



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO EXPEDIENTE
N° 00340-2017-94-2402-JR-LA-02 DISTRITO JUDICIAL
DE UCAYALI, 2018.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO Y
CIENCIA POLITICA

AUTOR:

REATEGUI RUIZ JORDANO

ORCID: 0000-0001-7872-6352

ASESOR:

DR. VASQUEZ LEIVA ELVIS SALATIEL

ORCID: 0000-0003-4653-6479

PUCALLPA – PERÚ

2020

1. Título de la tesis

Calidad De Sentencias Sobre Desnaturalización De Contrato
Expediente N° 00340-2017-94-2402-Jr- La-02 Distrito Judicial De
Ucayali, 2018.

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR:

Reátegui Ruiz Jiordano

ORCID: 0000-0001-4356-6479

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote UCT, Estudiante de
Derecho y Ciencia Política, Pucallpa, Perú

ASESOR:

DR. Vásquez Leiva Elvis Salatiel

ORCID: 0000-0001-7764-3539

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote UCT, Facultad de
Derecho y Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho y Ciencia
Política, Pucallpa, Perú

JURADO

Mgtr. Robalino Cardenas Sissy Karen

ORCID ID: 0000 0003 4653 6479

Mgtr. Perez Lora Lourdes Paola

ORCID ID: 0000 0002 7097 5925

Mgtr. Condori Sanchez Anthony Martín

ORCID ID: 0000 0001 6565 1910

JURADOS DE INVESTIGACIÓN

Mgtr. Robalino Cárdenas Sissy Karen

ORCID ID: 0000 0003 4653 6479

Presidente

Mgtr. Pérez Lora Lourdes Paola

ORCID ID: 0000 0002 7097 5925

Miembro

Mgtr. Condori Sánchez Anthony Martín

ORCID ID: 0000 0001 6565 1910

Miembro

Dr. Vásquez Leiva Elvis Salatiel

ORCID: 0000-0001-7764-3539

Asesor

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial, a la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote filial Pucallpa docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, por todo el apoyo brindado día a día en mi formación.

Jiordano Reátegui

DEDICATORIA

A Dios por darme fuerzas para crecer y salir adelante día a día por haberme visto en mis días de lucha, porque me acompaña en mis tiempos difíciles y por los días de esperanza fe y amor

A mi familia por el apoyo constante e incondicional que me brindan día a día, por la fuerza que me da para poder salir adelante y luchar por el en todo momento

Jiordano Reátegui

RESUMEN

La presente investigación titulado: CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO EXPEDIENTE N°00340-2017-94-2402-JR- LA-02- DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, 2018. Se determinaron los estándares de calidad de las sentencias en el proceso sobre desnaturalización de contrato.

Asimismo, el nivel y diseño de la investigación es descriptivo simple de corte transversal, donde el objetivo determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali.

Para la unidad de análisis, se tomó como fuente de información, un expediente judicial que fue seleccionado mediante muestreo por conveniencia; los datos se recolectaron utilizando una lista de cotejo aplicando las técnicas de observación y el análisis de contenido. Los resultados revelaron la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. Cabe señalar que este trabajo de investigación se basa en un enfoque de la realidad de nuestra localidad y de las instituciones que se encuentran en esta provincia de Coronel Portillo.

Palabras claves: argumento, beneficio, calidad, motivación, razonabilidad.

ABSTRAT

The present investigation titled: QUALITY OF SENTENCES ON PAYMENT OF SOCIAL BENEFITS RECORD No. 00287-2017-0-2402-JR-LA-02- UCAYALI JUDICIAL DISTRICT, 2018. The quality standards of the first and second sentences were determined instance in the process of payment of social benefits.

Likewise, the level and design of the investigation is simple descriptive of cross-section, where the objective is to determine the quality of the sentences of first and second instance in file No. 00287-2017-0-2402-JR-LA-02, of the District Judicial of Ucayali.

For the unit of analysis, a judicial file that was selected by convenience sampling was taken as a source of information; the data was collected using a checklist using observational techniques and content analysis. The results revealed the quality of first and second instance sentences. It should be noted that this research work is based on an approach to the reality of our locality and the institutions found in this province of Coronel Portillo.

Keywords: argument, benefit, quality, motivation, reasonableness

INDICE

| | |
|--|----|
| CARATULA | 1 |
| 1. Título de la tesis..... | 2 |
| EQUIPO DE TRABAJO..... | 3 |
| JURADOS DE INVESTIGACIÓN | 4 |
| AGRADECIMIENTO | 5 |
| DEDICATORIA..... | 6 |
| RESUMEN | 7 |
| ABSTRAC | 8 |
| INDICE..... | 9 |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 13 |
| II. REVISION DE LA LITERATURA..... | 20 |
| 2.1.“Antecedentes“ | 20 |
| 2.2.“Bases teóricas..... | 26 |
| 2.2.1.“Bases teorías procesales | 26 |
| 2.2.1.1.Justicia Laboral“ | 26 |
| 2.2.1.2. “Los conflictos jurídicos“ | 26 |
| 2.2.1.3. Fundamentos del proceso laboral | 29 |
| 2.2.1.4. Proceso Laboral | 30 |
| 2.2.1.5. La desigualdad compensada | 32 |
| 2.2.1.6. El debido proceso laboral | 33 |
| 2.2.1.7. La discriminación positiva | 34 |
| 2.2.1.8. El rol protagónico del juez..... | 35 |
| 2.2.1.9. La justicia laboral conforme a la Constitución y la ley“ | 36 |
| 2.2.1.10. Interpretación y aplicación de toda norma jurídica“ | 37 |
| 2.2.2. Bases teóricas sustantivas“ | 38 |
| 2.2.2.1. Contratación personal | 38 |
| 2.2.2.2. Modalidades de contratación“ | 39 |
| 2.2.2.2.1. “Contratos de naturaleza temporal“ | 40 |
| 2.2.2.2.2. “Contratos de naturaleza accidental“ | 42 |
| 2.2.2.3. Condiciones básicas de toda contratación..... | 43 |
| 2.2.2.4. El despido | 45 |
| 2.2.2.5. “Despido en la legislación nacional“ | 46 |
| 2.2.2.5.1. “Cc Conceptualización del despido por causa justa y el requisito de causalidad“ | 49 |

| | |
|---|----|
| 2.2.2.5.2. “Las causas justas de despido en la legislación laboral peruana | 50 |
| 2.2.2.5.3. “ Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador .. | 51 |
| 2.2.2.6. “Causa justa de despido por la conducta del trabajador“ | 52 |
| 2.2.2.6.1. “ El despido disciplinario o por la comisión de falta grave | 52 |
| 2.2.2.6.2. “La condena penal por delito doloso | 52 |
| 2.2.2.6.3. La inhabilitación del trabajador | 53 |
| 2.3.“Marco conceptual“ | 54 |
| III. “METODOLOGÍA“ | 57 |
| 3.1.“Tipo y nivel de investigación. “ | 57 |
| 3.1.1.“Tipo de investigación“ | 57 |
| 3.1.2.“Nivel de investigación..... | 57 |
| 3.1.3.Enfoque de investigación..... | 57 |
| 3.2.“Diseño de investigación“ | 57 |
| 3.3.“Objeto de estudio y variable de estudio“ | 58 |
| 3.4.“Fuente de recolección de datos“..... | 58 |
| 3.5.“Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos“. | 58 |
| 3.5.1.La primera etapa. “..... | 58 |
| 3.5.2.“La segunda etapa“ | 59 |
| 3.5.3.“La tercera etapa. “ | 59 |
| 3.6.“Población, muestra y unidad de muestra. “ | 59 |
| 3.7.“Consideraciones éticas | 60 |
| 3.8.“Rigor científico | 60 |
| 3.9.“Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 60 |
| 3.10.“Procedimiento de recolección y Plan de análisis. | 61 |
| 3.10.1.“La primera etapa: | 61 |
| 3.10.2.“La segunda etapa:..... | 61 |
| 3.10.3.“La tercera etapa:..... | 61 |
| IV. RESULTADOS | 63 |
| 4.1.Resultados de resultados..... | 63 |
| 4.2.Análisis de los Resultados. | 79 |
| V. CONCLUSIONES | 84 |
| VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 85 |

