma, jurisprudencia y doctrina ubicados en el presente estudio realizado al expediente denominado Calidad de Sentencia de Primera y Segunda instancia sobre desnaturalización de Contrato en el expediente N° 00128-2021-0-0201 JR-LA-01 Distrito Judicial de Ancash 2024, el rango será muy alto.

2.3.2. Hipótesis específicos.

- Según a la norma, jurisprudencia y doctrina investigados en el presente trabajo la calidad de sentencia en primera instancia en la parte expositiva, en la parte considerativa y resolutive, el rango de asertividad será muy alto.
- Según a la norma, jurisprudencia y doctrina investigados en el presente trabajo la calidad de sentencia en segunda instancia en la parte expositiva, considerativa y en la parte resolutive, el rango de asertividad será muy alto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, Tipo y Diseño de Investigación.

3.1.1. Nivel de investigación.

El nivel de investigación es descriptivo y exploratorio: descriptivo porque se caracterizará el fenómeno tal como se encuentra, sin realizar cambio alguno; y exploratorio para evidenciar la calidad de decisiones de los jueces que comprenden elementos complejos como el principio de equidad y la justicia.

3.1.2. Tipo.

La investigación es de tipo Mixta, teniendo en cuenta que también es de tipo cuantitativa y cualitativa.

Cuantitativa. Por lo mismo que el planteamiento del problema concreto de investigación se deriva del objeto de estudio y enriquece el marco teórico que, a la vez, guía la investigación elaborada sobre la base de la revisión de la literatura, brindando parámetros en los rangos establecidos.

Según Cruz & Olivares (2014) sostienen que:

El enfoque cuantitativo Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías; es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. (p. 177)

Cualitativa. Ya que la investigación está centrada el significado de las acciones del ser humano. Es sabido que para el perfil cualitativo se requiere concurrir al análisis para identificar los indicadores de la variable, objeto de estudio de las sentencias analizadas.

Según Cruz & Olivares (2014) sostienen que sostienen que:

El enfoque cualitativo Utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación; también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los

datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes, y después, para refinarlas y responderlas. (p.180)

Además, según Gómez (2012):

Sostiene que es preciso enmarcar que es muy importante para el procesamiento de los datos recolectados y así en relación directos con la estadística se analiza más concreto con el método: “Cuantitativo: En este caso, el análisis se centra en los números arrojados para cada respuesta, esto cuando se ha realizado la codificación. Cualitativo: Aquí el objetivo es describir y evaluar las respuestas generalizadas, con el objetivo de explicarlas, comprobar la hipótesis y obtener conclusiones. Y por lo general, las investigaciones requieren ambos enfoques de análisis, el procesamiento de datos, entonces, implica el análisis de cada información recabada, independientemente de su naturaleza, para resolver el problema planteado, verificar las hipótesis, obtener conclusiones y elaborar el informe final. (p, 123).

Mixto. Su perfil mixto, se evidencia porque se hace un estudio cualitativo y cuantitativo a la vez, permitiendo una mejor descripción, deducción y análisis de los resultados.

3.1.3. *Diseño de Investigación.*

El diseño de investigación según el investigador Hernández, Fernández & Batista (2014):

Es estudio y análisis que se manifiesta en su contexto natural; en consecuencia, los datos se reflejan en la evolución de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador.

Es una investigación retrospectiva, cuya planificación y recolección de datos se hacen en tiempo pasado.

No experimental, transversal, retrospectivo. No experimental; porque no existe manipulación de la variable; sino observación del fenómeno tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. Los datos

reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador. Retrospectivo, porque la planificación de la toma de datos se ha efectuado de registros (sentencia) donde el investigador no tiene participación. En el caso concreto, la evidencia empírica está referida a una realidad pasada. Transversal, porque el número de ocasiones en que se ha medido la variable es una vez; lo que significa que el recojo de datos se ha realizado en un momento exacto del transcurso del tiempo. También se le conoce como transeccional (p. 128).

3.2. Población y Muestra.

3.2.1. Población.

Universo: son todos los expedientes en materia laboral sobre desnaturalización de contratos.

3.2.2. Muestra.

El expediente de estudio.

3.3. Variables, Definición y Operacionalización.

Las variables son características y atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de uno al otro, tenemos solo una variable. Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash, 2024

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Según los doctrinarios Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013):

Para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la observación: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y el análisis de contenido: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente. (p.56)

Según fuente de información de SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (1976) sostiene que:

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

respectivamente. Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos es la lista de cotejo y se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros. (2do y 4to párrafo)

El instrumento que se utilizó lista de cotejo y según el investigador Hernández, Fernández & Batista (2014):

La observación por encuesta, que consiste igualmente en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado. Entre sus características se pueden destacar las siguientes: 1. La información se obtiene mediante una observación indirecta de los hechos, a través de las manifestaciones realizadas por los encuestados, por lo que cabe la posibilidad de que la información obtenida no siempre refleje la realidad. 2. La encuesta permite aplicaciones masivas, que mediante técnicas de muestreo adecuadas pueden hacer extensivos los resultados a comunidades enteras. 3. El interés del investigador no es el sujeto concreto que contesta el cuestionario, sino la población a la que pertenece; de ahí, como se ha mencionado, la necesidad de utilizar técnicas de muestreo apropiadas. 4. Permite la obtención de datos sobre una gran variedad de temas. 5. La información se recoge de modo estandarizado mediante un cuestionario (instrucciones iguales para todos los sujetos, idéntica formulación de las preguntas, etc.), lo que faculta hacer comparaciones intragrupalas. (p. 158)

3.5. Métodos de análisis de datos:

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

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

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

3.6. Aspectos éticos.

En el reglamento de integridad científica en la investigación tiene por objeto proporcionar lineamientos para establecer las normas de conducta de los investigadores (estudiantes, egresados, docentes, formas de colaboración docente y no docentes o personas jurídicas) que realice investigación científica, desarrollo tecnológico y/o innovación tecnológica en la ULADECH Católica, promoviendo la adopción de buenas prácticas y la integridad de las actividades, asegurando que las investigaciones se lleven con las máximas exigencias de rigor, honestidad e integridad por parte de los investigadores.

Asimismo, conforme al Reglamento de Integridad científica de la Investigación, actualizado por Consejo Universitario con Resolución N° 0277- 2024-CU-ULADECH católica, de fecha 14 de marzo del 2024, nuestra investigación cumplió con los siguientes principios y lineamientos:

a. Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: al ser nuestra línea de investigación el de “Calidad de sentencias de procesos concluidos”, se eligieron los expedientes en forma aleatoria a nivel nacional, consignando los datos de las personas en iniciales, codificados o numerados.

b. Cuidado del medio ambiente: el trabajo de investigación tuvo como finalidad analizar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en base al instrumento de recolección de datos aprobado por la Universidad, por lo que no se aplicó este principio.

c. Libre participación por propia voluntad: no se tuvo participantes identificados en la investigación, por lo que no se aplicó el presente principio.

d. Beneficencia, no maleficencia: todo nuestro trabajo estuvo orientado a cumplir con los principios éticos durante la investigación respetando las fuentes de información y lo que ahí se describe, por lo que, al ser un trabajo en base a expedientes del Poder Judicial elegidos de los archivos, no se identificaron a las partes procesales.

e. Integridad y honestidad: se respetó en todo momento el compromiso de brindar una investigación que cumpla con la objetividad imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación.

f. Justicia: la incorporación de información en la investigación se realizó respetando los principios y lineamientos de la Universidad, por lo que a través de un juicio razonable y ponderable permite expresar con justicia la veracidad de la información.

h. Consentimiento Informado: La incorporación de información se basa en dos sentencias: de primera y segunda instancia, en las cuales no se identificó a las partes procesales - personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial - pues así se respeta los principios éticos de la investigación y la línea de investigación que desarrollamos, por lo tanto, no aplica.

En el presente estudio, los principios éticos respetados se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como anexo.

IV. RESULTADOS

Resultados

Cuadro 1: *Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer juzgado de trabajo de Huaraz - Corte Superior de justicia de Ancash*

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

	Motivación de los hechos					X	20	[9- 12]	Mediana						
	Motivación del derecho					X			[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta						
						X					[7 - 8]	Alta			
	Descripción de la decisión									[5 - 6]	Mediana				
										[3 - 4]	Baja				
								X		[1 - 2]	Muy baja				

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00128-2021-0-201-JR-LA-01.

Nota: el presente cuadro se sustenta como ponderado de la parte expositiva considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia correspondiente al expediente N° 00128-2021-0-201-JR-LA-01, distrito judicial de Áncash, 2024.

fundamentos fácticos que expusieron las partes, los puntos controvertidos a resolver y la claridad.

En conclusión, el cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; asimismo, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; correlativamente.

Cuadro 2: *Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente – Corte Superior de Justicia de Ancash.*

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					
										[7 - 8]					Alta
		Postura de las partes					X			[5 - 6]					Mediana
										[3 - 4]					Baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos					X			[1 - 2]					Muy baja
			2	4	6	8	10			[17 - 20]					Muy alta
								[13 - 16]	Alta						
						X	20	[9 - 12]	Mediana					40	

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00128-2021-0-201-JR-LA-01.

Nota: el presente cuadro se sustenta como ponderado de la parte expositiva considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia correspondiente al expediente N° 00128-2021-0-201-JR-LA-01, distrito judicial de Áncash, 2024.

En conclusión, el cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; así como, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de la calidad: muy alta, muy alta y muy alta; correlativamente.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al análisis del objeto de estudio sobre desnaturalización de contrato llevada en el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, se tiene que dicho proceso fue llevado en la vía del proceso ordinaria laboral en su clasificación de proceso urgente y donde se realiza la evaluación de las sentencias y a su vez estas al haber sido cotejadas y confrontados con los parámetros establecidos tanto de forma como de fondo estas cumplieron con cada uno de ellos y en consecuencia verificando su rango de calidad donde el resultado que se obtuvieron fueron de muy alta. (Cuadro 1 y 2), en el sentido de que la cuestión de fondo versa en que A, interpone demanda sobre desnaturalización de contrato verbal, reposición laboral, pago de beneficios sociales, pago de remuneraciones, la misma que dirige contra B, con la finalidad de que cumplan sus derechos establecidos dentro del marco legal así como la constitución política del Perú, Los tratados internacionales que el estado es parte y otras normas internas como el Decreto Legislativo N° 728 y la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 24947 y otras más.

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Se tiene que la sentencia fue emitida y expedida por el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz de Ancash donde al valorar según los parámetros establecidos a cada uno de los medios probatorios presentado por las respectivas partes intervinientes en el proceso, el resultado de esta fue de muy alta calidad, en cuanto a sus partes tanto expositiva, considerativa y resolutive respectivamente. (Cuadro 1)

Según el objetivo específico determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado. Los resultados obtenidos en la tabla 1 evidencia que en cuanto a la parte expositiva de la sentencia se valoró según las sub dimensiones establecidas como son la introducción y la postura de las partes, y de su correspondiente análisis e interpretación estas cumplieron con cada uno de los parámetros establecidos, de ello se tiene que arrojó como resultado un rango de calidad de muy alta en cada una de las sub dimensiones; en cuanto a la parte considerativa de la sentencia existen dos sub dimensiones que deben estar bien identificadas y establecidas así como la motivación de los hechos o también denominado motivación fáctica y la motivación del

derecho o jurídica y del correspondiente análisis resultó un rango de calidad de muy alta, siendo esta parte de la sentencia una de las más amplias, notables e importantes donde el juzgador fundamenta a razón de los hechos y el derecho su decisión, y en este caso sobre desnaturalización de contrato, se tiene que existe un fundamento de los hechos donde no solo existe la narración verbal sino que también estos fueron sustentados y amparados por los respectivos medios de prueba los que dieron origen a que el juzgador tenga un sustento legal y jurídico para así emitir una sentencia bien fundamentada; y en cuanto a la parte resolutive de la sentencia se tienen dos sub dimensiones que influyen y repercuten en el rango de calidad y ellas son, la aplicación del principio de congruencia y la otra es la descripción de la decisión, donde de su respectivo análisis estas tuvieron un rango de muy alta respectivamente.

Datos que al ser comparados con lo encontrado de García (2023), en su investigación titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00996-2017-2-2601-JR-LA-02, del distrito judicial de Tumbes, 2022, quien concluye que fueron de rango muy alta y muy alta, basado en los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes aplicados en la presente investigación.” Con estos resultados se afirma que lo obtenido dentro de nuestro estudio guarda relación con lo hallado por el autor de la investigación citada toda vez que en la sentencia de primera instancia en estudio si se evidencian que la calidad de las sentencias tanto de primera como de segunda instancia tienen un rango muy alto, en ese sentido nuestro estudio es positivo con respecto a la calidad de la sentencia de primera instancia.

Teniendo como criterio teórico que según Muñoz (2014) señala que la sentencia de calidad de rango muy alta, es la “Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio”

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Se tiene que la sentencia de vista se ha emitido por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash, donde emitió una sentencia sustentada al derecho conforme al cumplimiento de los respectivos parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, y de ello se tiene que al cumplir con cada uno de ellos se obtuvo un resultado de rango de calidad de esta sentencia fue de muy alta en sus tres partes tanto,

expositiva, considerativa y resolutive respectivamente. (Cuadro 2)

Según el objetivo específico determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado. Los resultados obtenidos en el cuadro 2 evidencia que en cuanto a la parte expositiva de la sentencia dado que esta parte tiene dos sub dimensiones como la introducción y la postura de las partes, donde de su respectivo análisis se obtuvo un rango de calidad ambas de muy alta, en esta parte de la sentencia de segunda instancia el colegiado expuso pertinente, adecuadamente y en forma individual los respectivos datos de las partes procesales, así como la identificación de la resolución, así como la pretensión del apelante, es por ello que al ser cotejada o evaluadas con los respectivos parámetros se identifica que esta parte de la sentencia arroja un rango de muy alta calidad por las consideraciones antes expuestas; en cuanto a la parte considerativa de la sentencia que es materia de estudio se tiene que en esta parte de la sentencia tiene establecido dos sub dimensiones las cuales son la motivación fáctica también denominado motivación de los hechos y la motivación jurídica, donde del respectivo análisis de las sub dimensiones establecidas que al ser evaluadas y cotejadas arrojaron como resultado un rango de calidad de muy alta, en esta parte de la sentencia el colegiado al analizar la pretensión del apelante y luego de recabar toda la información existente, tales como los respectivos medios probatorios presentado por las partes, y se tiene que fueron adecuadamente idóneos para aplicar la respectiva norma legal y jurídica por ello que dicha parte de la sentencia es de muy alta calidad, porque están bien identificadas cada uno de los parámetros, por tales consideraciones y razón fundamentada esta parte de la sentencia es de muy alta calidad; y en cuanto a la parte resolutive de la sentencia se evaluó conforme a la sub dimensión de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que tuvieron en su evaluación un rango de muy alta.

Datos que al ser comparados con lo encontrado por Ramirez (2023), en su investigación titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00128-2018- 0-0201-JR-LA-01, del distrito judicial del Ancash-Huaraz, 2022”, quien concluye que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta

respectivamente. Con estos resultados se afirma que lo obtenido dentro de nuestro estudio guarda relación con lo hallado por el autor de la investigación citada toda vez que en la sentencia de segunda instancia en estudio si se evidencian que la calidad de las sentencias tanto de primera como de segunda instancia tienen un rango muy alto, en ese sentido nuestro estudio es positivo con respecto a la calidad de la sentencia de segunda instancia.