ÍNDICE DE CUADROS

| | |
|---|----|
| Cuadro 1 de la parte expositiva..... | 63 |
| Cuadro 2 de la parte considerativa..... | 65 |
| Cuadro 3 de la parte resolutive | 67 |
| Cuadro 4 de la parte Expositiva..... | 69 |
| Cuadro 5 de la parte Considerativa..... | 71 |
| Cuadro 6 de la parte resolutive. | 73 |
| Cuadro 7 de la sentencia de primera instancia..... | 75 |
| Cuadro 8 de la sentencia de Segunda instancia. | 77 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|---|-----|
| Anexo 1 Operacionalización de la Variable | 88 |
| Anexo 2 Matriz de consistencia..... | 97 |
| Anexo 3 Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización calificación de los datos y determinación del variable | 98 |
| Anexo 4 Carta de compromiso ético..... | 107 |
| Anexo 5 Sentencia de primera instancia..... | 108 |
| Anexo 6 Sentencia de segunda instancia | 127 |

I. INTRODUCCIÓN

El argumento de la absolución es patentemente innecesario hasta el punto de tenerlo por inexistente, el contenido del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en sus dimensiones de derecho a una decisión fundada racional identifica tres puntos a tener en consideración: las máximas de las experiencias, los dictados de la lógica y la discrepancia valorativa.

No suele hablarse de lógica de manera unívoca en el contexto procesal, por implícita referencia a la lógica clásica es de uso muy habitual un modelo binario en función del cual calificamos la proposición que es un objeto de enunciado fáctico como verdadero o falso, posible o imposible y así sucesivamente. Se precisa que la situación suele complicarse cuando son más de dos los valores que entran en juego en cuyo caso resulta inaplicable la lógica binaria clásica, salvo distorsión de los términos, la lógica de ser solo demostrativa o de preferencia argumentativa no bastaría con el clásico control de la no contradictoriedad lógica sino debería examinarse además entre muchas otras cosas en vigor de cada máxima de experiencia concreta en relación con el caso particular al que se aplica.

La administración de justicia en Chipre, (European Justice, 2014), precisó:

Chipre fue colonia del Reino Unido hasta 1960. El ordenamiento jurídico se basa casi por completo en el ordenamiento jurídico inglés, y la legislación ha de atenerse a los principios del Derecho común y la equidad. El ordenamiento jurídico vigente desde la constitución de la República de Chipre conserva la influencia del ordenamiento jurídico inglés. Los órganos jurisdiccionales de la República de Chipre aplican las siguientes leyes :

1. La Constitución de la República de Chipre;
2. Las leyes previstas en el artículo 188 de la Constitución;
3. Los principios del Derecho común y la equidad;
4. Las leyes promulgadas por la Cámara de Representantes.

Tras la adhesión de la República de Chipre a la Unión Europea en 2004, la Constitución del país se modificó para reconocer la primacía del Derecho comunitario. Hay dos instancias jurisdiccionales: el Tribunal Supremo (segunda instancia) y los diversos órganos jurisdiccionales de primera instancia.

La administración de justicia en Croacia, (European Justice, 2016), precisó:

La Constitución de la República de Croacia establece que la autoridad pública en Croacia se organiza según el principio de separación de poderes, de forma que el poder legislativo es ejercido por el Parlamento croata, el poder ejecutivo por el Gobierno de la República de Croacia y el poder judicial por los órganos jurisdiccionales de Croacia. Los órganos jurisdiccionales, como titulares de la potestad judicial, administran justicia de acuerdo con la Constitución, las disposiciones legales o reglamentarias y los tratados internacionales que Croacia ha firmado y ratificado. La función judicial se confiere a los jueces nombrados por el Consejo del Poder Judicial del Estado. En el ejercicio de sus funciones, los jueces deben ser independientes y autónomos y gozar de inmunidad de conformidad con la ley. El cargo de juez es permanente y un juez no puede desempeñar ninguna otra función.

La Ley del poder judicial regula la organización, competencia y jurisdicción de los órganos jurisdiccionales.

En la República de Croacia, el poder judicial es ejercido por los órganos

jurisdiccionales, como órganos diferenciados del poder estatal. Ejercen su potestad de manera autónoma e independiente dentro del ámbito de competencias que establece la ley. Los órganos jurisdiccionales protegen el ordenamiento jurídico de Croacia según lo establecido por la Constitución, las leyes y los tratados internacionales y velan por la aplicación uniforme del Derecho y la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley. Los órganos jurisdiccionales resuelven casos relativos a los derechos y obligaciones fundamentales de las personas, los derechos y obligaciones de la República de Croacia y de los entes locales y regionales de gobierno autónomo, y los derechos y obligaciones de otras personas jurídicas; imponen sanciones y otras medidas contra los autores de delitos, graves o leves, e infracciones previstos por las disposiciones legales o reglamentarias; revisan la legalidad de las actuaciones generales e individuales de las autoridades de la administración pública; resuelven litigios relativos a las relaciones personales de los ciudadanos y a asuntos en materia laboral, mercantil y de derechos reales y otros casos de procedimiento civil, y deliberan sobre otros asuntos judiciales previstos por ley.

Los órganos jurisdiccionales administran justicia de conformidad con la Constitución, las leyes, los tratados internacionales y otras fuentes jurídicas vigentes. El poder judicial en la República de Croacia es ejercido por los órganos jurisdiccionales ordinarios y especializados y por el Tribunal Supremo de la República de Croacia. Los órganos jurisdiccionales ordinarios son los juzgados municipales y tribunales de condado.

Los órganos jurisdiccionales especializados son los juzgados de comercio, los tribunales administrativos y los juzgados de delitos leves, el Tribunal Superior de Comercio de la República de Croacia, el Tribunal Superior Administrativo de Croacia

y el Tribunal Superior de Delitos Leves de la República de Croacia. Los juzgados municipales y de delitos leves se establecen para uno o varios municipios, una o varias ciudades o partes de una zona urbana y los tribunales de condado y administrativos y los juzgados de comercio, para uno o varios condados. El Tribunal Superior de Comercio, el Tribunal Superior Administrativo, el Tribunal Superior de Delitos Leves y el Tribunal Supremo de la República de Croacia tienen competencia sobre el territorio de la República de Croacia. El Tribunal Supremo de la República de Croacia es la máxima instancia en Croacia. La ley podrá disponer otros órganos jurisdiccionales ordinarios y especializados con jurisdicción en una determinada área técnica o jurídica.

La administración de justicia en Dinamarca, (European Justice, 2019) , precisó:

La administración de los órganos jurisdiccionales es responsabilidad del Consejo de la Magistratura, creado como órgano autónomo el 1 de julio de 1999. El Consejo garantiza la correcta y adecuada administración de los fondos, el personal, las dependencias y los recursos informáticos de los órganos jurisdiccionales y de la Junta de Admisión a Trámite de Recursos. Los órganos rectores del Consejo de la Magistratura son la Junta de Gobierno y el Director. El Consejo depende del Ministerio de Justicia, si bien éste no tiene facultades de instrucción ni puede modificar sus decisiones.

La Junta de Gobierno es el máximo órgano ejecutivo y asume la responsabilidad general de las actividades del Consejo. El Director, cuyo nombramiento y cese son competencia de la Junta de Gobierno, es responsable de la gestión cotidiana. La designación para este cargo no exige la titulación en Derecho. De acuerdo con la Ley

de administración de la justicia, la Junta de Gobierno está formada por once miembros: ocho representantes de los órganos jurisdiccionales, un abogado y dos personas elegidas por sus dotes de dirección y conocimientos sociales.

Durante el siglo XIX y buena parte del siguiente los desafíos para el derecho de daños provinieron de la revolución industrial y sus máquinas, desde finales del siglo XX los nuevos retos se refieren a riesgos menos evidentes, asociados a la expansión de las empresas químicas y farmacéuticas y a la evolución y sofisticación de los tratamientos médicos. Una de las dificultades de esos casos – ambientales, farmacológicos y médicos – suelen suscitar afecta, como se sabe, a la determinación de la relación de causalidad entre el daño y la conducta negligente del demandado. De ahí el diagnóstico de que ha quedado atrás el tiempo en que las cuestiones de atribución de responsabilidad involucren a un agente identificado que causa un riesgo, bajo cuyo ámbito el daño obviamente cae. Basta pensar para advertirlo, en la posibilidad de daños que se manifiesten varios años, incluso generaciones, después de la exposición a una sustancia o del consumismo de un fármaco, o en la complejidad de los procesos químicos o biológicos que pueden estar involucrados en el desarrollo de enfermedades o lesiones eventualmente asociadas a esta clase de agentes.

La necesidad de contar con medios especiales de investigación está hoy en día fuera de toda duda cuando se plantea en el marco de la persecución de delitos cometidos en el seno de grupos organizados o de delincuencia económica como la que desgraciadamente azota a muchos países en forma de corrupción. Alcanzar el núcleo de tramas delictivas cada vez más complejas solo es posible mediante el empleo de diligencias especialmente invasivas, como son la intervención de las comunicaciones telefónicas, los registros informáticos remotos o la infiltración policial. Medias todas

ellas destinadas a introducirse de la manera más profunda posible en las organizaciones criminales para conocer sus entresijos y actuaciones delictivas presentes y futuras, para conseguir, en definitiva, su desmantelamiento y la persecución penal de sus integrantes. Los obstáculos con los que se encuentra el Estado para lograr desarticular grupos y organizaciones criminales son notorios y cada vez de mayor envergadura, sobre todo al amparo de nuevas tecnologías, que facilitan la creación y el mantenimiento de tales grupos, posibilitan su colaboración con otras organizaciones criminales y en definitiva, multiplican exponencialmente el alcance y efecto de sus actuaciones delictivas.

Por estas razones, luego de describir el hecho real se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02-Distrito judicial de Ucayali, 2018?

Para resolver el problema de investigación se trazaron el siguiente objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02- Distrito judicial de Ucayali, 2018

Para alcanzar el objetivo general se plantearon los objetivos específicos vinculado a la sentencia de primera instancia:

Determinar la idoneidad de la parte expositiva, considerando la preponderancia de la introducción y actitud de las partes.

Determinar la idoneidad de la parte considerativa, priorizando la motivación del derecho y los hechos.

Determinar la eficacia de la parte resolutive, resaltando la atención en la descripción de la decisión y el principio de congruencia.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Determinar la particularidad de la parte expositiva, destacando la postura de las partes y la introducción.

Determinar la idoneidad de la parte considerativa, considerando preferentemente la motivación del derecho y de los hechos.

Determinar la disposición de la parte resolutive, resaltando la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

II. REVISION DE LA LITERATURA.

2.1. Antecedentes

(Mixan, 1987), investigo; “La motivación de las resoluciones judiciales”, y preciso: esa argumentación constitutiva de la motivación, -por prescripción imperativa de la Constitución debe constar siempre por escrito. Aún en el supuesto de la eventual emisión oral de alguna resolución interlocutoria o uno de mero trámite, por ejemplo, durante el juicio oral u otra diligencia, siempre será documentada por escrito, esa documentación comprenderá tanto los fundamentos como el sentido de la resolución expedida. El sujeto obligado a motivar sus resoluciones debe internalizar la idea de que es indispensable el manejo concurrente y convergente de varios requisitos y condiciones ineludibles para la motivación consistente de las decisiones jurisdiccionales. Algunas de ellas puntualizamos a continuación: Sin embargo, no es imposible, sino hasta frecuente, constatar que muchos investidos de la potestad jurisdiccional, a pesar de tener instrucción superior (de haber egresado de la Facultad de Derecho) no están en condiciones de diferenciar con nitidez, por ejemplo, entre lo que es una sensación y una percepción, ni menos recuerdan siquiera los diversos tipos de inferencias y las correspondientes reglas e incluso permanecen desactualizados en lo concerniente a conocimientos jurídicos; etc. En tal situación deplorable les resultará difícil poder argumentar con rigor una resolución judicial. Para subsanar tales deficiencias hace falta que el Estado diseñe una política de reactualización, profundización e innovación de conocimientos de los funcionarios judiciales que lo requieran. La complejidad de la motivación se acrecienta en proporción directa a la complejidad del caso a resolver y también según el nivel jerárquico que debe expedirla. El conocimiento jurídico especializado que se requiere debe ser permanentemente

reforzado por los de nivel filosófico, lógico y los correspondientes a las áreas de las ciencias naturales y sociales que resulten pertinentes para una idónea fundamentación de la solución del caso sub-judice. No se trata de que el magistrado sea un omnisapiente, sino, adecuadamente especializado en el área jurídica que le toca desempeñarse y convenientemente informado en asuntos de cultura general como complemento necesario para un desempeño idóneo. La motivación no es tal por la cantidad enorme y superabundante de conocimiento "desparramado", sino, por la calidad, profundidad y pertinencia del conocimiento aplicado para solventar la argumentación. Tanto desde el punto de vista objetivo-subjetivo (óntico fáctico) como jurídico, el enfoque cognoscitivo de aquello que es, materia de resolución se ha de efectuar basado en el conocimiento riguroso del contenido del proceso y en atención a la finalidad del procedimiento, etc. El sentido de la resolución constituye el contenido de la conclusión de la inferencia jurídica aplicada, en definitiva, para la decisión jurídica. Por lo tanto aquel debe guardar estricta coherencia con los fundamentos glosados que, en el fondo, constituyen sus premisas.

(Ángel & Vallejo, 2013) investigo; “La motivación de la sentencia”, preciso: En primer lugar, cabe destacarse que la motivación de las resoluciones jurisdiccionales debe ser entendida como una justificación que contenga todas las razones de hecho y de derecho que llevaron al juez a la decisión, haciéndola aceptable desde el punto de vista jurídico. Es así, cómo la motivación de las resoluciones judiciales ha de ser una adecuada justificación racional de los motivos que llevan al juez a determinada decisión, y no una mera manifestación de su voluntad o una declaración de conocimiento sobre algunos de los hechos del proceso o simples inferencias sobre su sentir del mismo.