Teniendo como criterio teórico que según Pantriano et al. (2019) Sostiene que la desnaturalización de contrato se constituye a partir de la simulación de la relación de trabajo mediante la utilización fraudulenta de figuras civiles y comerciales. Igualmente, esto se presenta en el caso de que el empleador utilice distintos tipos laborales (modalidades formativas, contratos sujetos a modalidad, contratos parciales, etc.) con la finalidad de ocultar una relación laboral de duración indeterminada, evitando así asumir mayores costos laborales. Además, implica que el contrato a plazo fijo se considera como uno a plazo indeterminado. Se configura la desnaturalización cuando se presenta cualquiera de las causales establecidas en la ley. Como bien sabemos, un contrato de naturaleza civil se desnaturaliza cuando se presentan rasgos de laboralidad, como, por ejemplo, indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta.

VI. CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se llegó a la siguiente conclusión:

De acuerdo a lo expuesto referente a las dos sentencias tanto de primera como de segunda instancia: se ha determinado según los resultados en la presente investigación del Expediente N° 00128-2021-0-201 JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash 2024 sobre desnaturalización de contrato; la calidad de las dos sentencias tanto de primera como de segunda instancias fueron de rango muy alto, muy alto en la calidad según los indicadores tanto, normativos, jurisprudenciales y doctrinarios. Ante esto se puede añadir:

En la primera Instancia

En relación a la sentencia de la primera instancia, la calidad de ésta fue de rango muy alto, lo cual se fundamenta de la siguiente manera:

La calidad de la sentencia en la primera instancia en la parte expositiva es de rango muy alta; esto resulta de la calidad de la introducción donde cuenta con el encabezado, contiene el asunto, las partes están individualizadas, muestra claridad porque utiliza un lenguaje sencillo de entender y los aspectos del proceso; aquí están los cinco parámetros previstos, y en la postura de partes también se encontraron los cinco parámetros que son explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante, con el demandado, con los fundamentos fácticos que expusieron las partes, los puntos controvertidos a resolver y la claridad.

En la parte considerativa de la primera instancia revela que también fue de rango muy alto la cual resultó de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho que ambos fueron de rango muy alto. La motivación de los hechos muestra los cinco parámetros como razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados, la fiabilidad de las pruebas, la aplicación de la valoración conjunta, la aplicación de las normas de la sana crítica, las máximas de la experiencia y la claridad. Del mismo modo en la motivación del derecho hallamos también los cinco parámetros previstos, razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones, las razones orientadas a interpretar las normas aplicadas, razones orientadas a respetar los derechos fundamentales, a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad.

En la parte resolutive de la primera instancia también fue de rango muy alto, esto se derivó de la aplicación del principio de congruencia donde la descripción y decisión fueron de

rango muy alta que también están los cinco parámetros, resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las dos cuestiones introducidas y llevados al debate en primera instancia, evidencia correspondencia donde se aprecia la relación recíproca con la parte expositiva y considerativa y la claridad. Ahora en la descripción de la decisión se encontró también los cinco parámetros donde evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente, no se extralimita en la resolución con las pretensiones, el contenido evidencia de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, el pronunciamiento de la resolución demuestra claridad.

En conclusión, el cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; asimismo, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; correlativamente.

Con referencia a la segunda instancia

La calidad de ésta también fue de rango muy alto la cual se fundamenta de la siguiente manera:

La calidad de sentencia en la segunda instancia en la parte expositiva es de rango muy alto resultado obtenido de la introducción donde cuenta con el encabezado debidamente elaborado, se encuentra el asunto que es tema a resolver, están individualizada las partes, cumple con todos los aspectos del proceso, es claro donde tiene un lenguaje sencillo, fácil de entender, donde se cumple con los cinco indicadores previstos. En cuanto a la postura de las partes, también se encuentran los cinco indicadores tales como el objeto de la impugnación, muestra la congruencia entre lo fáctico y lo jurídico los cuales sustentan la impugnación, se evidencia las pretensiones del quien impugna, también se evidencia las pretensiones de la otra parte al impugnante y es claro porque utiliza lenguaje sencillo.

En la parte considerativa nos revela también que fue de rango muy alto, lo cual resultó de la calidad de la motivación de los hechos y del derecho los cuales también fueron de rango muy alto. En la motivación de los hechos se constata la selección de los hechos probados e improbados de manera fehaciente, las razones evidenciaron la fiabilidad de las pruebas analizándose de forma individual los medios probatorios, también demuestra la valoración conjunta debidamente examinada, las razones evidencian la aplicación de las reglas de la sana crítica y la experiencia máxima y se muestra claro con un lenguaje sencillo y fácil de entender; por otro lado, en la motivación del derecho se evidencia que las normas fueron aplicadas según los hechos y pretensiones de manera coherente, se interpretó las normas

aplicadas de forma adecuado por el juez, demuestra respeto hacia los derechos fundamentales, se evidencia que hay conexión entre los hechos y las normas aplicadas las cuales respaldan su decisión y se muestra claro en el uso del lenguaje apropiado los cuales también cumple con los cinco indicadores respectivos.

En la parte resolutive de esta segunda instancia también fue de rango muy alto la cual se desprendió del principio de congruencia donde el pronunciamiento muestra la resolución de todas las pretensiones en la impugnación, se limita a resolver solo las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, el pronunciamiento demuestra aplicación de la dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas en debate en segunda instancia, en el pronunciamiento existe relación con la parte expositiva y la considerativa y muestra claridad en el contenido por tener un lenguaje claro cumpliendo así con los cinco indicadores. En cuanto a la descripción de la decisión, se evidencia mención expresa en la decisión tomada, muestra claridad en la decisión del pronunciamiento, dicho pronunciamiento también indica a quien le corresponde cumplir con las pretensiones, el pronunciamiento menciona claramente a quien le corresponde pagar las costas y costos del proceso y es evidente la claridad con que se pronuncia porque tiene un lenguaje comprensible.

En conclusión, el cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; así como, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de la calidad: muy alta, muy alta y muy alta; correlativamente.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 2.** Empoderarse, sistemáticamente de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, J., & et. al. (2016). Código Procesal Civil Comentado Tomo III. En *Gaceta Jurídica* (Vol. 53, Número 9).
- Arévalo Vela, J. (2015). *Sector Privado Jurisdicción Y Competencia En Materia Laboral*. 37-59.
- Arévalo Vela, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), 13-55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Boza, G. (2014). Surgimiento, Evolución Y Consolidación Del Derecho Del Trabajo Emergence, Evolution and Consolidation of Labor Law. *THĒMIS-Revista de Derecho*, 65, 13-26. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>
- Cabanellas, G. (2006). Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta, Lima; Perú. www.librosderechoperu.blogspot.com
- Campoverde Paladines, S. (2022) Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia COVID-19 [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica] <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5901>
- Coronado, M. (2022). Derecho laboral y sus procedimientos: (1 ed.). Santiago de los Caballeros, Universidad Abierta para Adultos (UAPA). Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/227495?page=22>.
- Cruz del Castillo, C. & Olivares Orozco, S. (2014). *Metodología de la investigación: (* ed.). Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/39410>
- Cusi, A. (2023). Código Procesal Civil. <https://andrescusi.blogspot.com/2016/08/codigo-procesal-civil-del-peru.html>
- Dellepiane, A. (2020). *Nueva teoría de la prueba: (1 ed.)*. Ediciones Olejnik. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/248213?page=46>
- Diazgranados, L., Perafan, E., Valecilla, L., Diazgranados, C., Gomez, S., Montenegro, J., & Almanza, J. (2018). Derecho-Laboral-En-Colombia. En *Coleccion JUS laboral* (Vol. 8, Número Derecho Laboral en Colombia).
- Durán, M. (2020). Principio de legalidad. *El Cotidiano*, 35(219), 101-105.
- Estrada, Á., & Albán, Á. (2021). Finiquito injustificado de Contratos Laborales en la

- pandemia, Covid-19. *Palabra*, 2(1), 226–242. Recuperado a partir de <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/palabra/article/view/2889>
- Fonseca, R. (20 de abril de 2022). Calidad de las sentencias en el sistema penal acusatorio en la ciudad de México. *Estudios Socio-jurídico*, 24 (2), 1-32. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.11333>
- Gámez Jiménez, J. M. (2018). *El proceso laboral internacional: (ed.)*. J.M. BOSCH EDITOR. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/122320>
- García Barreto, J. (2023) Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato; expediente N° 00996-2017-0-2601-JR-LA-02; distrito judicial de Tumbes – Tumbes. 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote] <https://hdl.handle.net/20.500.13032/32728>
- Gómez Bastar, S. (2012). Metodología de la investigación. En Ma. Eugenia Buendía López (Ed.), *Red Tercer Milenio S.C.* (Primera ed).
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (2014). *Metodología de la Investigación* (M. I. Rocha Martínez (ed.); Sexta Edición). <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Instituto Alemán para la Normalización DIN 55 350-11. (1979). *En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000*. Obtenido de <https://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>
- Jiménez, B. (2021). Condiciones Laborales del personal docente interino de la Sede de Occidente. *Revista Reflexiones*. <https://doi.org/10.15517/rr.v0i0.46299>
- Ley 29497 de 2010. (2010, 13 de enero). Congreso de la República. Diario oficial N° 411214. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29497.pdf>
- lpderecho.pe. (s. f.). *Aspectos esenciales del poder por representación en el Código Civil peruano | LP*. Recuperado 28 de octubre de 2020, de <https://lpderecho.pe/aspectos-esenciales-poder-representacion-codigo-civil-peruano/>
- Monteagudo, M. (2010). *Jurisdicción, acción y competencia*. Editorial k@tedra.
- Montilla, J. (2008). La acción procesal y sus diferencias con la pretensión y demanda. *Cuestiones Jurídicas*, II(2), 89–110. <https://www.redalyc.org/pdf/1275/127519338005.pdf>

- Mora Díaz, O. A. (2013). *Derecho Procesal del Trabajo*. Primera edición. Caracas – Venezuela.
- Moscoso, G. (2019). La justiciabilidad directa de los derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Dikaion*, 28(2), 385-403. <https://doi.org/10.5294/dika.2019.28.2.7>
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. *Chimbote, Perú: ULADECH Católica*.
- Ñaupas Paitán, et.al. (2013) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis / Humberto Ñaupas Paitán, Elías Mejía Mejía, Eliana Novoa Ramírez, Alberto Villagomez. Páucar — 4a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U, 2014*
- Orrego Acuña, J. A. (2013). Teoría de la Prueba. *Obtenido de Teoría de la Prueba: [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f79058004678c1b1a1e793776efd47/Teor% C3% ADa+ de+ la+ prueba. pdf](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f79058004678c1b1a1e793776efd47/Teor%20C3%20ADa+de+la+prueba.pdf)*.
- Pacheco Zerga, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, 13, 29-54
- Pantoja Castillo, I. (2019). *Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en los Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019*.
- Poves, J. R. T. (2004). El debido proceso y sus alcances en el Perú. *Derecho & Sociedad*, (23), 160-168.
- Puntriano Rosas, C., Valderrama Valderrama, L. & Gonzales Ramírez, L. (2019). Los contratos de trabajo régimen jurídico en el Perú. *Gaceta jurídica*.
- Quispe Guzman, V. (2021). Desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad provincial de Huanta, 2019. En *Universidad Peruana de Ciencias e Informática*. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/79>
- Ramirez Huaranga, R. (2022) Calidad de sentencias de primera y segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales; expediente N° 00128-2018-0-0201-JR-LA-01; distrito judicial de Ancash - Huaraz, 2022. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote] <https://hdl.handle.net/20.500.13032/29252>

- Romero Montes, F. J. (2012). *El nuevo Proceso Laboral Doctrina Legislación y Jurisprudencia*. Editora jurídica GRIJLEY EIRL. Lima – Perú.
- Rondan Sanchez, A. (2023). calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente n° 02441-2017-0- 2501-jr-la-03. distrito judicial del santa, 2023. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote] <https://hdl.handle.net/20.500.13032/35884>
- Ruiz, C. (2021). *Analisis del mercado de trabajo español y su comparación con los países nórdicos*.
- Reyes, L. (2012). *Derecho laboral*. Editorial Red tercer Milenio. México.
- Sarmiento Carranza, J. (2021). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria*.
- Sentencia TC – 008/2005. (2005, 12 de agosto). Tribunal Constitucional (Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos, Congreso de la República) <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>
- Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. (2019). CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN. En 2019 (p. 7)
- Universidad Católica los ángeles de Chimbote (ULADECH). (2024). Reglamento de integridad científica en la investigación. <https://www.uladech.edu.pe/wp-content/uploads/erpuniversity/downloads/transparencia-universitaria/estatuto-el-texto-unico-de-procedimientos-administrativos-tupa-el-plan-estrategico-institucional-reglamento-de-la-universidad-y-otras-normativas/reglamentos-de-la-universidad/reglamento-de-integridad-cientifica-en-la-investigacion-v001.pdf>
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú un enfoque teórico - práctico* (1a Edición). Editorial El Buho EIRL.
- Vela, J. (2019). Los principios del proceso laboral. *Lex-Revista de la Facultad De Derecho y Ciencias Políticas*, 16(22), 253-270.
- Venegas, E. (2013). *Manual didáctico del Derecho Proceso Laboral en Mexico* (1a Edición). Grupo Editorial Exodo
- Vinatea, L. (s.f.). Las bases de la reforma del proceso laboral. *ius et veritas*, 13, 109–121. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15563/16013/>

Wairla Digital. (2022). *La sentencia en el derecho civil*. Pasión Por El Derecho.
<https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>

ANEXOS:

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Áncash – Huaraz, 2024

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash, 2024 ?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash, 2024</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash, 2024.</p> <p>2. Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash, 2024</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Según la normativa jurisprudencial y doctrinaria ubicados en el presente estudio realizado al expediente denominado Calidad de Sentencia de Primera y Segunda instancia sobre desnaturalización de Contrato en el expediente N° 00128-2021-0-201 JR-LA-01 Distrito Judicial de Ancash 2024, el rango será muy alto.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. En relación a las normas, jurisprudencias y doctrina investigados en el presente trabajo la calidad de sentencia en primera instancia en la parte expositiva, considerativa y resolutive, el rango de asertividad será muy alto.</p> <p>2. En relación a las normas, jurisprudencias y doctrina investigados en el presente trabajo la calidad de sentencia en segunda instancia en la parte expositiva, considerativa y resolutive, el rango de asertividad será muy alto.</p>	<p>Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash, 2024</p>	<p>Tipo de investigación: Mixto, cuantitativo, cualitativo</p> <p>Nivel de investigación: Exploratoria - descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental, Retrospectiva. Y transversal.</p> <p>Universo: Expedientes del distrito judicial de Ancash - Huaraz.</p> <p>Muestra: Exp. N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash, 2024.</p> <p>Técnica: Observación.</p> <p>Instrumento: Lista de cotejo</p>

ANEXO 2

Evidencia objeto de estudio (SENTENCIAS)



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

EXPEDIENTE : 00128-2021-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO

JUEZ : XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

ESPECIALISTA : XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

PROCURADOR PUBLICO : XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

REGIONAL DE ANCASH ,

DEMANDADO : XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX ,

DEMANDANTE : XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

S E N T E N C I A

RESOLUCIÓN N° 08

Huaraz, dos de agosto

Del dos mil veintiuno. –

VISTA, La presente causa laboral, signada con el número 00128-2021-0-0201-JR-

LA-01 seguido por XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX contra XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX sobre declaración de vínculo laboral a plazo indeterminado, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales; tramitado en la vía ordinaria laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: El demandante señala que ingresó a laborar desde el 01 de enero del 2020 como personal de seguridad y vigilancia para la sede del Gobierno Regional de Áncash, por lo que señala que realiza labores obreras y le corresponde el régimen laboral del D.L. N° 728; agrega que realizaba sus labores bajo subordinación; agrega que el 01 de febrero del 2021 no se le dejó ingresar a su puesto laboral; entre otros argumentos.

Que, mediante Resolución N° 01, de fecha 26 de febrero del 2021, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada con citación al procurador público, programándose fecha para la audiencia de conciliación. Mediante Resolución N° 02, de fecha 14 de abril del 2021, se tiene por deducida la excepción y por contestada la demanda y se corre traslado al demandante.

Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video, no se propició conciliación debido a la inasistencia de la parte demandada, se precisaron las pretensiones materia de juicio y se dispuso el juzgamiento anticipado.

De la contestación de la demanda: La demandada propone la excepción de incompetencia por razón de la materia y contesta la demanda. Sobre la excepción de incompetencia por razón de la materia, señala que en el presente caso, se puede advertir que la pretensión del demandante es desnaturalizar su condición contractual de locación de servicios al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728; en consecuencia, le es aplicable las disposiciones del D.L N° 728; sin embargo, la entidad demandada (Gobierno Regional de Ancash – sede central) no se encuentra sujeta al régimen de la actividad privada; sino al régimen de la administración pública, conforme lo describe el artículo 44° de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. En tal sentido, si el régimen laboral del actor es el de la actividad pública, debe formular su pretensión mediante el proceso Contencioso Administrativo y no en la vía ordinaria laboral, que bajo las pautas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo le corresponde tramitar las pretensiones aplicables al régimen laboral de la actividad privada; por lo que corresponde declarar improcedente la demanda atendiendo a lo dispuesto en el artículo 35° y primera parte del artículo 36° del Código Procesal Civil, siendo competente el Juzgado Contencioso administrativo. Sobre la contestación de la demanda, señala que el demandante presta servicios al Gobierno Regional de Ancash, conforme se aprecia en los recibos de honorarios emitidos y orden de servicios, como servicio de apoyo en seguridad y vigilancia; la misma que no puede ser tomado en cuenta; por cuanto la acreditación tendría que ser con los contratos, en la cual se consignen las funciones, lugar de prestación del servicio, fecha de inicio y de culminación; sin embargo también es preciso indicar que, en el orden de servicio que adjunta el demandante, se le requirió a dicho personal en el marco del plan de apoyo de la vigilancia, prevención y control de COVID en la entidad; es decir presta servicios de manera temporal y/o accidental y no permanente; agrega que el demandante pretende que el demandado le reconozca o se le declare el derecho a un contrato de trabajo de a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo 728, desde el 01 de diciembre del 2019 hasta el 31 de enero del 2021, se debe tener en cuenta que los artículos 4° y 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, cuyo ámbito de aplicación comprende a las empresas y trabajadores de la actividad pública, específicamente, si la desnaturalización de contrato temporal o civil genera: i) convertirlo automáticamente en un contrato de duración indeterminada, sin que sea necesario el requisito de “ ingreso por concurso público”; o ii) si tratándose del empleo público, se exige el requisito de “ ingreso por concurso público”; tal como lo prevé el artículo 5ª de la Ley N° 28175, Marco del Empleo Público; entre otros argumentos.

Juzgamiento Anticipado: Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se dispuso el Juzgamiento Anticipado del Proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

Mediante Resolución N° 03, sentencia de fecha 19 de abril del 2021, se declara fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia, nulo todo lo actuado, se concluye el proceso y se dispone remitir los actuados al Segundo Juzgado de Trabajo de Huaraz; resolución que fue

apelada, y la Sala Laboral mediante Resolución N° Seis, sentencia de vista de fecha diecisiete de junio del dos mil veintiuno, resuelve revocar la sentencia apelada, que declara fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia, anula todo lo actuado y se concluye el proceso, con lo demás que contiene; y, reformándola declararon infundada dicha la excepción, y dispusieron que la Juez de la causa emita pronunciamiento de fondo. Devueltos los autos, se dispone dejar en despacho para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO.- El artículo 1° de la Constitución Política del Perú señala “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”; por su parte el Principio de Igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° del mismo cuerpo normativo, y a la vista del Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC sostiene que: “La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos”; asimismo, el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, sostiene que: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes”.

SEGUNDO.- INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

El artículo 138 de la Constitución Política del Estado establece que “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond¹ - como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

¹ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Derecho Constitucional del Trabajo”, Editorial Gaceta Jurídica S.A.; julio 2007; Lima – Perú; Pág. 16.

TERCERO.- FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil², aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas³.

CUARTO.- DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES

El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, prescribe que el Proceso Laboral se inspira entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad, así, Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku citando a Américo Plá Rodríguez, en su libro *Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que “El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”⁴.

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

QUINTO.- Es virtud a ello, el Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la mera voluntad del juzgador de querer favorecer a una de ellas, sino por la naturaleza del Derecho de Trabajo el cual es TUITIVO y del Proceso Laboral el cual es FINALISTA como ya se ha expuesto, ello concordante con el PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE, que implica la FACULTAD QUE SE OTORGA AL JUEZ COMPETENTE PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN; de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la litis del proceso, el juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese

² Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

³ Tal como enseña el jurista JAIME GUASP: “El proceso no es pues, en definitiva, más que un instrumento de satisfacción de pretensiones” (Derecho Procesal Civil, 4° Edición, Tomo I, 1998, p. 31).

⁴ Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku, *Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Gaceta Jurídica, 2013, Lima, Pág. 53.

defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir que el operador jurisdiccional trasgreda o infrinja el PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL, pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010-PA/TC – LORETO, de fecha 31 de enero de 2011.

SEXTO.- CARGA DE LA PRUEBA

La prueba es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones y conforme al numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.

SEPTIMO.- DEL VALOR DE LA ORALIDAD

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

OCTAVO.-DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); ii) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por su contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho. a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el

numeral 1 del artículo 43 – Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual —cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.

EN EL CASO CONCRETO: Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación, debido a que la cuestión debatida es de hecho, pero no había la necesidad de actuar medio probatorio alguno en atención a que los medios probatorios ofrecidos son documentales.

NOVENO. – Mediante Resolución N° 03, sentencia de fecha 19 de abril del 2021, se declaró fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia, nulo todo lo actuado y concluido el proceso, disponiéndose que se remita el expediente al Segundo Juzgado de Trabajo, recurrida que fue la Sala Laboral mediante Resolución número seis, de fecha diecisiete de junio del dos mil veintiuno, revoca la sentencia contenida en la resolución número 03 de fecha 19 de abril de 2021, que declara fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia, anula todo lo actuado y se concluye el proceso, con lo demás que contiene; y, reformándola declararon infundada dicha la excepción, y dispusieron que la Juez de la causa emita pronunciamiento de fondo.

En la mencionada resolución, la Sala Laboral señala, en el punto 3.7: “(...) la Ley N° 30889 no establece distinción alguna sobre los tipos de obreros que prestan servicio en dichos gobiernos regionales, y que por lo mismo los obreros que prestan servicios en tales entidades, se encuentra adscritos al régimen laboral de la actividad privada, pues se entiende que dicho régimen confiere

mayores beneficios, salvo los obreros contratados para realizar labores de construcción civil a cargo del Estado, pues como ha quedado establecido en el Pleno Jurisdiccional citado en el considerando anterior, a estos le es aplicable el régimen especial de construcción civil, por traer consigo mayores beneficios por la naturaleza del trabajo en riesgo que realizan, principios que no está demás precisar tienen su razón de ser en la relación asimétrica que existe entre el empleador y empleado, es decir entre la parte fuerte y la parte débil de la relación laboral, promovida por la vía constitucional en la búsqueda de un equilibrio entre las partes, los que necesariamente como se ha dicho debió tener en cuenta el juzgado de primera instancia.”; en esa medida, la Sala Laboral ya ha determinado el régimen laboral que correspondería al demandante, dejando sin margen de acción y libertad a la juzgadora suscrita respecto a dicho punto, por lo que solo corresponde acatar lo dispuesto por el superior en grado y emitir pronunciamiento de mérito.

DÉCIMO. - PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, FACILITACIÓN PROBATORIA

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles y aun cuando no se han suscrito pero se ha mantenido el vínculo laboral entre las partes, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la primacía de la realidad el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica⁵ señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntivamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el Principio de Continuidad que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez⁶ que sostiene: “Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímer, sino que presupone una vinculación que se prolonga”.

⁵ NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho Laboral”. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2004, páginas 29 a 35.

⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del derecho del Trabajo. Depalma Buenos Aires, 1998, pp. 215 y 230. ⁷ La presunción de la NLPT “(...) no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios racionales del carácter laboral de la relación (...)” por lo que “(...) es necesario que los jueces actúen sesudamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad”.

La accionante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del principio de facilitación probatoria contemplada en la Ley 29497, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, en virtud de esta presunción, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio, para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio, asumiéndose entonces, la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo esta regla no debe ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la casación Laboral N° 14440-2013-Lima7.

DÉCIMO PRIMERO. - EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS

En el presente caso a fin dar respuesta a la pretensión de reconocimiento de vínculo laboral por desnaturalización de órdenes de servicios, corresponde verificar la existencia de un contrato de trabajo.

En cuanto a la prestación personal del servicio, la entidad demandada no ha negado expresamente la prestación personal de servicios como personal de seguridad, vigilancia y limpieza de la entidad demandada, por lo que se tiene por admitido; es así que conforme a los recibos por honorarios y a la orden de servicios ofrecidos por el demandante se tiene que prestó servicios de diciembre del 2019 a diciembre del 2020, respecto al mes de enero del 2021, la demandada no ha negado expresamente la prestación de servicios, por lo que se puede tener por admitida la prestación de servicios por dicho mes; en consecuencia, se tiene por acreditada la prestación personal de servicios.

En cuanto a la subordinación, no se debe perder de vista que la demandante prestaba servicios en una entidad estatal, el Gobierno Regional de Áncash, la que se organiza en niveles jerárquicos y dada las labores que cumplía, personal de seguridad, vigilancia y limpieza, las labores se efectuaban en las instalaciones de la entidad demandada. Cabe añadir que conforme al principio de facilitación probatoria, probada la prestación personal se presume la existencia de subordinación y remuneración, esto no significa que se libere al demandante de probar la subordinación a que estuvo sometido sino que se genera, al demandado, la carga de probar la prestación autónoma de los servicios, en el presente caso, la entidad demanda no ha acreditado que el demandante prestaba servicios de manera autónoma y por cuenta propia, por lo que no desvirtúa la presunción de subordinación. Siendo ello así se determina que la subordinación técnica, jerárquica y legal, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente.

Por último, se verifica igualmente la subordinación económica, que viene a ser a su vez, el elemento de la contraprestación abonada por la emplazada (remuneración); conforme se evidencia de los recibos por honorarios y ordenes de servicio, donde se evidencia que el demandante percibía una contraprestación por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor, los cuales eran abonados en forma mensual por la emplazada; hecho que, además, no ha sido negado por la entidad demandada.

Por lo que estando a los hechos expuestos, invocando el principio de facilitación probatoria señalado precedentemente, se puede arribar a la conclusión, luego de acreditada la prestación personal, que la demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, por lo que dada la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que la demandante ha prestado servicios bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de diciembre del 2019 al 31 de enero del 2021.

DÉCIMO SEGUNDO. - DECLARACIÓN VÍNCULO LABORAL

Que, habiéndose determinado la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se debe entender que la demandante tiene una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto, se declara su vínculo laboral bajo el régimen antes referido del 01 de diciembre del 2019 al 31 de enero del 2021.

DÉCIMO TERCERO. - DEL DESPIDO INCAUSADO

Conforme se ha establecido en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 00397-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31 del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez. Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, protección que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, al establecer que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo)⁷; sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo estos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

Respecto del despido incausado, éste se presenta cuando “Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”⁸, y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo “...no es válido afirmar que la eficacia restitutoria -entiéndase la reposición. De la impugnación de un despido, sea ésta incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un

⁷ Fundamento Jurídico N° 12 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1124-2001- AA/TC de fecha 11 de Julio del 2002.

⁸ Fundamento Jurídico N° 15 b) de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 976-2001- AA/TC de fecha 13 de Marzo del 2003.

proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí...”⁹, por lo tanto, la reposición derivada de un despido incausado (además del nulo y fraudulento) puede ser dispuesta por el juez laboral.

En el presente caso, la demandante refiere que fue despedido el 01 de febrero del 2021 sin causa justa y sin debido proceso, al no permitírsele el ingreso al centro de trabajo; considerando que se ha verificado que el demandante tenía un contrato de trabajo a plazo indeterminado que inició el 01 de diciembre del 2019, y no se puso en conocimiento del demandante sobre el hecho derivado de la conducta o capacidad que justifique tal despido nos encontramos frente a un despido incausado, es así que al haberse extinguido el vínculo laboral en forma contraria a Ley es necesario analizar si corresponde ordenar la reposición del demandante.

DÉCIMO CUARTO. - DE LA REPOSICIÓN LABORAL

El Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, establece que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo)¹⁰; Además, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo éstos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

DÉCIMO QUINTO.- DEL PRECEDENTE HUATUCO Y LA SENTENCIA RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE N° 06681-2013-PA/TC.

De la Reposición y el Precedente Vinculante: De acuerdo con lo previsto en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral (Art. 38), la comisión de un despido arbitrario genera el pago de una indemnización y, solo en determinados casos, se puede acceder a la reposición vía acción de nulidad de despido. Sin embargo, los derechos laborales no pueden ser vistos exclusivamente desde la perspectiva de la legislación laboral ordinaria, ya que en los últimos años, el derecho constitucional mediante los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, ha ejercido una gran influencia en la protección constitucional del Derecho al Trabajo y, especialmente, en la protección contra el despido, reconociendo el derecho de los trabajadores a su reposición en el puesto de trabajo, luego de haber efectuado una interpretación del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, al reconocer que la protección contra el despido arbitrario es un mandato constitucional al legislador que no puede interpretarse como un encargo abierto y que habilite al legislador a efectuar una regulación legal que llegue a vaciar de contenido el núcleo duro de este derecho constitucional (STC EXP. 11242001-AA/TC). Bajo este contexto y si bien el Tribunal Constitucional en el expediente 05057-2013-PA/TC¹¹ caso Huatuco establece los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 como precedente vinculante y donde el fundamento 18 señala: “Siguiendo los

⁹ Tema N° 1 del I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. Lima, 2012. Pág. 7 y 12.

¹⁰ Fundamento Jurídico N° 12 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1124-2001-AA/TC de fecha 11 de Julio del 2002.

¹¹ Publicado con fecha 05 de Junio con vigencia desde el día siguiente de su publicación- es decir desde el 06 de junio del 2015. ¹³ Publicado con fecha 05 de Junio con vigencia desde el día siguiente de su publicación- es decir desde el 06 de junio del 2015. Negritas y subrayado míos

lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27 y 22 de la

constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.¹³ Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del decreto Legislativo 728 para el sector privado.” Por lo tanto, sería de aplicación lo establecido en el precedente señalado, sin embargo, es necesario un análisis para la aplicación de este precedente al personal obrero. En lo relativo a la necesidad de concurso para ingresar a la carrera administrativa; debe señalarse que el régimen laboral de los obreros de la entidad demandada es el de la actividad privada, es así que el personal que está sujeto al régimen laboral de la actividad privada se sujeta necesariamente a lo establecido por la LPCL, sin que esta norma establezca como requisito para la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo para el que es contratado mediante concurso de méritos; en efecto, el artículo 4 de dicha norma legal establece que “...El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...”, lo que implica que mientras no se haya celebrado un contrato de trabajo sujeto a modalidad y conforme a los requisitos establecidos por los artículos 72 y 73 de la LPCL, estaremos ante un contrato de trabajo de duración indeterminado. El Tribunal Constitucional sostiene que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos y resaltando la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública, también establece que esta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público. Sin embargo es criterio de esta juzgadora que en el caso de los obreros esta no es aplicable por cuanto dicho personal realiza funciones operativas a diferencia de los empleados que desarrollan labores administrativas, esto no significa que la empleadora para el caso de los obreros no pueda establecer como un elemento de evaluación para el acceso a un cargo en tanto al empleador le corresponde determinar si el trabajador a contratar o contratado reúne el perfil funcional requerido para desempeñar el cargo a asignarse o asignado. Ello sin embargo no obsta con el hecho de que los obreros también se encuentran sujetos a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025 dispositivo que norma la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado por cuanto el objetivo es la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano lo cual implica también los servicios (funciones operativas) que ellos desarrollan, pero que es diferente al acceso mediante concurso, que se establece para los servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada que desarrollan labores administrativas.