Al exigirse una justificación racional de la decisión se le impone al juez la carga de desarrollar argumentaciones que hagan que ésta sea ajustada a derecho y siga estándares y criterios que lleven implícitas razones de justicia. La obligación de motivar tiene un doble reconocimiento, es decir, existen dos dimensiones, una como obligación y otra como derecho, la primera el motivar como una obligación de los juzgadores y la segunda como un derecho de los justiciables de obtener una decisión justificada. Es así, que la obligación de motivar las sentencias judiciales ha sido desarrollada como una garantía de carácter constitucional por la Jurisprudencia, tanto que se ha establecido que dicha obligación se ha convertido en uno de los pilares esenciales de un Estado democrático. Por lo anterior, esta obligación de motivación de las decisiones impuesta a los jueces garantiza en un Estado de Derecho, la sumisión de los operadores jurídicos a la ley, reduciendo la arbitrariedad en sus decisiones al tener éstas que estar debidamente fundamentadas y haciéndolas susceptibles de control. La motivación tiene como fin principal garantizar el control sobre la sentencia, control que en un primer lugar es desarrollado por el mismo juez que toma la decisión y posteriormente por las partes, los jueces superiores y la sociedad. Esto con el fin de que se verifique la correcta administración del derecho y que la decisión sea acorde a los presupuestos establecidos en el ordenamiento jurídico. Además, se logra reforzar la confianza en los órganos jurisdiccionales, que como bien se sabe no son electos por el pueblo, pero su función la realizan en nombre de éste. A pesar de que en Colombia no existe una consagración expresa en la constitución sobre la obligación de motivación de la sentencia, es evidente que ésta es concebida como una garantía de los derechos fundamentales de los justiciables, y se ha entendido como un requisito inherente a los derechos fundamentales al debido proceso y a la tutela judicial

efectiva. Se ha impuesto como requisitos a las sentencias judiciales la concreción, la claridad, la coherencia, la congruencia y la suficiencia sobre todos los puntos del proceso, sin embargo cuando alguno de estos elementos falta en la resolución, se entiende configurado un vicio sobre la motivación de la misma .

(Morales, 2017) investigo; “EL CONTENIDO CONSTITUCIONALMENTE PROTEGIDO SEGÚN EL INCISO 1 DEL ARTÍCULO 5 DEL CÓDIGO PROCESAL CONSTITUCIONAL”, preciso: Como hemos podido comprobar a nivel de la doctrina nacional no hay consenso sobre el concepto de contenido constitucionalmente protegido; para unos es lo mismo que contenido esencial, para otros no. Por ello, a fin de clarificar una definición del contenido de un derecho primero se debería partir por nuestro marco normativo, Cuarta disposición final y transitoria de la Constitución y artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, que nos impone la obligación de encontrar el perfil y contenido de los derechos a partir de la Constitución, los tratados internacionales de derechos humanos, la jurisprudencia constitucional del TC y las decisiones de los Tribunales Internacionales de derechos humanos de los que el Perú es parte. Ésta postura es casi pacífica entre nosotros. En un segundo nivel se podrían adoptar determinadas posiciones doctrinarias, que en nuestro caso sugerimos seguir la propuesta de Freixes, T. (1998).

(Salas, s.f), investigo; ¿Qué significa fundamentar una sentencia?, preciso: a) No existe, en materia jurídica, una única forma de fundamentar las sentencias, ello puesto que el concepto mismo de “fundamentación” es muy ambiguo. Todo fundamento requiere, a su vez, otro fundamento que lo justifique y así sucesivamente ad infinitum.

Lo que el jurista (o el juez) debe hacer, finalmente, es escoger aquellos argumentos que él quiere utilizar para fundamentar jurídicamente sus fallos. Esa elección no es solo una cuestión lógica, sino, y esencialmente, valorativa (política). Esto hace del problema de la fundamentación un problema de carácter moral que involucra la responsabilidad personal y social de los juristas. b) Aunque en nuestra cultura jurídica existe la firme creencia de que es necesario fundamentar científicamente las decisiones judiciales (“Tecno-Totemismo”), lo cierto del caso es que ello no es siempre posible. Puesto que el objeto del Derecho lo constituyen las relaciones y conflictos humanos, siempre maleables y cambiantes, entonces las razones que se puedan dar para una decisión son también maleables y cambiantes. En este campo toda decisión está, por lo tanto, sujeta al consenso más que a la racionalidad científico-tecnológica, a la finalidad perseguida más que a la verdad. El juez tendrá, finalmente, que elegir él mismo aquel o aquellos argumentos que desee utilizar para sustentar sus decisiones, y ello con la plena conciencia de que esas razones pueden ser tan válidas y contingentes como sus contrarias. El carácter decisivo de un fallo judicial no lo da, entonces, la norma sino más bien la opción valorativa (moral) del juez. c) Hay básicamente dos diferentes formas de fundamentar las decisiones de los jueces: mediante argumentos normativos o empíricos. La dogmática jurídica prefiere la argumentación normativa, lo que conduce, en no pocas ocasiones, a un tipo de actividad judicial caracterizado por pseudo-argumentos intuitivos de corte esencialista (la “naturaleza jurídica”, los “principios generales del Derecho”, la “Justicia”, “la Verdad”). En contra de este tipo de fundamentación, nosotros hemos apelado por un mayor uso de argumentos de tipo empírico en las decisiones judiciales, conscientes de que su empleo entraña dificultades a veces insalvables. La principal de estas dificultades reposa en el hecho

de que la sociedad, en general, exige de los tribunales una “justicia” que sea racional, objetiva, imparcial y verdadera. No importa que estos objetivos sean ilusiones, lo que importa es el carácter de consuelo espiritual que ellos representan para las personas. Nos encontramos, finalmente, ante una forma de auto-engaño colectiva. d) De allí que la única “receta” válida para fundamentar una sentencia es, finalmente, esta: ¡No hay tal receta! El juez tendrá que cargar con el peso de su propia responsabilidad. Él está, para parafrasear a SARTRE, “condenado a ser libre”.

(Tuesta, 2016) desarrollo; “LA ARGUMENTACIÓN JURIDICA”, y preciso: Un razonamiento justificativo será correcto desde el punto de vista de la justificación interna cuando su conclusión se infiere, de manera necesaria, de las premisas invocadas en el razonamiento. En resumen, podría decirse que la es correcta la justificación interna cuando dicho razonamiento siga las reglas de la lógica. La corrección del razonamiento en la justificación externa requiere de otras consideraciones, de otros criterios de corrección. En buena cuenta, lo que se necesita responder es a la siguiente pregunta ¿Qué significa argumentar jurídicamente cuando no resulta suficiente la justificación interna? Esto es, cuando no es suficiente el razonamiento meramente deductivo, según el cual es correcta una decisión cuando ésta deriva lógicamente de las premisas fácticas y jurídicas invocadas. En esta parte, la doctrina sigue a MacCormick. Dicho en forma concisa, la tesis de MacCormick “consiste en afirmar que justificar una decisión en un caso difícil [léase cuando no es suficiente la justificación interna, cuando se necesita hacer justificación externa] significa en primer lugar 1) cumplir con el requisito de universalidad y, en segundo lugar, que la decisión en cuestión tenga sentido en relación con el sistema (lo que

significa, que cumpla con los requisitos de 2) consistencia y de coherencia) y en relación con el mundo (lo que significa, que el argumento decisivo, dentro de los límites marcados por los anteriores criterios, es un argumento 3) consecuencialista).

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Bases teorías procesales

2.2.1.1. Justicia Laboral

(Campos, 2003) En el ámbito del Derecho Procesal en general “se reproducía el desequilibrio existente entre las partes contratantes en el contrato de trabajo, que se intentaba corregir por medio del Derecho sustantivo” Américo Plá Rodríguez señala que “los verdaderos motivos de la autonomía procesal del Derecho del Trabajo los encontramos en los propios litigios que ha de resolver una justicia del trabajo. Algunos de ellos por motivos intrínsecos del propio proceso. El litigio del trabajo debe resolver aplicando principios y normas peculiares, usando una técnica más ágil y amplia en materia de pruebas, de términos y de recursos, y sobre todo, encarándola de acuerdo con un espíritu nuevo” (p. 12).

La NLPT en el artículo II del Título Preliminar precisa el ámbito de la justicia laboral: “resolver los conflictos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativo, cooperativista o administrativa (...)”. Por ello, es importante determinar en qué consiste “las prestaciones de servicios de carácter personal” y los conflictos jurídicos que pueden ser “individuales, plurales o colectivos”.

2.2.1.2. Los conflictos jurídicos

(Arevalo, 2008) El mundo laboral se caracteriza por la presencia del conflicto permanente entre las dos partes de esa relación: empleadores y trabajadores; muy

aguda en ciertos momentos, atenuada en otros, pero siempre evidente. Esto radica en los intereses económicos esencialmente opuestos en uno y otro sujeto, y en su diferencia en la empresa. Tienen intereses opuestos porque, de un lado, el móvil casi absoluto de los empresarios es la obtención de la mayor cantidad posible de beneficios, que tratan de lograr principalmente, con la prolongación del tiempo de trabajo, la intensificación de la labor y la reducción o inmovilización de las remuneraciones y otros derechos sociales; y, porque de los trabajadores buscan una disminución de la jornada, un ritmo de trabajo más benigno y remuneraciones más elevadas.

Nos encontramos así con que una mejora conseguida por los trabajadores trae consigo una reducción de las utilidades si no es trasladada al precio de los bienes o servicios producidos; y, contrariamente, una elevación en las utilidades de la empresa solo puede lograrse, en gran parte, a expensas de los trabajadores.

Asimismo, los empleadores y trabajadores ocupan en la empresa posiciones contrapuestas por la estructura misma del contrato de trabajo, que se articula en torno de la dependencia como su rasgo tipificante. En esta estructura contractual le corresponde al empleador dar las órdenes, controlar y sancionar al trabajador, en tanto que este tiene como obligación fundamental prestar servicios obedeciendo, so pena de ser separado de la empresa. Toda empresa “se articula en torno a un centro de poder, sustentado en el control del capital”, al amparo del ordenamiento jurídico de un país. Dentro de este esquema estructural es normal que la conflictividad haya persistido y tenga que continuar.

Así, las relaciones jurídicas nacen en un momento determinado, se desenvuelven produciendo un conjunto de efectos y finalmente se extinguen; lo más frecuente es que dichas relaciones se vayan cumpliendo en la medida en que las partes previeron su

contenido de conformidad con las prescripciones legalmente establecidas para el efecto. Mientras eso sucede no cabe hablar de anormalidad ni alteración de la misma; en tanto dichas relaciones se manifiestan en el desenvolvimiento de su contenido y efectos, el orden jurídico individual y colectivo no se rompe.

Aunque el conflicto laboral y las consiguientes contiendas se manifiestan en formas individualizadas, las partes contrapuestas no pueden desconocer que, por lo menos paralelamente a ellas, actúan en el conflicto las tradicionales nociones del capital y el trabajo, hasta el punto que frecuentemente aparece en los mismos un tanto limitada la autonomía de la voluntad, mucho menos viva que en otras clases de conflictos; y por último, la posición que ocupan los trabajadores y empleadores en el conflicto laboral está caracterizada por una clara desigualdad jurídica y económica; de allí la interesante misión social de búsqueda de una adecuada compensación en lo posible a tal desequilibrio.

Existen diferencias muy claras entre los conflictos laborales y los comunes. Las diferencias son intrínsecas y extrínsecas, las primeras presentan dos modalidades: el objeto de la divergencia y su enfoque jurídico. Esto quiere decir, que el Derecho Civil es virtualmente un derecho de las cosas, en lo que atañe a las obligaciones y los contratos; cuando la relación laboral estaba asimilada y era regida por el contrato de locación, evidentemente que no había diferencias entre ambas situaciones; pero esa realidad fue superada y se dio a la relación de trabajo su verdadero carácter, reconociendo la calidad de persona al trabajador y que el trabajo era el producto directo y no una mercancía. El segundo aspecto de las diferencias intrínsecas es la posición funcional de las partes en los conflictos laborales que expresan las funciones vitales del capital y el trabajo, pero sin excluir a la relación jurídica personal. Las diferencias

extrínsecas también son dos: la primera, la repercusión económica y social que produce el conflicto laboral, que actúa no solo entre las partes interesadas, sino sobre la sociedad. El desconocimiento o rechazo de los derechos de los trabajadores da lugar no solo a la acción de los trabajadores contra su empleador sino también contra el Estado, de ahí el interés de este en prevenir y solucionar tales conflictos. La otra diferencia extrínseca es la acción sindical que equilibra o trata de equilibrar al poder empresarial, que se da tanto en los conflictos individuales como en los colectivos de trabajo. Puesto que el sindicato puede representar a sus miembros legítimamente en su defensa. (p. 97-102)

2.2.1.3. Fundamentos del proceso laboral

(De Trazegnies) La función interpretadora o hermenéutica de los jueces laborales constituye una de las columnas que sustentan sus sentencias en la solución de un conflicto laboral. La interpretación normativa es una actividad creativa del derecho en que la ley escrita toma su propia dinámica al aplicársele a un caso concreto. Es el paso por el que un derecho nominal tiene que ser aplicado a un derecho actuante dentro de un determinado tiempo y lugar. Toda norma siempre tiene que ser interpretada, incluso podemos aceptar que una norma puede tener diversas interpretaciones. Cuando los jueces desarrollan este rol, están dándole vida al derecho, creando un ambiente jurídico para obtener un criterio justo, colocándose en el papel de los actores del conflicto y también analizando el impacto de su decisión en la sociedad. (p. 23).

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en el sentido favorable a la continuidad del

proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros. El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)”. Al igual que los principios del proceso laboral se trata de conocer cuáles son los alcances de los fundamentos en la NLPT. En efecto, “desarrollar los fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo implica, en buena cuenta, justificar su autonomía, su razón de ser”. Pero, no pretendemos más que exponer algunos de los más evidentes elementos reconocidos y señalados en el artículo mencionado.

2.2.1.4. Proceso Laboral

(Gomez, 2010) Entendemos por conflicto el enfrentamiento de posiciones que surge entre varias personas o grupos de personas, porque el comportamiento de una perjudica el logro de los objetivos que persigue la otra. Dado que la humanidad desarrolla sus actividades en un mundo caracterizado fundamentalmente por la escasez de recursos, esta fuerza orienta la acción humana a satisfacer sus propios deseos y necesidades aun pasando del deseo y necesidades de los otros hombres. Así es como surge el conflicto y también la necesidad de una regulación jurídica de la conducta.

El proceso laboral se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación procesal, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral. Es decir, se entiende “por procesos laborales

los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente”, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

Esas características del proceso laboral significan contar con principios propios, alteraciones en los conceptos de jurisdicción, competencia, acción, sujetos del proceso, etc. En efecto, los principios y fundamentos del proceso laboral poseen sus propias características y funciones dentro del Derecho Laboral: sustantividad propia en razón de su generalidad y obedecen a la inspiración de justicia social, que es la razón de ser desde su nacimiento; de ahí que busquen favorecer al trabajador. Y se vinculan con cada institución procesal en una determinada realidad social, en donde actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo el criterio de su aplicación. Por ello, es importante la necesidad de una autonomía dogmática a través de sus principios propios y autonomía normativa, que permitan construir un sistema del Derecho Procesal del Trabajo. En tanto que un sistema, denota una relación de coherencia entre los principios y las normas que la componen. Por ello, uno de los aspectos más importantes que debe buscar cualquier proceso de reforma de nuestra justicia laboral lo constituye, sin lugar a dudas, la necesidad de que los jueces asuman un mayor protagonismo en relación con la solución de un conflicto laboral. También se debe buscar fortalecer el sistema de la libre convicción o sana crítica del juez, según el cual este es libre de asignarle el valor a los elementos de prueba reproducidos en el juicio, pues el legislador no señala anticipadamente presunciones probatorias. Pero el juez se encuentra en la ineludible tarea de expresar las razones por las cuales asigna un determinado valor a dichas pruebas y forma su convicción. (p. 125- 129)

2.2.1.5. La desigualdad compensada

(Arevalo, J. & otros, 2014) Cuando un trabajador acude ante un tribunal competente reclamando el pago de salarios adeudados, la indemnización debida por accidente, o por una cesantía arbitraria, se estará cabalmente ante un conflicto “individual”. En cambio, cuando una cantidad indeterminada de trabajadores reclaman aumento de salario u otras mejoras no previstas con anterioridad en los convenios o contratos de trabajo, el conflicto deviene en “colectivo”. La diferencia, como se advierte, es radical y profunda: los conflictos individuales atañen a los intereses de personas concretas y determinadas; los colectivos, a intereses de la profesión o, por mejor decir, de la “categoría profesional”. Los conflictos colectivos pueden ser entre una colectividad de trabajadores contra un empleador o contra una colectividad de empleadores, los que generalmente se solucionan a través de la negociación colectiva, la conciliación, la mediación o el arbitraje. (p. 61).