De la sentencia recaída en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC12: En un reciente pronunciamiento, en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC, el Tribunal constitucional señala “Así, sobre la base de lo dispuesto en la STC Exp. N.° 05057-2013-PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a esta último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, es corresponde aplicar las reglas del "precedente Huatuco", referidas al pedido de reposición” Además señala “es claro que el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente

¹² del 23 de Junio del 2016

relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)". Es así que el TC rechazó aplicar dicho criterio jurisprudencial al pedido de reposición de un obrero en la medida que este se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. En tal sentido, el Colegiado ha precisado que lo que se buscó proteger con el precedente Huatuco es la carrera administrativa. Asimismo, ha reconocido que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente realiza carrera administrativa, y que solo a este último grupo, corresponde aplicar las reglas del precedente Huatuco. Por lo que en la citada sentencia donde resolvió el caso de un trabajador obrero que demandó a su entidad empleadora por haberlo despedido de manera arbitraria el TC manifestó que la reposición es solicitada por un trabajador obrero, sujeto a la actividad privada, por lo que no es posible aplicar el referido precedente. Consecuentemente verificada objetivamente la causa y analizados los medios probatorios aportados caso por caso se concluye que si es posible la reposición de un obrero. Asimismo, el TC, en el fundamento jurídico 13, ha explicado cuáles son los elementos o presupuestos fácticos para la aplicación de la regla jurisprudencial contenida en el precedente Huatuco, los que son: "(a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. [y] (b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4)." (énfasis en el original); por lo que pasaremos a analizar la concurrencia de los elementos (a) y (b) para verificar la aplicabilidad, o no, del precedente Huatuco, y en esa medida analizar la procedencia, o no, del pedido de reposición:

Respecto al elemento (a) este se configura, pues el presente caso se refiere a la desnaturalización de un contrato de naturaleza civil; respecto al elemento (b), se debe tener en cuenta que conforme a lo señalado por el TC, este elemento contiene cuatro componentes que deben ser copulativos, por lo que la ausencia de uno de ellos trae consigo la no configuración del elemento (b), siendo así, tenemos que en el presente caso el componente (b.1), carrera administrativa, no se configura pues, la reposición se solicita en el cargo de personal de seguridad, vigilancia y limpieza, el mismo que no forma parte de la carrera administrativa, siendo ello así no es necesario analizar los demás componentes del elemento (b); consecuentemente éste no se configura; finalmente, si bien se ha presentado el presupuesto fáctico (a) no sucede lo mismo con el presupuesto fáctico (b), por lo que conforme a lo señalado por el TC en este caso no es de aplicación la regla jurisprudencial establecida en el precedente Huatuco, en esa medida, sí es posible la reposición del demandante al puesto de guardián o vigilante.

DÉCIMO SEXTO. - DE LA REPOSICIÓN DEL DEMANDANTE

En el presente caso se ha determinado que el demandante fue despedido de manera incausada y verifica la procedencia de la reposición solicitada, consecuentemente, merece atender la reposición correspondiente. Siendo esto así, y en mérito a lo establecido por el Tribunal Constitucional corresponde atender al demandante con la reposición a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida por aquélla.

DÉCIMO SÉPTIMO. - DE LA INCLUSIÓN A PLANILLAS

En cuanto a la incorporación al Libro de Planillas, tenemos que en el artículo 113 concordante con el artículo 3° y 13° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, establece que:

“Los empleadores cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo (...).”; asimismo de los documentos aportados al proceso y lo afirmado por las partes, se tiene que la demandada no ha registrado al demandante en los libros de planillas, por lo que la existencia del vínculo laboral le corresponde ser incluido a planillas por parte de su empleadora, por lo que se le debe incluir a la demandante en el libro de planillas bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado con todos los derechos que dicho régimen contempla.

DÉCIMO OCTAVO. - DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado¹⁴ que: “(...) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e irrenunciabilidad”. Habiéndose establecido el tipo de relación laboral y en atención al principio indicado, además de tener en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde a la demandante el pago de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales.

DÉCIMO NOVENO. - DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal¹⁵. Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente¹⁶. Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa. Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficios

¹³ Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 017-2001-TR publicado el 07 de junio del año 2001.

¹⁴ FERRO DELGADO, Víctor. Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano - Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. Editora Grijley, segunda edición. Lima, 2009, pp. 158-159.

¹⁵ Diálogo con la jurisprudencia. Tomo 119. Agosto 2008. Lima. Perú. Pág.280

¹⁶ Toyama Miyagusuku, Jorge. “Guía Laboral”. 5ta Edición. Gaceta Jurídica. Lima. Perú. 2011

social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena. Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencia de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores¹⁷.

VIGÉSIMO. - DE LA LIQUIDACIÓN

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

Compensación por tiempo de servicios: De conformidad a lo prescrito por el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo 9° de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20° del TUO del Decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2° del citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses.

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

En lo concerniente a la Compensación por Tiempo de Servicios reclamados por demandante, debe señalarse que la emplazada no ha probado haber pagado al demandante suma alguna por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma semestral conforme a lo dispuesto en los Artículos 21° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR; motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio, calculo que se ha realizado conforme al artículo 8 del TUO del D.L. N° 650, según el detalle siguiente:

Depósito	Periodo	Tiempo Efectivo	Remunerac. al mes de	Básico	Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS

¹⁷ Boza Fernández, Francisco. "Derecho Individual del Trabajo". Tomo I. Ed. Rodhas. Lima-Perú 1998.

Abr-20	01/12/19 30/04/20	05M	Abr-20	1500	41.67	1,541.67	642.36
Oct-20	01/05/20 31/10/20	06M	Oct-20	1500	250.00	1,750.00	875.00
Abr-21	01/11/20 31/01/21	03M	Ene-21	1500	250.00	1,750.00	437.50
TOTAL							S/. 1,954.86

Las Gratificaciones legales: En lo concerniente a las gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

Gratificación	Tiempo Efectivo	Básico	Remuneración Computable	Gratificación
Dic-19	01M	1500	1500	250
Jul-20	06M	1500	1500	1500
Dic-20	06M	1500	1500	1500
Jul-21	01M	1500	1500	250
TOTAL				S/. 3,500.00

De la Bonificación Extraordinaria temporal: Que, la Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad (Ley N° 29351) tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014 y no ha sido publicada, en el Diario Oficial El Peruano, una norma que modifique dicha ley, el artículo 3° de esta dispone que el monto que (hasta el año 2008) abonaban los empleadores por concepto de aportaciones al EsSalud con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores (a partir del año 2009) bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable. En otras palabras, los empleadores en vez de pagar dicho 9% (calculado sobre la gratificación de julio o diciembre) a EsSalud, lo hará al trabajador como bonificación extraordinaria. Dicha ley, asimismo señala que las gratificaciones por fiestas patrias y navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna (excepto al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría). Por lo tanto, no se toman en cuenta para el cálculo de las aportaciones que se realizan a la ONP o a la AFP. Siendo ello así al accionante le corresponde el pago de esta bonificación a partir del año 2009.

Gratificación	Gratificación	Bonificac. Extraor 9%
Dic-19	250	22.5
Jul-20	1500	135
Dic-20	1500	135
Jul-21	250	22.5
	TOTAL	S/. 315.00

De Las Remuneraciones Vacacionales: Que, según lo dispuesto por el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, el segundo párrafo del artículo 22 del Decreto Legislativo N° 713, establece: “El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.” En el presente caso este concepto también asiste al demandante en una remuneración por récord vacacional trunco.

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Básico	Remuneración Computable	Vacaciones
2019 - 2020	01A	1500	1500	1500
Truncas	03M	1500	1500	375
			TOTAL	S/. 1,875.00

Bono por escolaridad: Al amparo del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; se tiene que el bono por escolaridad es de obligatorio cumplimiento para las instituciones públicas y/o empresas del sector público; sin embargo, para las empresas privadas es facultativo el otorgamiento de este bono. En este sentido, el estado dispone del otorgamiento de esta bonificación para los trabajadores que forman parte del aparato estatal, emitiendo para ello diversas disposiciones que regulan dicho otorgamiento. Respecto al año 2020, el demandante no cumple la antigüedad requerida en el artículo 4 del DECRETO SUPREMO N° 001-2020-EF, por lo que corresponde amparar este extremo en proporción a los meses laborados

PERIODO	NORMA	SUB TOTAL
2020	D.S. N° 001 - 2020 - EF	400.00
	TOTAL	S/. 400.00

Bono para la reactivación económica: La Nonagésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, establece la entrega por única vez de un bono económico para: “Personal de las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, bajo los alcances de los Decretos Legislativos N°s. 276, 728, 1057, 1024 y de la Ley N° 30057, así como el personal comprendido en las normas que regulan las carreras especiales, de acuerdo con el siguiente detalle: Para el personal que percibe como ingreso mensual bruto un monto menor o igual a S/ 1500,00, el bono es equivalente a la suma de S/ 500,00. Para el personal que percibe como ingreso mensual bruto un monto superior a S/ 1500,00, el bono es equivalente a la suma de S/ 300,00. (...) El bono para la reactivación económica se entrega por única vez en el mes de diciembre de 2020, y no tiene carácter remunerativo, compensatorio, ni pensionable y no está sujeto a cargas sociales, ni forma parte de la base de cálculo para la determinación de cualquier beneficio, compensación u otro de similar naturaleza”; en el caso concreto se tiene que el demandante es personal de una entidad de gobierno regional, bajo los alcances del D.L. N° 728, y tiene un ingreso mensual bruto igual a S/ 1,500.00 por lo que le corresponde el bono en la suma de S/ 500.00

PERIODO	SUB TOTAL
Dic-20	500.00
TOTAL	S/. 500.00

RESUMEN	
Compensación por Tiempo de Servicios	S/. 1,954.86
Gratificaciones	S/. 3,500.00
Bonificación Extraordinaria	S/. 315.00
Vacaciones	S/. 1,875.00
ESCOLARIDAD	S/. 400.00
Bono Reactivacion Economica	S/. 500.00
TOTAL	S/. 8,544.86

Considerando las pretensiones dinerarias que han sido amparadas, al demandante le corresponde percibir la suma de S/ 8,544.86 (OCHO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 86/100 SOLES) por concepto de CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones, escolaridad y bono para la reactivación económica.

VIGÉSIMO PRIMERO. - DE LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO

Corresponde el pago de los intereses legales, éstos serán calculados en ejecución de sentencia. Los intereses legales se calcularán de acuerdo al artículo 3° del Decreto Ley N° 25920. Asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.

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

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”; de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de costos en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.

VIGÉSIMO SEGUNDO. - Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza¹⁸. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

III. PARTE RESOLUTIVA:

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

¹⁸ (según los alemanes: Grundsatz der Rechtssicherheit; según los anglosajones: Principle of Legal Certainty; según los franceses: Principe de la Sécurité Juridique; y, según los italianos: Principio della Certezza del Diritto) busca construir dos escenarios claramente definidos: 1) Fortalecer las bases para generar confianza en los justiciables que recurren al Poder Judicial; y, 2) Reducir los niveles de corrupción, toda vez que al conocerse los lineamientos, la discrecionalidad inescrupulosa se reduce, ya que los justiciables conocen de antemano la posible respuesta por parte de la judicatura.

JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ:

FALLA:

1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX contra XXXXXXXXXXXXX sobre declaración de vínculo laboral a plazo indeterminado, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.

Se declara el vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el D.L. N° 728 entre las partes del 01 de diciembre del 2019 al 31 de enero del 2021.

Se ORDENA la REPOSICIÓN LABORAL del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, con la última remuneración percibida por aquel.

Se ORDENA el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores.

Se ORDENA a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente a S/ 8,544.86 (OCHO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 86/100 SOLES) por concepto de CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones, escolaridad y bono para la reactivación económica, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Con los descuentos de Ley.

6. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley. Notifíquese.-



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE : 00128-2021-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
RELATOR : XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
PROCURADOR : PROCURADOR PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE
ANCASH
DEMANDADO : XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
DEMANDANTE : XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO DOCE

Huaraz, veinte de octubre del año dos mil veintiuno.

VISTOS; en audiencia virtual y habiéndose producido la votación con arreglo a ley, se emite la presente sentencia.

RESOLUCIÓN IMPUGNADA:

La sentencia contenida en la resolución número 08, de fecha 02 de agosto de 2021, obrante de fojas 148 a 172, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX contra el XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, sobre declaración de vínculo laboral a plazo indeterminado, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos; y se ordena a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente a S/ 8,544.86, con lo demás que contiene.

ANTECEDENTES:

Demanda; mediante escrito obrante de fojas 20 a 30, Juan Antonio Mendoza Mendoza, interpone demanda contra el Gobierno Regional de Ancash, solicitando la desnaturalización de órdenes de servicio a un contrato de naturaleza laboral, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 a plazo inde terminado, inclusión a planillas, pago de beneficios sociales y reposición por despido incausado, afirmando, que laboró desde el 01 de diciembre de 2019 al 31 de enero de 2021, como personal de seguridad y vigilancia en la sede del Gobierno Regional de Ancash, ejerciendo labores de vigilancia, que se encuentran dentro del campo que desarrollan los obreros regionales, por lo que el régimen que le corresponde, es de la actividad privada, por cuanto se encuentra dentro de los alcances del artículo único de la Ley 30889, Ley que Precisa el Régimen Laboral de los Obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.

Contestación de demanda; la Procuradora Pública del Gobierno Regional de Ancash, mediante escrito sobrantes de fojas 76 a 83 y 93 a 100, ambos del mismo contenido, contesta la demanda, solicitando se declare infundada, argumentando que:

a) el demandante prestó servicios al Gobierno Regional de Ancash, como apoyo en seguridad y vigilancia, de manera temporal y/o accidental y no permanente, toda vez que se le requirió en el marco del plan de apoyo de la vigilancia, prevención y control del covid; b) en el presente caso, no estamos frente a una típica figura de desnaturalización de contrato, ya que no se encuadra dentro de los artículos 04 y 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, asimismo, no se cuenta con los elementos determinantes, característicos y diferenciadores del contrato de trabajo; c) el demandante no ha ingresado por concurso público, por lo que no se ha producido el despido incausado, asimismo, en la actualidad el Gobierno regional de Ancash, cuenta únicamente con dos regímenes laborales, el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 1057.

Sentencia de primera instancia; el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, declara fundada en parte la demanda, considerando que: i) la Sala Laboral ya ha determinado el régimen laboral que correspondería al demandante; por lo que, concurriendo los elementos del contrato de trabajo, se debe entender que el demandante tiene una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto, se declara su vínculo laboral bajo el régimen antes referido del 01 de diciembre del 2019 al 31 de enero del 2021; ii) el demandante tenía un contrato de trabajo a plazo indeterminado que inició el 01 de diciembre del 2019, por lo que, al no haberse puesto en su conocimiento el hecho derivado de la conducta o capacidad que justifique su despido, nos encontramos frente a un despido incausado; iii) el régimen laboral de los obreros de la entidad demandada es el de la actividad privada, sujeta a lo establecido por la LPCL, sin que esta norma establezca como requisito para la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo para el que es contratado mediante concurso de méritos, por no formar parte de la carrera administrativa.