El fundamento que traduce mejor la inspiración primordial del Derecho del Trabajo es la desigualdad compensada. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, esta, desde sus inicios históricos, ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación laboral; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido normas protectoras en sus leyes positivas por la diferencia entre el trabajador y el empleador en la relación contractual. Eduardo Couture estimaba que el procedimiento lógico de corregirlas desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. En ese sentido es que, en esta rama del Derecho se introduce la idea de la igualdad jurídica compensada. La dependencia del trabajador al empleador es triple:

facultad de dirección, administrativa y poder disciplinario, que le son inherentes como empleador, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio. Además, el trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica del empleador al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica. Entonces, la justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios para que compense su situación.

2.2.1.6. El debido proceso laboral

(Arevalo, J. & otros, 2014) El proceso, en su sentido etimológico, viene de procesus que significa avance y progreso encaminados a algo. Procesalmente podemos traducir la noción de avance y progreso como vocablos en estructura de reglas y actos encaminados a la consecución de algo: la sentencia. Y en todo proceso laboral intervienen dos partes, y tienen esa calidad quien es actor o demandado y su situación se circunscribe al sometimiento de los dispositivos que rigen los actos procesales. El trabajador como actor pide la protección de un derecho subjetivo por los órganos jurisdiccionales.

Es decir, el proceso en general vendría a ser un conjunto de reglas, formas y actos para la consecución de ciertos fines, fundamentalmente la solución de un conflicto a través del Derecho como categoría de la mediación social.

En general “la actividad mediante la cual se desarrolla en concreto la función jurisdiccional se llama proceso”. Por ello, hay que diferenciar entre proceso y procedimiento: el proceso es el todo organizado de actos, el procedimiento constituye

tan solo la forma externa del fenómeno procesal, los modos con los cuales deben ser realizados y ordenados los actos que corresponden al proceso. Los actos procesales constituyen el procedimiento, cuyo conjunto recibe el nombre de proceso que tiene como fin resolver el conflicto sometido a la decisión del órgano jurisdiccional mediante un fallo. Y el debido proceso es la garantía de la tutela jurisdiccional efectiva. Este fundamento de índole procesal se encuentra reconocido en la Constitución como parte integrante de los principios y derechos de la función jurisdiccional. Es decir, en el ordenamiento peruano se reconoce, como garantía constitucional, el derecho de todo ciudadano de obtener de los órganos jurisdiccionales, no tan solo una resolución judicial que ponga fin al conflicto de intereses que originó la activación del sistema judicial sino una resolución que se encuentre debidamente sustentada en debido proceso.

La obtención de una resolución debidamente motivada debe tener presente el fundamento del debido proceso, el cual postula que las resoluciones judiciales han de ser congruentes, en otras palabras, deben encontrarse acordes a las peticiones que estas resuelvan. La resolución judicial es el acto procesal mediante el cual el juez decide en el proceso; en tal sentido, lo que decida debe ser congruente; de no serlo, no estaría resolviendo la controversia y, por ende, la referida incongruencia afectaría la esencia misma de los actos resolutorios.

2.2.1.7. La discriminación positiva

(Devergottini, 2002)El artículo III del Título Preliminar establece que el juez deberá ser más fuerte en aplicar los fundamentos que hemos comentado que involucre una igualdad de oportunidades para la madre gestante, el menor de edad y la persona con

discapacidad. En tal sentido, el juez laboral deberá utilizar herramientas legales de acciones afirmativas en la solución de conflictos. Como ejemplo, podemos señalar las medidas impulsadas en la Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad. Asimismo, tenemos el Convenio 111 de la OIT del año de 1958, sobre la discriminación. Este se encuentra dentro de la gama de Convenios pertenecientes a los considerados como fundamentales y reconocidos dentro de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. La pertinencia de que este Convenio se encuentre dentro de esta Declaración, lo sitúa como perteneciente al núcleo duro del derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo.

Es por este motivo que este Convenio es de suma importancia no solo para materia de diferencias irrazonables, con respecto a las personas con discapacidad; sino para la discriminación, en general.

2.2.1.8. El rol protagónico del juez

(Arevalo, J. & otros, 2014) Lo referido a los tratados internacionales señalados por la norma comentada

De acuerdo a los artículos III del Título Preliminar y 12.1 de la NLPT, el papel del juez en este nuevo proceso es preponderante, no solo porque dirige e impulsa el proceso, sino porque incluso la misma norma les asigna facultades de interrogar a las partes, abogados y terceros en cualquier momento.

El juez, en el proceso en general, es el director, gobierna el proceso y decide la causa. Pero, como servidor del Estado, su función principal es administrar justicia mediante la aplicación de tres funciones: “la investigación de la verdad; búsqueda de la norma

y la interpretación de su sentido; y la aplicación del Derecho a los hechos”. Es un criterio aceptado que el juez laboral debe tener dentro del proceso una participación activa y efectiva, un virtual protagonismo que, sin disolver la estructura dispositiva del mismo, la tiña marcadamente de inquisitividad. Por lo que, sería razonable pensar que, el incremento de las facultades de iniciativa y dirección del proceso asignada al órgano judicial se justifica precisamente por la situación de desequilibrio real entre las partes. Pero esto supone necesariamente la capacitación a los funcionarios jurisdiccionales y especialmente a los jueces sobre la aplicación de la LPT, implementación de los medios logísticos para hacer posible el nuevo proceso laboral: la introducción de nuevas tecnologías como el uso, del correo electrónico para las notificaciones y la grabación en audio y video de las audiencias, como está regulado en el artículo 12 de la NLPT. La implementación “exigirá un entrenamiento especial de jueces y abogados, así como también tomar conciencia de que para que funcione adecuadamente se hace necesaria la existencia de una carga procesal razonable por juzgado y un soporte presupuestal mayor, para dotar un número de jueces suficientes. (p. 175)

2.2.1.9. La justicia laboral conforme a la Constitución y la ley

(Arevalo, J. & otros, 2014) Debemos superar la tendencia que muchos sostienen que el Derecho Procesal del Trabajo como un conjunto de normas son neutras y aisladas del Derecho sustantivo. En tanto que el proceso laboral nace de la necesidad de garantizar y plasmar los derechos sustantivos de los trabajadores en caso de ser desconocido, incumplido o conculcado. En esto radica su importancia cada vez mayor por los fines que se propone y las consecuencias que trata de evitar. Ambos aspectos requieren la

necesidad de adecuar los lineamientos del proceso en general con las normas y principios del Derecho del Trabajo, a las particularidades propias de los conflictos derivados de la relación laboral y las reclamaciones de los trabajadores. Esto condujo, en algunos países, a la constitucionalización del proceso como un conjunto de derechos de la persona y garantías a través de la proclamación programática de principios de Derecho Procesal). Dicho esto, podemos señalar que en el Perú con la Constitución de 1979 se empezó a regular los principios propios del Derecho del Trabajo: el principio protector (art. 42), el de igualdad de trato (art. 42, segundo párrafo), el de continuidad (art. 48), el de irrenunciabilidad (art. 57, primer párrafo) y el principio in dubio pro operario (art. 57, segundo párrafo). Y se reconocieron derechos fundamentales de los trabajadores, como la estabilidad laboral (art. 48), los derechos colectivos (arts. 51 y 55) el derecho a participar en la gestión y utilidad de la empresa (art. 56).

2.2.1.10. Interpretación y aplicación de toda norma jurídica

(Devergottini, 2002) La naturaleza de una norma jurídica no depende del cuerpo de disposiciones en que se halle inserto, sino de su contenido propio. Es decir, el fin que tiene, en otras palabras, la regulación de un hecho social. Ahora bien, en este caso nos interesan las normas jurídicas para la decisión de un determinado conflicto laboral. La clave en este caso radica en el contenido de la norma: si tiende a describir ese tipo tan particular de relación continuativa y dinámica que denominamos proceso, si halláramos en una norma jurídica la descripción de cómo se debe realizar u ordenar el cúmulo de actos tendientes a la obtención de una decisión judicial susceptible de ejecución por parte de los órganos del Estado, esa norma será procesal.

Por otro lado, el concepto general de interpretación supone declarar el sentido de algo,

especialmente conocido y aplicado en el mundo jurídico en donde existen distintos métodos de interpretación normativa. Por ello, es fundamental la condición normativa específica de los principios que viene dada por su multifuncionalidad. En efecto, el valor jurídico de algunos principios se centra, sobre todo, en la introducción de criterios de interpretación de otras normas. Otros, por el contrario, van más allá y tienen efectos más directos desplazando la aplicación de determinadas normas o determinando el sentido de la solución a los problemas jurídicos que plantea la práctica cotidiana. Es de destacar además, que un mismo principio puede desarrollar, dependiendo de las circunstancias del caso, esas funciones. Sin embargo, “el rasgo esencial, que define la condición del principio general del Derecho es su carácter de elemento informador del ordenamiento jurídico en un conjunto o de un sector del mismo. Para que podamos hablar de la existencia de un determinado principio, debe poder apreciarse que las reglas existentes en un ámbito jurídico concreto, se encuentran informados por un determinado criterio de justicia que le es común. (p. 856-860)

2.2.2. Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1. Contratación personal

(Neves, 2007)El contrato de trabajo es el acuerdo voluntario entre dos partes: el trabajador y el empleador. El trabajador es necesariamente una persona natural que se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada. Por su parte, el empleador puede ser una persona natural o jurídica que se obliga a una contraprestación, es decir, se obliga al pago de una remuneración. En tal medida, los frutos o resultados de los servicios que presta el trabajador pertenecen al empleador. Además, en virtud del contrato de trabajo, el empleador se responsabiliza de los riesgos

del negocio, y goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados por el trabajador. Por consiguiente, el contrato de trabajo es un negocio jurídico que da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación. Ahora bien, la contratación en materia laboral puede ser indeterminada o bajo modalidad, siendo la regla general la primera de las señaladas, y la segunda la excepción. Por ser la contratación modal la excepción requiere una serie de requisitos impuestos para su uso, entre los cuales tenemos:

- a) Debe ser necesariamente por escrito;
- b) El contrato debe ser presentado ante la autoridad de trabajo;
- c) Debe existir una causa especificada claramente en el contrato; y
- d) Debe consignarse en forma expresa su duración. (p. 345)

2.2.2.2. Modalidades de contratación

(Montoya, 1998) La LCPL regula nueve formas de contratación modal recogidas en tres grupos: los contratos de naturaleza temporal, los contratos de naturaleza accidental y los contratos de obra o servicio, dividiéndose de la siguiente manera:

- 1. Contratos de naturaleza temporal:
 - 1.1. El contrato por inicio o incremento de actividad
 - 1.2. El contrato por necesidades del mercado
 - 1.3. El contrato por reconversión empresarial
- 2. Contratos de naturaleza accidental:
 - 2.1. El contrato ocasional
 - 2.2. El contrato de suplencia

2.3. El contrato de emergencia

3. Contratos de obra o servicio:

3.1. El contrato específico

3.2. El contrato intermitente

3.3. El contrato de temporada. (p. 457).

2.2.2.2.1. Contratos de naturaleza temporal

(Alonso, 1981)

1. Contrato por inicio o incremento de actividad

El contrato de trabajo por inicio o lanzamiento de nueva actividad es aquel que se utiliza para la contratación de personal en una empresa que recién inicia sus actividades o para el desarrollo de nuevas actividades en una empresa existente. La Ley entiende por nueva actividad, a las siguientes situaciones:

- El inicio de la actividad productiva.
- La posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados.
- El inicio de nuevas actividades.
- El incremento de las actividades de la empresa.

Así, por ejemplo, si una empresa que inicia sus actividades productivas reparando grupos electrógenos, de pronto, desea importarlos en vez de refaccionarlos, en el primer caso estaríamos ante el inicio de la actividad y en el segundo, ante el inicio de una nueva actividad

2. Contrato por necesidades del mercado

Los contratos modales por necesidades del mercado tienen el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que forman parte

de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Esta modalidad contractual es un típico contrato de naturaleza eventual, pues con él se busca atender la demanda que en un momento determinado se presenta con una imprevista elevación del volumen de los pedidos y/o en el requerimiento de servicios a los que habitualmente no se encuentra sometida la empresa. En ese sentido, la causa objetiva de este contrato **debe sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva**, con exclusión de las variables de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional. Así, este contrato se desnaturaliza cuando se aprecian puestos de trabajo permanentes, y que su previsión en el presupuesto no era coyuntural. El contrato de trabajo por necesidades del mercado puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de cinco (5) años.

3. Contrato por reconversión empresarial

El contrato de trabajo por reconversión empresarial es aquel que se usa ante las siguientes situaciones:

- La sustitución, ampliación, o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa.
- La variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos administrativos. La utilización de esta modalidad contractual se sustenta en la modificación de la forma de organización administrativa de la empresa, la cual se puede dar en los sistemas, métodos y procedimientos productivos. Dicha modificación debe de ser de tal magnitud que justifique la contratación de personal por un tiempo determinado. (pp. 556-557).

2.2.2.2.2. Contratos de naturaleza accidental (Toyama, 2005)

1. Contrato ocasional El contrato de trabajo ocasional es aquel que se utiliza con el objeto de atender las necesidades transitorias, distintas de la actividad habitual del centro de trabajo. Es decir, se utiliza para actividades que dada su imprevisibilidad no llegarán a constituirse como actividades ordinarias ni habituales en el quehacer productivo ni organizacional de la empresa. Así, por ejemplo, la instalación o reparación de máquinas, la habilitación de un local comercial, etc. La duración máxima de este contrato es de seis (6) meses al año.

2. Contrato de suplencia

El contrato de suplencia es definido como aquel negocio jurídico que celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Estamos frente a una modalidad contractual que nos permite satisfacer dos intereses, de un lado, que el empleador puede contar con personal calificado ante la ausencia del trabajador; y de otro lado, permite que el trabajador suplantado mantenga a su disposición el puesto que ocupaba. En ese sentido, el contrato de suplencia tiene como objetivo que el trabajador que es contratado mediante esta modalidad reemplace temporalmente al trabajador “estable” (un trabajador bajo contrato de duración indeterminada), vale decir, que mediante este contrato no se puede reemplazar a un trabajador “eventual” (ligado mediante un contrato de duración determinada); aunque de darse este supuesto, la solución más adecuada sería aplicar analógicamente el artículo 61 de la LPCL o, en su defecto,

aplicar la cláusula genérica prevista en el artículo 82 de la LPCL, celebrando un contrato temporal “innominado”. Asimismo, deberá tenerse en cuenta que esta modalidad contractual solo puede ser utilizada cuando se produzca una suspensión de relación laboral (perfecta o imperfecta), conforme las causales señaladas en el artículo 12 de la LCPL, así como las adicionales que puedan introducirse a través de la negociación colectiva. Las únicas excepciones aplicables serían: las suspensiones debidas a caso fortuito o fuerza mayor (artículo 12, letra l) o a “motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos” (artículo 46, letra b), porque estas suspensiones afectarían por igual tanto al trabajador sustituto como al estable, al tener su origen en el propio trabajo y no en el trabajador. Asimismo, estaría excluido el supuesto de ejercicio del derecho a huelga (artículo 12, letra h) que vería vaciado su contenido si se aceptase la contratación de interinos en sustitución de los huelguistas. (p. 108).