RECURSO DE APELACIÓN:

La Procuradora Pública del Gobierno Regional de Ancash, mediante escrito obrante de fojas 175 a 180, interpone recurso de apelación contra la sentencia en el extremo que se declara fundada en parte la demanda, solicitando se revoque la sentencia, reproduciendo los mismos fundamentos del escrito de contestación de demanda, con excepción de los siguientes agravios: a) se ha incurrido en una incorrecta interpretación del concepto de competencia, la misma que se rige por el principio de legalidad; b) según el artículo 28 del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa del Decreto Legislativo N° 276, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90PCM, “El ingreso a la administración en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectuara obligatoriamente mediante concurso”; por lo que se ha vulnerado el precedente vinculante recaído en el expediente N° 05057-20 13- PA/TC, mediante el cual el Tribunal Constitucional ha establecido que aunque un trabajador sujeto al régimen laboral privado y ligado a una entidad estatal acredite judicialmente la desnaturalización de su contrato y reclame su reposición por haberse violado su derecho fundamental al trabajo, no será repuesto a menos que pruebe que fue contratado a plazo indeterminado, que cuenta con una plaza presupuestada y que ingreso se produjo por concurso público; c) el pago de los beneficios sociales, no puede asimilarse a las remuneraciones dejadas de percibir, pues ello constituiría en enriquecimiento indebido y pago por una labor no realizada.

CONSIDERANDOS:

PRIMERO: El principio de la doble instancia:

El derecho a la pluralidad de instancia forma parte del debido proceso judicial y goza de reconocimiento a nivel internacional en la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual en su artículo 8, inciso 2, párrafo h) ha previsto que toda persona tiene el “Derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior (...)”. El Tribunal Constitucional tiene expuesto, en uniforme y reiterada jurisprudencia, que el derecho de acceso a los recursos o a recurrir las resoluciones judiciales, es una manifestación implícita del derecho fundamental a la pluralidad de la instancia, reconocido en el artículo 139 inciso 3) de la Norma Fundamental (Cfr. SSTC 12432008-PHC, fundamentos 2; 5019-2009-PHC, fundamento 2; 2596-2010-PA; fundamento 4)¹⁹.

Según el artículo 364 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a la presente causa²⁰: “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.” para lo cual el Juez Superior debe resolver en función a los agravios, los errores de hecho y de derecho que sustentan la pretensión impugnatoria; el recurso de apelación busca garantizar que las personas que participan en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal.

SEGUNDO: Consideraciones previas:

El contrato de trabajo, según De Ferrari, “es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”²¹; asimismo Gómez Valdez, señala “El contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental”²²; el contrato de trabajo es pues un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador, se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquél una remuneración por los servicios prestados.

Los elementos constitutivos del contrato de trabajo son: a) la prestación personal de servicios, b) la remuneración; y, c) la subordinación; estos elementos son esenciales de todo contrato de trabajo, por lo que necesariamente tienen que concurrir para considerar a una ocupación dentro del objeto de regulación del derecho del trabajo; pues, la falta de uno de ellos daría lugar a una relación jurídica diferente a la que es materia de protección de la rama laboral.

¹⁹ Expediente número 05410-2013-PHC/TC LA LIBERTAD - Roberto Carlos Flores Paiva.

²⁰ Primera disposición complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

²¹ DE FERRARI, Francisco. “Derecho del Trabajo”, Segunda Edición, Depalma, Buenos Aires, 1969, Volumen II, p. 73.

²² GÓMEZ VALDEZ, Francisco. “El contrato de Trabajo”. Parte General. Tomo I. Lima, Editorial San Marcos, p. 109.

Las órdenes de servicio, no configuran un tipo de contrato establecido en la Ley de Contrataciones del Estado -Ley 30225; por cuanto según el artículo 32.4 “El reglamento establece el procedimiento, plazos y requisitos para el perfeccionamiento del contrato, así como los casos en que el contrato puede perfeccionarse mediante una orden de compra o servicio...”:

El Tribunal Constitucional en la sentencia contenida en el expediente número 014612011-PA/TC, ha señalado: “8. Para acreditar la existencia de una relación laboral, el demandante ha presentado... órdenes de servicios... en los que consta que la labor del actor era controlar el sistema eléctrico... 9. Consecuentemente, se ha acreditado suficientemente que el actor prestó servicios personales...”; en ese sentido, las órdenes de servicios son medios probatorio idóneos para acreditar la prestación personal, no siendo imprescindible la suscripción de contratos donde se especifique la modalidad del contrato.

TERCERO: Régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales:

El artículo único de la Ley N° 30889- Ley que precisa el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales- publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 22 de diciembre de 2018, dispone “Precisase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”; por lo que, los obreros de los gobiernos regionales se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

De otra parte, debe tenerse en cuenta que, conforme se ha señalado en la reciente Casación Laboral N° 11033-2018-Ancash de fecha 20 de octubre de 2020, “al tener el actor el cargo de guardián resulta ser un obrero y no forma parte de la carrera administrativa, pues sus labores no ameritan un perfil especializado que involucre su acceso aplicando el principio de meritocracia”; en ese sentido, estando a lo dispuesto en el artículo único de la Ley N° 30889-Ley que precisa el Régimen Laboral de los Obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, le corresponde de ser el caso el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

3.3. Al respecto, debemos tener en cuenta que, según lo establecido en el artículo 44° de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, señala que “Los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. El régimen pensionario aplicable a los trabajadores señalados en el párrafo anterior se regula por la legislación específica de la materia. Los trabajadores que se encuentren incorporados al régimen del Decreto Ley N° 20530, podrán mantener dicho régimen, de acuerdo a Ley. Los demás trabajadores se regirán por las normas del Sistema Nacional de Pensiones o del Sistema Privado de Pensiones, según corresponda, conforme a ley.”

3.4 La citada Ley Orgánica, según el artículo 106° de la Constitución Política del Estado, regula el funcionamiento y la estructura de los Gobiernos Regionales, habiendo dispuesto el legislador que

todos los servidores públicos de dicha institución, entiéndase funcionarios, empleados e incluidos los obreros, se encuentran bajo el régimen laboral general aplicable a la administración pública, situación que fue modificada respecto a los obreros, también por decisión del legislador al emitirse la Ley N° 30889, con fecha 21 de diciembre del 2018, cuando en su artículo único señala: “Precísese que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

CUARTO: El despido laboral:

El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.

Como establece el inciso g) del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, una de las formas de extinguir el contrato de trabajo es el despido, el cual para su validez debe ejecutarse frente a faltas relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador, observando los requisitos de fondo y de forma que se precisan en la norma.

Según el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728,

Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador.

Asimismo, el artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97TR, señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez, por cuanto para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y su objetividad.

QUINTO: Análisis del caso y absolución de agravios:

De acuerdo a los principios procesales recogidos en el artículo 370° del Código Procesal Civil²³, el contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior, toda vez que aquello que se denuncie como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el juez superior revise, estando entonces conforme con los demás puntos o extremos que contenga la resolución impugnada, en caso de existir tales, que no hayan sido objeto de su impugnación; en ese sentido, procedemos a absolver los agravios formulados por la procuraduría de la entidad demandada haciéndose presente previamente que no se ha cuestionado la prestación personal de servicios del demandante, el récord laboral ni el cargo desempeñado.

Apelación formulada por la Procuraduría:

Con relación a que, se ha incurrido en una incorrecta interpretación del concepto de competencia, la misma que se rige por el principio de legalidad.

De la revisión de autos se advierte que, mediante resolución número 03, sentencia de fecha 19 de abril del 2021, se declaró fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia; la Sala Laboral mediante resolución número 06, sentencia de vista de fecha 17 de julio de 2021, revocó la referida sentencia y, reformándola declaró infundada dicha la excepción; resolución que no fue cuestionada por ninguna de las partes; por lo que, cualquier cuestionamiento a la competencia se encuentra fuera de lugar.

Respecto a que, según el artículo 28 del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa del Decreto Legislativo N° 276, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90PCM, “El ingreso a la administración en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectuara obligatoriamente mediante concurso”; por lo que se ha vulnerado el precedente vinculante recaído en el expediente N° 05057-20 13- PA/TC, mediante el cual el Tribunal Constitucional ha establecido que aunque un trabajador sujeto al régimen laboral privado y ligado a una entidad estatal acredite judicialmente la desnaturalización de su contrato y reclame su reposición por haberse violado su derecho fundamental al trabajo, no será repuesto a menos que pruebe que fue contratado a plazo indeterminado, que cuenta con una plaza presupuestada y que ingreso se produjo por concurso público;

Sin embargo, en la Casación N° 4336-2015-Ica, de fecha 17 de marzo de 2016, la Corte Suprema fijó principios jurisprudenciales referidos a los alcances del precedente vinculante constitucional emitido por el Tribunal Constitucional contenido en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC-Junín, estableciendo entre otros lo siguiente: “...En consecuencia, esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria reafirma sus criterios establecidos en las casaciones antes mencionadas, no debiendo aplicarse la Sentencia N° 5057-2013- PA/TC JUNÍN en los siguientes casos: ...d) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada..”

²³ Modificado por Ley N° 29834, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el dos de febrero del dos mil doce.

Además, el propio Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 6681-2013-PA/TC, de fecha 23 de junio de 2016, ha realizado las siguientes precisiones respecto a la aplicación del precedente Huatuco Huatuco: “ 15. Sin embargo, el pedido del demandante se refiere a la reposición de un obrero municipal, sujeto al régimen de la actividad privada conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades. Por tanto, no existe coincidencia entre lo solicitado y lo previsto en el presupuesto (b), esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa. 16. En consecuencia, y al no ser aplicable el “precedente Huatuco”, este Tribunal se avocará al conocimiento de otros aspectos de la presente controversia para evaluar si el recurrente fue objeto de un despido arbitrario...”; de lo que se advierte que, el Tribunal Constitucional comparte el mismo criterio que la Sala Suprema en el sentido de que no resulta aplicable el precedente Huatuco Huatuco a los obreros.

En el presente caso está acreditado que el cargo que ocupó el actor –seguridad y vigilancia-, corresponde a la de un obrero, por lo que, estando a lo señalado, no le es aplicable el anotado precedente vinculante, debiendo reconocerse que la relación laboral del recurrente es a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada conforme al Decreto Legislativo N° 728; y que, en tal sentido, solo podía ser despedido por los motivos y siguiendo el procedimiento establecido en dicha norma jurídica.

Haciéndose presente que, si bien es cierto la Casación N° 4336-2015-Ica y la STC N° 6681-2013-PA/TC, se han emitido en procesos seguidos por obreros municipales; sin embargo, consideramos que resultan perfectamente aplicables a este proceso por tratarse también de un obrero que desarrolla labores que no forman parte de la carrera administrativa.

c) Finalmente en atención a que, el pago de los beneficios sociales no puede asimilarse a las remuneraciones dejadas de percibir, pues ello constituiría en enriquecimiento indebido y pago por una labor no realizada.

Conforme hemos indicado a partir de la promulgación de la Ley N° 30889 publicada el sábado 22 de diciembre de 2018 en el diario oficial El Peruano, los obreros de los gobiernos regionales se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en tanto le corresponde al demandante el reconocimiento de sus beneficios laborales al no haber sido reconocido en su momento, por lo que, no existe fundamento válido para desconocer el derecho de un trabajador obrero perteneciente a un Gobierno Regional.

Haciéndose presente que, los beneficios sociales reconocidos en la sentencia no han sido asimilados a las remuneraciones dejadas de percibir, como indebidamente afirma la Procuradora apelante.

SEXTO: Finalmente, tal como aparece de la resolución admisoría, este proceso se ha seguido con citación del Procurador Público del Gobierno Regional de Ancash, no obstante, en la parte resolutive de la sentencia se ha omitido consignar dicho extremo; por lo que, debe integrarse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 172° parte final del Código Procesal Civil.

V. DECISIÓN

Por las consideraciones expuestas:

CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número 8, de fecha 02 de agosto de 2021, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por XXXXXXXXXXXX contra el XXXXXXXXXXXX, sobre declaración de vínculo laboral a plazo indeterminado, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales; declara el vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el D.L. N° 728 e ntre las partes del 01 de diciembre de 2019 al 31 de enero del 2021; ordena la reposición laboral del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, con la última remuneración percibida por aquel; ordena el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores; y ordena a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente a S/ 8,544.86, por concepto de CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones, escolaridad y bono para la reactivación económica, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, con los descuentos de Ley. Sin costas ni costos. con lo demás que contiene.

INTEGRARON la misma sentencia con citación del Procurador Público del Gobierno Regional de Ancash. Notifíquese y devuélvase. Interviniendo como ponente, el magistrado XXXXXXXXXXXX

SS.

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

ANEXO 3: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si cumple 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. No cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> No cumple
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i> No cumple 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> No cumple 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple
				<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el</i>

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

SEGUNDA INSTANCIA

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> No cumple 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> No cumple
			Postura de las partes	<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). Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si 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. No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> 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 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). 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 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es,</i>

			que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple
		Motivación del derecho	<ol style="list-style-type: none"> 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). Si 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 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 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 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>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</p> <p>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</p> <p>El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>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>
		Descripción de la decisión	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple.

Anexo 04. Instrumento de recolección de información
LISTA DE COTEJO

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

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

CUESTIONES PREVIAS

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.

La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.

La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.

Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

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

Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.

Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

Calificación:

De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

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

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

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

Recomendaciones:

Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

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

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

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

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

Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1. Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión: Si cumple

La ausencia de un parámetro se califica con la expresión: No cumple

PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUBDIMENSIÓN

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

Cuadro 2. Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

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

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

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

Fundamentos:

□ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

□ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

□ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.

□ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

□ El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores

□ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

[5 - 6]	= Los valores pueden ser	5 o 6	= Mediana
[3 - 4]	= Los valores pueden ser	3 o 4	= Baja
[1 - 2]	= Los valores pueden ser	1 o 2	= Muy baja

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

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa (Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia).

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

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

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

Fundamentos:

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

calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

□ La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.

□ La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

□ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa (Aplicable para la sentencia de primera instancia - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

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

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[7 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta

[3 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

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

Se realiza por etapas

Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia Examinar el cuadro siguiente:

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

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

								2]	baja
Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta
				X				[13- 16]	Alta
	Motivación del derecho				X			[9- 12]	Med iana
								[5 -8]	Baja
						[1 - 4]	Muy baja		
Parte reso lutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta
					X			[7 - 8]	Alta
								[5 - 6]	Med iana
	Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

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

Fundamentos

- De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

Recoger los datos de los parámetros.

Determinar la calidad de las sub dimensiones; y 3) Determinar la calidad de las dimensiones.

4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.

Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.

El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.

Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia

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

Fundamento:

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

Anexo 6. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias

Cuadro 6.1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 -2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7-8]	[9-10]
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ EXPEDIENTE : 00128-2021-0-0201-JR-LA-01 MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO JUEZ : (H. H) ESPECIALISTA: (H.H) PROCURADOR PUBLICO: (H. H) DEMANDADO: (H.H) DEMANDANTE: (H.H) S E N T E N C I A RESOLUCIÓN N° 08 Huaraz, dos de agosto Del dos mil veintiuno.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la <i>individualización de la sentencia</i>, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</p>					X					

<p>VISTA, La presente causa laboral, signada con el número 00128-2021-0-0201-JRLA-01 seguido por H.H. contra H.H. sobre declaración de vínculo laboral a plazo indeterminado, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales; tramitado en la vía ordinaria laboral.</p> <p>I PARTE EXPOSITIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la demanda: El demandante señala que ingresó a laborar desde el 01 de enero del 2020 como personal de seguridad y vigilancia para la sede del Gobierno Regional de Áncash, por lo que señala que realiza labores obreras y le corresponde el régimen laboral del D.L. N° 728; agrega que realizaba sus labores bajo subordinación; agrega que el 01 de febrero del 2021 no se le dejó ingresar a su puesto laboral; entre otros argumentos. <p>Que, mediante Resolución N° 01, de fecha 26 de febrero del 2021, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada con citación al procurador público, programándose fecha para la audiencia de conciliación. Mediante Resolución N° 02, de fecha 14 de abril del 2021, se tiene por deducida la excepción y por contestada la demanda y se corre traslado al demandante.</p>	<p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											10
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<ul style="list-style-type: none"> • Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video, no se propició conciliación debido a la inasistencia de la parte demandada, se precisaron las pretensiones materia de juicio y se dispuso el juzgamiento anticipado. 													
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>De la contestación de la demanda: La demandada propone la excepción de incompetencia por razón de la materia y contesta la demanda. Sobre la excepción de incompetencia por razón de la materia, señala que en el presente caso, se puede advertir que la pretensión del demandante es desnaturalizar su condición contractual de locación de servicios al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728; en consecuencia, le es aplicable las disposiciones del D.L N° 728; sin embargo, la entidad demandada (Gobierno Regional de Ancash – sede central) no se encuentra sujeta al régimen de la actividad privada; sino al régimen de la administración pública, conforme lo describe el artículo 44° de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. En tal sentido, si el régimen laboral del actor es el de la actividad pública, debe formular su pretensión mediante el proceso Contencioso Administrativo y no en la vía ordinaria laboral, que bajo las pautas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo le corresponde tramitar las pretensiones aplicables al régimen laboral de la actividad privada; por lo que corresponde declarar improcedente la demanda atendiendo a lo dispuesto en el</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: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos</i></p>					x							

	<p>artículo 35° y primera parte del artículo 36° del Código Procesal Civil, siendo competente el Juzgado Contencioso administrativo. Sobre la contestación de la demanda, señala que el demandante presto servicios al Gobierno Regional de Ancash, conforme se aprecia en los recibos de honorarios emitidos y orden de servicios, como servicio de apoyo en seguridad y vigilancia; la misma que no puede ser tomado en cuenta; por cuanto la acreditación tendría que ser con los contratos, en la cual se consignen las funciones, lugar de prestación del servicio, fecha de inicio y de culminación; sin embargo también es preciso indicar que, en el orden de servicio que adjunta el demandante, se le requirió a dicho personal en el marco del plan de apoyo de la vigilancia, prevención y control de COVID en la entidad; es decir presto servicios de manera temporal y/o accidental y no permanente; agrega que el demandante pretende que el demandado le reconozca o se le declare el derecho a un contrato de trabajo de a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo 728, desde el 01 de diciembre del 2019 hasta el 31 de enero del 2021, se debe de tener en cuenta que los artículos 4° y 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, cuyo ámbito de aplicación comprende a las empresas y trabajadores de la actividad pública, específicamente, si la desnaturalización de contrato temporal o civil genera:</p>	<p><i>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>i) convertirlo automáticamente en un contrato de duración indeterminada, sin que sea necesario el requisito de “ingreso por concurso público”; o ii) si tratándose del empleo público, se exige el requisito de “ingreso por concurso público”; tal como lo prevé el artículo 5ª de la Ley N° 28175, Marco del Empleo Público; entre otros argumentos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Juzgamiento Anticipado: Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se dispuso el Juzgamiento Anticipado del Proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia. Mediante Resolución N° 03, sentencia de fecha 19 de abril del 2021, se declara fundada al excepción de incompetencia por razón de la materia, nulo todo lo actuado, se concluye el proceso y se dispone remitir los actuados al Segundo Juzgado de Trabajo de Huaraz; resolución que fue apelada, y la Sala Laboral mediante Resolución N° Seis, sentencia de vista de fecha diecisiete de junio del dos mil veintiuno, resuelve revocar la sentencia apelada, que declara fundada la excepción de incompetencia por razón de la 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>materia, anula todo lo actuado y se concluye el proceso, con lo demás que contiene; y, reformándola declararon infundada dicha la excepción, y dispusieron que la Juez de la causa emita pronunciamiento de fondo. Devueltos los autos, se dispone dejar en despacho para emitir sentencia.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Áncash

LECTURA. El cuadro 6.1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, alcanzando una puntuación de 10 en esta parte de la sentencia analizada.

Cuadro 6.2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>II. PARTE CONSIDERATIVA: PRIMERO.- El artículo 1° de la Constitución Política del Perú señala “ La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado” ; por su parte el Principio de Igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° del mismo cuerpo normativo, y a la vista del Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC sostiene que: “ La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma concordantes sin y contradicciones,</i></p> <p><i>concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las</p>										

	<p>sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos”; asimismo, el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, sostiene que: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes”</p> <p>SEGUNDO.- INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA</p> <p>El artículo 138 de la Constitución Política del Estado establece que “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.</p> <p>De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en</p>	<p>pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo</p>					X					
--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	<p>la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que:</p> <p>“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond¹ - como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.</p> <p>TERCERO.- FINALIDAD DEL PROCESO Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código</p>	<p>cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>Procesal Civil² , aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas³.</p> <p>CUARTO.- DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES</p> <p>El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, prescribe que el Proceso Laboral se inspira entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad, así, Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku citando a Américo Plá Rodríguez, en su libro Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que “El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”⁴.</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad)</i> <i>(Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma</i></p>										<p style="text-align: center;">20</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------------------

	<p>Es así que el descrito artículo incluye al Principio de Veracidad, en virtud del cual el fondo prevalece sobre la forma que concuerda con el Artículo III del Título Preliminar de la citada ley procesal, el mismo que prescribe: “ (...) los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma”; pues la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real, y sobre la base de ésta se emita un fallo final; por consiguiente, esto no es sino la manifestación de que el proceso laboral actual no es uno de naturaleza formalista como lo es el derecho civil o el derecho notarial; sino, es uno de naturaleza finalista, donde la fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados, oportunamente por las partes.</p> <p>QUINTO.- Es virtud a ello, el Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la mera voluntad del juzgador de querer favorecer a una de ellas, sino por la naturaleza del Derecho de Trabajo el cual es TUITIVO y del Proceso Laboral el cual es FINALISTA como ya se ha expuesto, ello concordante con el PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE, que implica la FACULTAD QUE SE OTORGA AL JUEZ COMPETENTE PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN; de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la litis del proceso,</p>	<p><i>según el juez)</i> Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni</i></p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>el juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir que el operador jurisdiccional trasgreda o infrinja el PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL, pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010-PA/TC – LORETO, de fecha 31 de enero de 2011.</p> <p>SEXTO.- CARGA DE LA PRUEBA</p> <p>La prueba es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones y conforme al numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones</p>	<p><i>abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas)</i> Si cumple</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contractuales, su extinción o inexigibilidad”; en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.</p> <p>SEPTIMO.- DEL VALOR DE LA ORALIDAD</p> <p>Es pertinente resaltar el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no necesariamente importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.</p> <p>OCTAVO.- DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO</p> <p>En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); ii) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por su contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho. a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 – Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.-</p> <p>b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual —cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.</p> <p>EN EL CASO CONCRETO: Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación, debido a que la cuestión debatida es de hecho, pero no había la necesidad de actuar medio probatorio alguno en atención a que los medios probatorios ofrecidos son documentales.</p> <p>NOVENO. – Mediante Resolución N° 03, sentencia de fecha 19 de abril del 2021, se declaró fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia, nulo todo lo actuado y concluido el proceso, disponiéndose que se remita el expediente al Segundo Juzgado de Trabajo, recurrida que fue la Sala Laboral mediante Resolución número seis, de fecha diecisiete de junio del dos mil veintiuno, revoca la sentencia contenida en la resolución número 03 de fecha 19 de abril de 2021, que declara fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia, anula todo lo actuado y se concluye el proceso, con lo demás que contiene; y, reformándola declararon infundada dicha la excepción, y dispusieron que la Juez de la causa emita pronunciamiento de fondo.</p> <p>En la mencionada resolución, la Sala Laboral señala, en el punto 3.7: “(...) la Ley N° 30889 no establece distinción alguna sobre los tipos de obreros que prestan servicio en dichos gobiernos regionales, y que por lo mismo los obreros que prestan servicios en tales</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>entidades, se encuentra adscritos al régimen laboral de la actividad privada, pues se entiende que dicho régimen confiere mayores beneficios, salvo los obreros contratados para realizar labores de construcción civil a cargo del Estado, pues como ha quedado establecido en el Pleno Jurisdiccional citado en el considerando anterior, a estos le es aplicable el régimen especial de construcción civil, por traer consigo mayores beneficios por la naturaleza del trabajo en riesgo que realizan, principios que no está demás precisar tienen su razón de ser en la relación asimétrica que existe entre el empleador y empleado, es decir entre la parte fuerte y la parte débil de la relación laboral, promovida por la vía constitucional en la búsqueda de un equilibrio entre las partes, los que necesariamente como se ha dicho debió tener en cuenta el juzgado de primera instancia.”; en esa medida, la Sala Laboral ya ha determinado el régimen laboral que correspondería al demandante, dejando sin margen de acción y libertad a la juzgadora suscrita respecto a dicho punto, por lo que solo</p> <p>corresponde acatar lo dispuesto por el superior en grado y emitir pronunciamiento de mérito.</p> <p>DÉCIMO. - PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, FACILITACIÓN PROBATORIA</p> <p>En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contratos civiles y aun cuando no se han suscrito pero se ha mantenido el vínculo laboral entre las partes, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la primacía de la realidad el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica⁵ señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el Principio de Continuidad que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez⁶ que sostiene: “Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboralno se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímer, sino que presupone una vinculación que se prolonga”.</p> <p>La accionante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del principio de facilitación probatoria contemplada en la Ley 29497, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, en virtud de esta presunción, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio, para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio, asumiéndose entonces, la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo esta regla no debe ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la casación Laboral N° 14440-2013-Lima⁷.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO. - EL CONTRATO DE</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>TRABAJO Y SUS ELEMENTOS</p> <p>En el presente caso a fin dar respuesta a la pretensión de reconocimiento de vínculo laboral por desnaturalización de órdenes de servicios, corresponde verificar la existencia de un contrato de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En cuanto a la prestación personal del servicio, la entidad demandada no ha negado expresamente la prestación personal de servicios como personal de seguridad, vigilancia y limpieza de la entidad demandada, por lo que se tiene por admitido; es así que conforme a los recibos por honorarios y a la orden de servicios ofrecidos por el demandante se tiene que prestó servicios de diciembre del 2019 a diciembre del 2020, respecto al mes de enero del 2021, la demandada no ha negado expresamente la prestación de servicios, por lo que se puede tener por admitida la prestación de servicios por dicho mes; en consecuencia, se tiene por acreditada la prestación personal de servicios. • En cuanto a la subordinación, no se debe perder de vista que la demandante prestaba servicios en una entidad estatal, el Gobierno Regional de Áncash, la que se organiza en niveles jerárquicos y dada las labores que cumplía, personal de seguridad, vigilancia y limpieza, las labores se efectuaban en las instalaciones de la entidad demandada. Cabe añadir que conforme al principio de facilitación probatoria, probada la prestación personal se presume la existencia de subordinación y remuneración, esto no significa que se libere al demandante de probar la subordinación a que estuvo sometido sino que se genera, al demandado, la carga de probar la prestación autónoma de 											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>los servicios, en el presente caso, la entidad demanda no ha acreditado que el demandante prestaba servicios de manera autónoma y por cuenta propia, por lo que no desvirtúa la presunción de subordinación. Siendo ello así se determina que la subordinación técnica, jerárquica y legal, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por último, se verifica igualmente la subordinación económica, que viene a ser a su vez, el elemento de la contraprestación abonada por la emplazada (remuneración); conforme se evidencia de los recibos por honorarios y ordenes de servicio, donde se evidencia que el demandante percibía una contraprestación por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor, los cuales eran abonados en forma mensual por la emplazada; hecho que, además, no ha sido negado por la entidad demandada. <p>Por lo que estando a los hechos expuestos, invocando el principio de facilitación probatoria señalado precedentemente, se puede arribar a la conclusión, luego de acreditada la prestación personal, que la demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, por lo que dada la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que la demandante ha prestado servicios bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de diciembre del 2019 al 31 de enero del 2021.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO. - DECLARACIÓN VÍNCULO LABORAL</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Que, habiéndose determinado la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se debe entender que la demandante tiene una relación laboral indeterminada, sujeta a Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto, se declara su vínculo laboral bajo el régimen antes referido del 01 de diciembre del 2019 al 31 de enero del 2021.</p> <p>DÉCIMO TERCERO. - DEL DESPIDO INCAUSADO</p> <p>Conforme se ha establecido en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003- 97- TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez,</p> <p>el artículo 31 del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez. Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad,</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.</p> <p>En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, protección que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, al establecer que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo)⁸; sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo estos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado. Respecto del despido incausado, éste se presenta cuando “Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”⁹, y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo “...no es válido afirmar que la eficacia restitutoria -entiéndase la reposición. De la impugnación de un despido, sea ésta incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>constitucional, sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí..."¹⁰, por lo tanto, la reposición derivada de un despido incausado (además del nulo y fraudulento) puede ser dispuesta por el juez laboral.</p> <p>En el presente caso, la demandante refiere que fue despedido el 01 de febrero del 2021 sin causa justa y sin debido proceso, al no permitírsele el ingreso al centro de trabajo; considerando que se ha verificado que el demandante tenía un contrato de trabajo a plazo indeterminado que inició el 01 de diciembre del 2019, y no se puso en conocimiento del demandante sobre el hecho derivado de la conducta o capacidad que justifique tal despido nos encontramos frente a un despido incausado, es así que al haberse extinguido el vínculo laboral en forma contraria a Ley es necesario analizar si corresponde ordenar la reposición del demandante.</p> <p>DÉCIMO CUARTO. - DE LA REPOSICIÓN LABORAL</p> <p>El Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, que se</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, establece que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo)¹¹; Además, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo éstos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.</p> <p>DÉCIMO QUINTO.- DEL PRECEDENTE HUATUCO Y LA SENTENCIA RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE N° 06681-2013-PA/TC.</p> <p>- De la Reposición y el Precedente Vinculante: De acuerdo con lo previsto en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral (Art. 38), la comisión de un despido arbitrario genera el pago de una indemnización y, solo en determinados casos, se puede acceder a la reposición vía acción de nulidad de despido. Sin embargo, los derechos laborales no pueden ser vistos exclusivamente desde la perspectiva de la legislación laboral ordinaria, ya que en los últimos años, el derecho constitucional mediante los pronunciamientos del Tribunal</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Constitucional, ha ejercido una gran influencia en la protección constitucional del Derecho al Trabajo y, especialmente, en la protección contra el despido, reconociendo el derecho de los trabajadores a su reposición en el puesto de trabajo, luego de haber efectuado una interpretación del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, al reconocer que la protección contra el despido arbitrario es un mandato constitucional al legislador que no puede interpretarse como un encargo abierto y que habilite al legislador a efectuar una regulación legal que llegue a vaciar de contenido el núcleo duro de este derecho constitucional (STC EXP. 1124- 2001-AA/TC). Bajo este contexto y si bien el Tribunal Constitucional en el expediente 05057-2013-PA/TC¹² caso Huatuco establece los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 como precedente vinculante y donde el fundamento 18 señala: “Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27 y 22 de la constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>duración indeterminada.¹³ Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del decreto Legislativo 728 para el sector privado.” Por lo tanto, sería de aplicación lo establecido en el precedente señalado, sin embargo, es necesario un análisis para la aplicación de este precedente al personal obrero. En lo relativo a la necesidad de concurso para ingresar a la carrera administrativa; debe señalarse que el régimen laboral de los obreros de la entidad demandada es el de la actividad privada, es así que el personal que está sujeto al régimen laboral de la actividad privada se sujeta necesariamente a lo establecido por la LPCL, sin que esta norma establezca como requisito para la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo para el que es contratado mediante concurso de méritos; en efecto, el artículo 4 de dicha norma legal establece que “...El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...”, lo que implica que mientras no se haya celebrado un contrato de trabajo sujeto a modalidad y conforme a los requisitos establecidos por los artículos 72 y 73 de la LPCL, estaremos ante un contrato de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>trabajo de duración indeterminado. El Tribunal Constitucional sostiene que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos y resaltando la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública, también establece que esta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público. Sin embargo es criterio de esta juzgadora que en el caso de los obreros esta no es aplicable por cuanto dicho personal realiza funciones operativas a diferencia de los empleados que desarrollan labores administrativas, esto no significa que la empleadora para el caso de los obreros no pueda establecer como un elemento de evaluación para el acceso a un cargo en tanto al empleador le corresponde determinar si el trabajador a contratar o contratado reúne el perfil funcional requerido para desempeñar el cargo a asignarse o asignado. Ello sin embargo no obsta con el hecho de que los obreros también se encuentran sujetos a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025 dispositivo que norma la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado por cuanto el objetivo es la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano lo cual implica también los servicios (funciones operativas) que ellos</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>desarrollan, pero que es diferente al acceso mediante concurso, que se establece para los servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada que desarrollan labores administrativas.</p> <p>- De la sentencia recaída en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC¹⁴: En un reciente pronunciamiento, en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC, el Tribunal constitucional señala “Así, sobre la base de lo dispuesto en la STC Exp. N.º 05057-2013-PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a esta último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, es corresponde aplicar las reglas del "precedente Huatuco", referidas al pedido de reposición” Además señala “es claro que el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)". Es así que el TC rechazó aplicar dicho criterio jurisprudencial al pedido de reposición de un obrero en la medida que este se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. En tal sentido, el Colegiado ha precisado que lo que se buscó proteger con el precedente Huatuco es la carrera administrativa. Asimismo, ha reconocido que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente realiza carrera administrativa, y que solo a este último grupo, corresponde aplicar las reglas del precedente Huatuco. Por lo que en la citada sentencia donde resolvió el caso de un trabajador obrero que demandó a su entidad empleadora por haberlo despedido de manera arbitraria el TC manifestó que la reposición es solicitada por un trabajador obrero, sujeto a la actividad privada, por lo que no es posible aplicar el referido precedente. Consecuentemente verificada objetivamente la causa y analizados los medios probatorios aportados caso por caso se concluye que si es posible la reposición de un obrero. Asimismo, el TC, en el fundamento jurídico 13, ha explicado cuáles son los elementos o presupuestos fácticos</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>para la aplicación de la regla jurisprudencial contenida en el precedente Huatuco, los que son: “(a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se descubrió una relación laboral de carácter permanente. [y] (b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4).” (énfasis en el original); por lo que pasaremos a analizar la concurrencia de los elementos (a) y (b) para verificar la aplicabilidad, o no, del precedente Huatuco, y en esa medida analizar la procedencia, o no, del pedido de reposición:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respecto al elemento (a) este se configura, pues el presente caso se refiere a la desnaturalización de un contrato de naturaleza civil; respecto al elemento (b), se debe tener en cuenta que conforme a lo señalado por el TC, este elemento contiene cuatro componentes que deben ser copulativos, por lo que la ausencia de uno de ellos trae consigo la no configuración del elemento (b), siendo así, tenemos que en el presente caso el componente (b.1), carrera administrativa, no se configura pues, la reposición se solicita en el cargo de personal de seguridad, vigilancia y limpieza, el mismo que no forma parte de la 											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>carrera administrativa, siendo ello así no es necesario analizar los demás componentes del elemento (b); consecuentemente éste no se configura; finalmente, si bien se ha presentado el presupuesto fáctico (a) no sucede lo mismo con el presupuesto fáctico (b), por lo que conforme a lo señalado por el TC en este caso no es de aplicación la regla jurisprudencial establecida en el precedente Huatuco, en esa medida, sí es posible la reposición del demandante al puesto de guardián o vigilante.</p> <p>DÉCIMO SEXTO. - DE LA REPOSICIÓN DEL DEMANDANTE</p> <p>En el presente caso se ha determinado que el demandante fue despedido de manera incausada y verifica la procedencia de la reposición solicitada, consecuentemente, merece atender la reposición correspondiente. Siendo esto así, y en mérito a lo establecido por el Tribunal Constitucional corresponde atender al demandante con la reposición a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida por aquélla.</p> <p>DÉCIMO SÉPTIMO. - DE LA INCLUSIÓN A PLANILLAS</p> <p>En cuanto a la incorporación al Libro de Planillas, tenemos que en el artículo 1¹⁵ concordante con el artículo 3° y 13° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, establece que: “Los empleadores cuyos trabajadores se</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo (...).”; asimismo de los documentos aportados al proceso y lo afirmado por las partes, se tiene que la demandada no ha registrado al demandante en los libros de planillas, por lo que la existencia del vínculo laboral le corresponde ser incluido a planillas por parte de su empleadora, por lo que se le debe incluir a la demandante en el libro de planillas bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado con todos los derechos que dicho régimen contempla.</p> <p>DÉCIMO OCTAVO. - DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS</p> <p>Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado ¹⁶ que: “(...) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e irrenunciabilidad”. Habiéndose establecido el tipo de relación laboral y en atención al principio indicado, además de tener en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde a la demandante el pago de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales.</p> <p>DÉCIMO NOVENO. - DE LOS BENEFICIOS SOCIALES</p> <p>Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal¹⁷. Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente¹⁸. Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa. Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficios social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena. Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencia de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores¹⁹.</p> <p>VIGÉSIMO. - DE LA LIQUIDACIÓN</p> <p>Esta se efectúa con la pericia realizada por el perito adscrito a este módulo laboral y con el apoyo del Sistema integrado proporcionado y validado por el Poder Judicial con el que cuenta este Juzgado denominado Interleg. -</p> <p>Compensación por tiempo de servicios: De conformidad a lo prescrito por el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo 9° de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20° del TUO del Decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2° del citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses. El trabajador tendrá derecho al depósito una vez cumplido el mes de servicios. Si ha laborado menos de un mes esos días se acumulan para el depósito siguiente. En lo concerniente a la Compensación por Tiempo de Servicios reclamados por demandante, debe señalarse que la emplazada no ha probado haber pagado al demandante suma alguna por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma semestral conforme a lo dispuesto en los Artículos 21° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR; motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio, calculo que se ha realizado conforme al artículo 8 del TUO del D.L. N° 650, según el detalle siguiente:

Depósito	Período	Tiempo Efectivo	Remunerac. al mes de	Básico	Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CIS
Abr-20	01/12/19 30/04/20	03M	Abr-20	1500	41.67	1,541.67	642.36
Oct-20	01/05/20 31/10/20	06M	Oct-20	1500	250.00	1,750.00	875.00
Abr-21	01/11/20 31/01/21	03M	Ene-21	1500	250.00	1,750.00	437.50
TOTAL							S/: 1,954.86

- Las Gratificaciones legales: En lo concerniente a las gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Otorgamiento de las

Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

Gratificación	Tiempo Efectivo	Básico	Remuneración Computable	Gratificación
Dic-19	01M	1500	1500	250
Jul-20	06M	1500	1500	1500
Dic-20	06M	1500	1500	1500
Jul-21	01M	1500	1500	250
TOTAL				87
				3,500.00

- De la Bonificación Extraordinaria temporal: Que, la Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad (Ley N° 29351) tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014 y no ha sido publicada, en el Diario Oficial El Peruano, una norma que modifique dicha ley, el artículo 3° de esta dispone que el monto que (hasta el año 2008) abonaban los empleadores por concepto de aportaciones al EsSalud con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores (a partir del año 2009) bajo la

modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable. En otras palabras, los empleadores en vez de pagar dicho 9% (calculado sobre la gratificación de julio o diciembre) a EsSalud, lo hará al trabajador como bonificación extraordinaria. Dicha ley, asimismo señala que las gratificaciones por fiestas patrias y navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna (excepto al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría). Por lo tanto, no se toman en cuenta para el cálculo de las aportaciones que se realizan a la ONP o a la AFP. Siendo ello así al accionante le corresponde el pago de esta bonificación a partir del año 2009.

Gratificación	Gratificación	Bonificac. Extraor 9%
Dic-19	250	22.5
Jul-20	1500	135
Dic-20	1500	135
Jul-21	250	22.5
TOTAL	S/.	315.00

- De Las Remuneraciones Vacacionales: Que, según lo dispuesto por el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, el segundo párrafo del artículo 22 del Decreto Legislativo N° 713, establece: “El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.” En el presente caso este

concepto también asiste al demandante en una remuneración por récord vacacional trunco.

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Básico	Remuneración Computable	Vacaciones
2019 - 2020	01A	1500	1500	1500
Truncas	03M	1500	1500	375
TOTAL				S/ 1,875.00

- Bono por escolaridad: Al amparo del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; se tiene que el bono por escolaridad es de obligatorio cumplimiento para las instituciones públicas y/o empresas del sector público; sin embargo, para las empresas privadas es facultativo el otorgamiento de este bono. En este sentido, el estado dispone del otorgamiento de esta bonificación para los trabajadores que forman parte del aparato estatal, emitiendo para ello diversas disposiciones que regulan dicho otorgamiento. Respecto al año 2020, el demandante no cumple la antigüedad requerida en el artículo 4 del DECRETO SUPREMO N° 001-2020-EF, por lo que corresponde amparar este extremo en proporción a los meses laborados

PERIODO	NORMA	SUB TOTAL
2020	D.S. N° 001 - 2020 - EF	400.00
TOTAL		S/ 400.00

- Bono para la reactivación económica: La Nonagésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, establece la entrega por única vez de un bono económico para: "Personal de las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos

Locales, bajo los alcances de los Decretos Legislativos N°s. 276, 728, 1057, 1024 y de la Ley N° 30057, así como el personal comprendido en las normas que regulan las carreras especiales, de acuerdo con el siguiente detalle: Para el personal que percibe como ingreso mensual bruto un monto menor o igual a S/ 1500,00, el bono es equivalente a la suma de S/ 500,00. Para el personal que percibe como ingreso mensual bruto un monto superior a S/ 1500,00, el bono es equivalente a la suma de S/ 300,00. (...) El bono para la reactivación económica se entrega por única vez en el mes de diciembre de 2020, y no tiene carácter remunerativo, compensatorio, ni pensionable y no está sujeto a cargas sociales, ni forma parte de la base de cálculo para la determinación de cualquier beneficio, compensación u otro de similar naturaleza”; en el caso concreto se tiene que el demandante es personal de una entidad de gobierno regional, bajo los alcances del D.L. N° 728, y tiene un ingreso mensual bruto igual a S/ 1,500.00 por lo que le corresponde el bono en la suma de S/ 500.00.

PERIODO	SUB TOTAL
Dic-20	500,00
TOTAL	S/. 500,00

RESUMEN	
Compensación por Tiempo de Servicios	S/. 1,954.86
Gratificaciones	S/. 3,900.00
Bonificación Extraordinaria	S/. 315.00
Vacaciones	S/. 1,875.00
ESCOLARIDAD	S/. 400.00

Bono Reactivacion Economica	S/. 500.00
TOTAL	S/. 8,544.86

Considerando las pretensiones dinerarias que

<p>han sido amparadas, al demandante le corresponde percibir la suma de S/ 8,544.86 (OCHO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 86/100 SOLES) por concepto de CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones, escolaridad y bono para la reactivación económica.</p> <p>VIGÉSIMO PRIMERO. - DE LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO</p> <p>Corresponde el pago de los intereses legales, éstos serán calculados en ejecución de sentencia. Los intereses legales se calcularán de acuerdo al artículo 3° del Decreto Ley N° 25920. Asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil. Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es el Poder Judicial, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”; de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de costos en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.</p> <p>VIGÉSIMO SEGUNDO. - Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza²⁰. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Áncash.

LECTURA. El cuadro 6.2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, alcanzando el máximo puntaje (20) en esta parte de la sentencia evaluada.

Descripción de la decisión	<p>FALLA:</p> <p>1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por JUAN ANTONIO MENDOZA MENDOZA contra GOBIERNO REGIONAL DE ÁNCASH sobre declaración de vínculo laboral a plazo indeterminado, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos.</p> <p>2. Se declara el vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el D.L. N° 728 entre las partes del 01 de diciembre del 2019 al 31 de enero del 2021.</p> <p>3. Se ORDENA la REPOSICIÓN LABORAL del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, con la última remuneración percibida por aquel.</p>	<p><i>que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i> 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>										10
-----------------------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

	<p>4. Se ORDENA el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores.</p> <p>5. Se ORDENA a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente a S/ 8,544.86 (OCHO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 86/100 SOLES) por concepto de CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones, escolaridad y bono para la reactivación económica, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Con los descuentos de Ley.</p> <p>6. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley. Notifíquese.-</p>	<p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>)</p> <p>Si cumple</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni</i></p>					X					
----------------------------	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

		<i>viejo tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Áncash.

LECTURA. El cuadro 6.3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; alcanzando un valor de 10 en esta parte de la sentencia analizada.

Cuadro 6.4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, con énfasis de la calidad de la introducción, y la postura de las partes.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE ANCASH Sala Laboral Permanente EXPEDIENTE N°: 00128-2021-0-0201-JR-LA-01 MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO RELATOR: (H.H) PROCURADOR : (H.H) DEMANDADO: (H.H) DEMANDANTE: (H.H)</p> <p>SENTENCIA DE VISTA</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: DOCE Huaraz, veinte de octubre del año dos mil veintiuno. VISTOS; en audiencia virtual y habiéndose producido la votación con arreglo a ley, se emite la presente sentencia.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si</i></p>										

	<p>I. RESOLUCIÓN IMPUGNADA: La sentencia contenida en la resolución número 08, de fecha 02 de agosto de 2021, obrante de fojas 148 a 172, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por Juan Antonio Mendoza Mendoza contra el Gobierno Regional de Ancash, sobre declaración de vínculo laboral a plazo indeterminado, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales. Sin costas ni costos; y se ordena a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente a S/ 8,544.86, con lo demás que contiene.</p> <p>II. ANTECEDENTES: Demanda; mediante escrito obrante de fojas 20 a 30, Juan Antonio Mendoza Mendoza, interpone demanda contra el Gobierno Regional de Ancash, solicitando la desnaturalización de órdenes de servicio a un contrato de naturaleza laboral, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 a plazo inde terminado, inclusión a planillas, pago de beneficios sociales y reposición por despido incausado, afirmando, que laboró desde el 01 de diciembre de 2019 al 31 de enero de 2021, como personal de seguridad y vigilancia en la sede del Gobierno Regional de Ancash, ejerciendo labores de vigilancia, que se encuentran dentro del campo que desarrollan los obreros regionales, por lo que el régimen que le corresponde, es de la actividad privada, por cuanto se encuentra dentro de los alcances del artículo único de la Ley 30889, Ley que Precisa el Régimen Laboral de los Obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.</p> <p>Contestación de demanda; la Procuradora Público del Gobierno Regional de Ancash, mediante escrito sobrantes de fojas 76 a 83 y 93 a 100, ambos del mismo contenido, contesta la demanda, solicitando se declare infundada, argumentando que: a) el demandante prestó servicios al Gobierno Regional de Ancash, como apoyo en seguridad y vigilancia, de manera temporal y/o accidental y no permanente, toda vez que se le requirió en el marco del plan</p>	<p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si</p>											10
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p>de apoyo de la vigilancia, prevención y control del covid; b) en el presente caso, no estamos frente a una típica figura de desnaturalización de contrato, ya que no se encuadra dentro de los artículos 04 y 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, asimismo, no se cuenta con los elementos determinantes, característicos y diferenciadores del contrato de trabajo; c) el demandante no ha ingresado por concurso público, por lo que no se ha producido el despido incausado, asimismo, en la actualidad el Gobierno regional de Ancash, cuenta únicamente con dos regímenes laborales, el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 1057.</p> <p>Sentencia de primera instancia; el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, declara fundada en parte la demanda, considerando que: i) la Sala Laboral ya ha determinado el régimen laboral que correspondería al demandante; por lo que, concurriendo los elementos del contrato de trabajo, se debe entender que el demandante tiene una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto, se declara su vínculo laboral bajo el régimen antes referido del 01 de diciembre del 2019 al 31 de enero del 2021; ii) el demandante tenía un contrato de trabajo a plazo indeterminado que inició el 01 de diciembre del 2019, por lo que, al no haberse puesto en su conocimiento el hecho derivado de la conducta o capacidad que justifique su despido, nos encontramos frente a un despido incausado; iii) el régimen laboral de los obreros de la entidad demandada es el de la actividad privada, sujeta a lo establecido por la LPCL, sin que esta norma establezca como requisito para la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo para el que es contratado mediante concurso de méritos, por no formar parte de la carrera administrativa.</p> <p>III. RECURSO DE APELACIÓN:</p> <p>La Procuradora Público del Gobierno Regional de Ancash, mediante escrito obrante de fojas 175 a 180, interpone recurso de apelación contra la sentencia en el extremo que se declara fundada en parte la demanda, solicitando se revoque la sentencia, reproduciendo los mismos</p>	<p>cumple.</p>											
--	---	-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>fundamentos del escrito de contestación de demanda, con excepción de los siguientes agravios: a) se ha incurrido en una incorrecta interpretación del concepto de competencia, la misma que se rige por el principio de legalidad; b) según el artículo 28 del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa del Decreto Legislativo N° 276, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90PCM, “El ingreso a la administración en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectuara obligatoriamente mediante concurso”; por lo que se ha vulnerado el precedente vinculante recaído en el expediente N° 05057-20 13- PA/TC, mediante el cual el Tribunal Constitucional ha establecido que aunque un trabajador sujeto al régimen laboral privado y ligado a una entidad estatal acredite judicialmente la desnaturalización de su contrato y reclame su reposición por haberse violado su derecho fundamental al trabajo, no será repuesto a menos que pruebe que fue contratado a plazo indeterminado, que cuenta con una plaza presupuestada y que ingreso se produjo por concurso público; c) el pago de los beneficios sociales, no puede asimilarse a las remuneraciones dejadas de percibir, pues ello constituiría en enriquecimiento indebido y pago por una labor no realizada.</p>	<p>1. <i>Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</i></p> <p>2. <i>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</i></p> <p>3. <i>Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

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

Fuente: N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Áncash.

LECTURA. El cuadro 6.4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy alta, alcanzando una puntuación de 10 en esta parte de la sentencia analizada.

Cuadro 6.5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, con énfasis la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>IV. CONSIDERANDOS: PRIMERO: El principio de la doble instancia: 1.1 El derecho a la pluralidad de instancia forma parte del debido proceso judicial y goza de reconocimiento a nivel internacional en la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual en su artículo 8, inciso 2, párrafo h) ha previsto que toda persona tiene el “ Derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior (...)” . El Tribunal Constitucional tiene expuesto, en uniforme y reiterada jurisprudencia, que el derecho de acceso a los recursos o a recurrir la resoluciones judiciales, es una manifestación implícita del derecho fundamental a la pluralidad de la instancia, reconocido en el artículo 139 inciso 3) de la Norma Fundamental (Cfr. SSTC 1243- 2008-PHC, fundamentos 2; 5019-2009-PHC, fundamento 2; 2596-2010-PA; fundamento 4)¹ .</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple.</p>										

	<p>1.2 Según el artículo 364 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a la presente causa² : “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.” para lo cual el Juez Superior debe resolver en función a los agravios, los errores de hecho y de derecho que sustentan la pretensión impugnatoria; el recurso de apelación busca garantizar que las personas que participan en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal.</p> <p>SEGUNDO: Consideraciones previas:</p> <p>2.1 El contrato de trabajo, según De Ferrari, “es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”³ ; asimismo Gómez Valdez, señala “El contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental”⁴ ; el contrato de trabajo es pues un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador, se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a</p>	<p>2.Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3.Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración</i></p>					X					
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	<p>favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquél una remuneración por los servicios prestados.</p> <p>Los elementos constitutivos del contrato de trabajo son: a) la prestación personal de servicios, b) la remuneración; y, c) la subordinación; estos elementos son esenciales de todo contrato de trabajo, por lo que necesariamente tienen que concurrir para considerar a una ocupación dentro del objeto de regulación del derecho del trabajo; pues, la falta de uno de ellos daría lugar a una relación jurídica diferente a la que es materia de protección de la rama laboral.</p> <p>2.2 Las órdenes de servicio, no configuran un tipo de contrato establecido en la Ley de Contrataciones del Estado -Ley 30225; por cuanto según el artículo 32.4 “El reglamento establece el procedimiento, plazos y requisitos para el perfeccionamiento del contrato, así como los casos en que el contrato puede perfeccionarse mediante una orden de compra o servicio...”:</p> <p>El Tribunal Constitucional en la sentencia contenida en el expediente número 01461-2011-PA/TC, ha señalado: “8. Para acreditar la existencia de una relación laboral, el demandante ha presentado... órdenes de servicios... en los que consta que la labor del actor era controlar el sistema eléctrico... 9. Consecuentemente, se ha acreditado suficientemente que el actor prestó servicios personales...”; en ese sentido, las órdenes de servicios son medios probatorio idóneos para acreditar la prestación personal, no siendo</p>	<p><i>unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple.</p> <p>5. <i>Evidencia claridad: el contenido del</i></p>										<p>20</p>
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

	<p>imprescindible la suscripción de contratos donde se especifique la modalidad del contrato.</p> <p>TERCERO: Régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales:</p> <p>3.1 El artículo único de la Ley N° 30889-Ley que precisa el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales- publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 22 de diciembre de 2018, dispone “Precisase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”; por lo que, los obreros de los gobiernos regionales se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</p> <p>3.2 De otra parte, debe tenerse en cuenta que, conforme se ha señalado en la reciente Casación Laboral N° 11033-2018-Ancash de fecha 20 de octubre de 2020, “al tener el actor el cargo de guardián resulta ser un obrero y no forma parte de la carrera administrativa, pues sus labores no ameritan un perfil especializado que involucre su acceso aplicando el principio de meritocracia”; en ese sentido, estando a lo dispuesto en el artículo único de la Ley N° 30889-Ley que pre cisa el Régimen Laboral de los Obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, le corresponde de ser el caso el régimen laboral privado del</p>	<p><i>Lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
	<p>Casación Laboral N° 11033-2018-Ancash de fecha 20 de octubre de 2020, “al tener el actor el cargo de guardián resulta ser un obrero y no forma parte de la carrera administrativa, pues sus labores no ameritan un perfil especializado que involucre su acceso aplicando el principio de meritocracia”; en ese sentido, estando a lo dispuesto en el artículo único de la Ley N° 30889-Ley que pre cisa el Régimen Laboral de los Obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, le corresponde de ser el caso el régimen laboral privado del</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</p>										

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</p> <p>3.3. Al respecto, debemos tener en cuenta que, según lo establecido en el artículo 44° de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, señala que “Los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. El régimen pensionario aplicable a los trabajadores señalados en el párrafo anterior se regula por la legislación específica de la materia. Los trabajadores que se encuentren incorporados al régimen del Decreto Ley N° 20530, podrán mantener dicho régimen, de acuerdo a Ley. Los demás trabajadores se regirán por las normas del Sistema Nacional de Pensiones o del Sistema Privado de Pensiones, según corresponda, conforme a ley.”</p> <p>3.4 La citada Ley Orgánica, según el artículo 106° de la Constitución Política del Estado, regula el funcionamiento y la estructura de los Gobiernos Regionales, habiendo dispuesto el legislador que todos los servidores públicos de dicha institución, entiéndase funcionarios, empleados e incluidos los obreros, se encuentran bajo el régimen laboral general aplicable a la administración pública, situación que fue modificada respecto a los obreros, también por decisión del legislador al emitirse la Ley N° 30889, con fecha 21 de diciembre del 2018, cuando en su artículo único señala: “Precísese que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están</p>	<p><i>que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p>					<p>X</p>					
--	--	---	--	--	--	--	-----------------	--	--	--	--	--

	<p>comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”</p> <p>CUARTO: El despido laboral:</p> <p>4.1 El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.</p> <p>4.2 Como establece el inciso g) del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, una de las formas de extinguir el contrato de trabajo es el despido, el cual para su validez debe ejecutarse frente a faltas relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador, observando los requisitos de fondo y de forma que se precisan en la norma.</p> <p>4.3 Según el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador.</p> <p>Asimismo, el artículo 31 del Texto Único</p>	<p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo)</i></p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97- TR, señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez, por cuanto para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y su objetividad.</p> <p>QUINTO: Análisis del caso y absolución de agravios:</p> <p>5.1 De acuerdo a los principios procesales recogidos en el artículo 370° del Código Procesal Civil⁵, el contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior, toda vez que aquello que se denuncie como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el juez superior revise, estando entonces conforme con los demás puntos o extremos que contenga la resolución impugnada, en caso de existir</p>	<p><i>normativo).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El Contenido del Lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>tales, que no hayan sido objeto de su impugnación; en ese sentido, procedemos a absolver los agravios formulados por la procuraduría de la entidad demandada haciéndose presente previamente que no se ha cuestionado la prestación personal de servicios del demandante, el récord laboral ni el cargo desempeñado.</p> <p>5.2 Apelación formulada por la Procuraduría:</p> <p>a) Con relación a que, se ha incurrido en una incorrecta interpretación del concepto de competencia, la misma que se rige por el principio de legalidad.</p> <p>De la revisión de autos se advierte que, mediante resolución número 03, sentencia de fecha 19 de abril del 2021, se declaró fundada al excepción de incompetencia por razón de la materia; la Sala Laboral mediante resolución número 06, sentencia de vista de fecha 17 de julio de 2021, revocó la referida sentencia y, reformándola declaró infundada dicha la excepción; resolución que no fue cuestionada por ninguna de las partes; por lo que, cualquier cuestionamiento a la competencia se encuentra fuera de lugar.</p> <p>b) Respecto a que, según el artículo 28 del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa del Decreto Legislativo N° 276, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90PCM, “El ingreso a la administración en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectuara obligatoriamente mediante concurso”; por lo que se ha vulnerado el</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>precedente vinculante recaído en el expediente N° 05057-20 13- PA/TC, mediante el cual el Tribunal Constitucional ha establecido que aunque un trabajador sujeto al régimen laboral privado y ligado a una entidad estatal acredite judicialmente la desnaturalización de su contrato y reclame su reposición por haberse violado su derecho fundamental al trabajo, no será repuesto a menos que pruebe que fue contratado a plazo indeterminado, que cuenta con una plaza presupuestada y que ingreso se produjo por concurso público;</p> <p>Sin embargo, en la Casación N° 4336-2015-Ica, de fecha 17 de marzo de 2016, la Corte Suprema fijó principios jurisprudenciales referidos a los alcances del precedente vinculante constitucional emitido por el Tribunal Constitucional contenido en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC-Junín, estableciendo entre otros lo siguiente: "...En consecuencia, esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria reafirma sus criterios establecidos en las casaciones antes mencionadas, no debiendo aplicarse la Sentencia N° 5057-2013- PA/TC JUNÍN en los siguientes casos: ...d) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.."</p> <p>Además, el propio Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 6681-2013-PA/TC, de fecha 23 de junio de 2016, ha realizado las siguientes precisiones respecto a la aplicación del precedente Huatuco Huatuco: " 15. Sin embargo, el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>pedido del demandante se refiere a la reposición de un obrero municipal, sujeto al régimen de la actividad privada conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades. Por tanto, no existe coincidencia entre lo solicitado y lo previsto en el presupuesto (b), esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa. 16. En consecuencia, y al no ser aplicable el “precedente Huatuco”, este Tribunal se avocará al conocimiento de otros aspectos de la presente controversia para evaluar si el recurrente fue objeto de un despido arbitrario...”; de lo que se advierte que, el Tribunal Constitucional comparte el mismo criterio que la Sala Suprema en el sentido de que no resulta aplicable el precedente Huatuco Huatuco a los obreros.</p> <p>En el presente caso está acreditado que el cargo que ocupó el actor –seguridad y vigilancia-, corresponde a la de un obrero, por lo que, estando a lo señalado, no le es aplicable el anotado precedente vinculante, debiendo reconocerse que la relación laboral del recurrente es a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada conforme al Decreto Legislativo N° 728; y que, en tal sentido, solo podía ser despedido por los motivos y siguiendo el procedimiento establecido en dicha norma jurídica.</p> <p>Haciéndose presente que, si bien es cierto la Casación N° 4336-2015-Ica y la STC N° 6681-2013-PA/TC, se han emitido en procesos seguidos por obreros municipales; sin embargo, consideramos que resultan</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>perfectamente aplicables a este proceso por tratarse también de un obrero que desarrolla labores que no forman parte de la carrera administrativa.</p> <p>c) Finalmente en atención a que, el pago de los beneficios sociales no puede asimilarse a las remuneraciones dejadas de percibir, pues ello constituiría en enriquecimiento indebido y pago por una labor no realizada.</p> <p>Conforme hemos indicado a partir de la promulgación de la Ley N° 30889 publicada el sábado 22 de diciembre de 2018 en el diario oficial El Peruano, los obreros de los gobiernos regionales se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en tanto le corresponde al demandante el reconocimiento de sus beneficios laborales al no haber sido reconocido en su momento, por lo que, no existe fundamento válido para desconocer el derecho de un trabajador obrero perteneciente a un Gobierno Regional.</p> <p>Haciéndose presente que, los beneficios sociales reconocidos en la sentencia no han sido asimilados a las remuneraciones dejadas de percibir, como indebidamente afirma la Procuradora apelante.</p> <p>SEXTO: Finalmente, tal como aparece de la resolución admisorio, este proceso se ha seguido con citación del Procurador Público del Gobierno Regional de Ancash, no obstante, en la parte resolutoria de la sentencia se ha omitido consignar dicho extremo; por lo que, debe integrarse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 172° parte final del Código Procesal Civil.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash.

LECTURA. El cuadro 6.5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; alcanzando un puntaje de 20 en esta parte de la sentencia analizada

Cuadro 6.6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	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	V. DECISIÓN Por las consideraciones expuestas: 1. CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número 8, de fecha 02 de agosto de 2021, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por Juan Antonio Mendoza Mendoza contra el Gobierno Regional de Ancash, sobre declaración de vínculo laboral a plazo indeterminado, inclusión a planillas, reposición, pago de beneficios sociales e intereses legales; declara el vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el D.L. N° 728 e ntre las partes del 01 de diciembre de 2019 al 31 de enero del 2021;	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) No cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada												X					

	<p>ordena la reposición laboral del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, con la última remuneración percibida por aquel; ordena el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores; y ordena a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente a S/ 8,544.86, por concepto de CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones, escolaridad y bono para la reactivación económica, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, con los descuentos de Ley. Sin costas ni costos. con lo demás que contiene.</p> <p>2. INTEGRARON la misma sentencia con citación del Procurador Público del Gobierno Regional de Ancash. Notifíquese y devuélvase. Interviniendo como ponente, el magistrado (H.H)</p> <p>SS. (H.H). (H.H) (H.H)</p>	<p>más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) <i>/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i> 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 cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad <i>(El Contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco</i></p>										<p>10</p>
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

		<p><i>de lenguas extranjeras ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
<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>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>										

X

	<p>denunciación evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

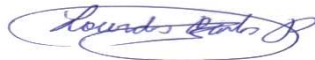
Fuente expediente N° 00128-2021-0-02011-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Áncash.

LECTURA. El cuadro 6.6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, alcanzando un valor de 10 en esta parte de la sentencia analizada.

Anexo 7. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autor del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00128-2021-0-0201-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2024**. Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional 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, cumpro con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc, que permiten individualizar 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 que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento.*

Chimbote, 20 de marzo del 2024.



LOURDES MARIVEL CARLOS POMA

Código estudiante: 1206181273

Código Orcid: 0000-0002-5090-2155

DNI: 25719990