2.2.2.3. Condiciones básicas de toda contratación

(Sanguineti, 2008) Así, para la elección de la modalidad de contratación, el empleador deberá tener en cuenta el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a. El supuesto de hecho estipulado para cada uno de los contratos sujetos a modalidad (objeto del contrato); y,
- b. El plazo máximo de contratación según sea la modalidad utilizada.

La falta de cumplimiento de cualquiera de tales condiciones originaría la desnaturalización del contrato, con la consiguiente calificación de este como uno de carácter indefinido . Por tal motivo, es importante verificar los siguientes aspectos :

- a. Especificación de la modalidad utilizada. Ello debido a que la denominación de un contrato simplemente como “sujeto a modalidad o a plazo determinado” sin

que se estipule claramente la modalidad a la que corresponde, desnaturaliza el contrato por no estar debidamente causalizado.

- b. La existencia del supuesto de hecho que justifica la contratación a tiempo determinado; ello en atención al objeto del contrato.
- c. La coincidencia del objeto de contratación con la situación que justifica la contratación temporal. Si bien en los hechos pueden presentarse situaciones que justifiquen la contratación temporal, la modalidad utilizada debe coincidir necesariamente con dicha situación.
- d. La preexistencia del puesto de trabajo. No se justifica la contratación a plazo determinado de un trabajador para un puesto preexistente, salvo que se trate de un contrato de suplencia. Si el empleador desea verificar la idoneidad del trabajador para el puesto, debe optar por aplicar el periodo de prueba y no un contrato sujeto a modalidad si no corresponde.
- e. El cumplimiento de los plazos máximos de contratación. Según la modalidad utilizada, cada tipo de contrato tiene un plazo máximo que debe observarse pues su incumplimiento origina la desnaturalización del contrato. En caso de renovación, el empleador podrá cambiar la modalidad contractual siempre que se cumpla con el objeto del contrato y que, en conjunto, no se exceda de los cinco (5) años.
- f. Las modalidades de reincorporación de personal. Si un trabajador con contrato a tiempo indeterminado cesa por algún motivo, no puede ser reincorporado por el mismo empleador bajo un contrato sujeto a modalidad, salvo que haya transcurrido un plazo mínimo de un (1) año calendario. (p. 58).

2.2.2.4. El despido

(Roppo, 2009) De todas las causas de extinción del contrato laboral, la que sin duda siempre tendrá un papel central dentro del Derecho del Trabajo es el despido. Institución que históricamente ha sido una a la que más se han abocado los legisladores y los jueces a fin de evitar su uso abusivo por parte de los empleadores, y es que “en ninguna otra se observa la capacidad del legislador y de la jurisprudencia para equilibrar los intereses sociales en juego. (...) Esto no es una simple obra del destino o una acción inspirada del legislador, pues mucho tiene que ver el juego de los derechos constitucionales en las relaciones laborales. La técnica de la ponderación de intereses con fundamento constitucional nos permite llegar a una regulación que rechaza los eventuales comportamientos arbitrarios por parte del empleador, sin llegar a extremo de crear un derecho de propiedad del trabajador con su puesto”.

(Blancas, 2006) Ahora bien, respecto a la conceptualización del despido existen dos posiciones sobre su definición y alcances; tenemos una posición amplia o integral, que define al despido como toda forma de extinción de la relación laboral imputable al empleador; así en este supuesto la sola decisión del empleador decide la continuidad de un vínculo laboral y comprende todas las causas en que la voluntad del empleador origine la extinción. De manera que el despido sería un género comprensivo de una diversidad de causas extintivas del contrato de trabajo, y tanto el despido disciplinario como el cese colectivo serían especies de aquel, toda vez que cualquiera de estas hipótesis de terminación del contrato se produce más allá de la causal que se invoque, en última instancia, por decisión unilateral del empleador. (p. 38).

(Blancas, 2006) En ese sentido, y dentro de la postura doctrinal asumida el despido guarda las siguientes características:

- a. Es un acto unilateral, la extinción se produce por la sola voluntad del empleador sin participación alguna del trabajador, pero solo por las causas que la Ley señale. La jurisprudencia señala que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad –y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal– cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos.
- b. Es un acto recepticio, su eficacia está relacionada con la efectiva comunicación del empleador al trabajador que va ser despedido. Sobre esta característica la jurisprudencia ha señalado que el despido al ser considerado como un acto receptación y en esa medida cuando es comunicado al trabajador no es posible su revocación, salvo que la parte patronal como el servidor estén de acuerdo. Asimismo, no se desvirtúa la ruptura unilateral del vínculo laboral por el hecho de que el empleador haya invitado al trabajador a reincorporarse a sus labores.
- c. Es un acto constitutivo, el empleador no tiene que proponer a otra instancia el despido, sino que él es quien extingue la relación jurídica laboral.
- d. Es un acto extintivo, la relación laboral se extingue ad futurum, por el acaecimiento de hechos posteriores a la celebración del contrato de trabajo. Sobre el particular, la jurisprudencia ha señalado que el despido no puede retrotraerse a la fecha anterior de entrega de la carta al trabajador afectado.

2.2.2.5. Despido en la legislación nacional

Dentro de nuestro ordenamiento, el despido está regulado por el TUO del D. Leg. N°

728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR y su reglamento normado por el D.S. N° 001-96-TR. Los tipos de despido que se encuentran normados son los siguientes: a) el despido por causa justa; b) el despido arbitrario; c) el despido nulo; y, d) el despido indirecto. El primero de los señalados es el único supuesto de despido permitido por la ley; mientras que los otros tipos normados son los despidos vedados por la ley por afectar los derechos constitucionales de los trabajadores. El despido, como señalamos, es individual y por causa justa; pero además deben apreciarse los siguientes requisitos:

(Arce, 2008)

a. El trabajador debe laborar cuatro o más horas diarias.

Sobre el particular, y con relación a las contingencias que se puede presentar por el despido, el artículo 22 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala **que solo procede el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labora cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, cuando exista un causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.** Vale decir, únicamente tienen la protección contra el despido arbitrario los trabajadores que laboren cuatro o más horas diarias para un mismo empleador. En consecuencia, un trabajador a tiempo parcial no goza de la protección que otorga la ley en estos casos; o sea, el empleador podrá prescindir de sus servicios simplemente cursándole una carta de cese, y pagándole sus beneficios señalados si correspondiera; no existiendo en este supuesto ninguna consecuencia económica negativa que afecte al empleador. Como dato adicional, debe tenerse en cuenta que los trabajadores sujetos a contratos a tiempo parcial, además, pueden percibir una remuneración menor a la remuneración mínima

vital, siempre y cuando sea proporcional al número de horas laboradas para el empleador; y a diferencia de lo estipulado para los contratos de trabajo a tiempo indeterminado o sujetos a modalidad, en esta modalidad contractual los empleadores no están obligados al pago de la Compensación por Tiempo de Servicios ni a las vacaciones, pero sí al pago de la asignación familiar, las gratificaciones legales, participación en las utilidades, entre otros beneficios en que no se exija el cumplimiento de una jornada mínima de trabajo de cuatro horas diarias. (pp. 323-324)

(Plá, 1998)

b. El trabajador debe haber superado el periodo de prueba.

Vale decir, antes de que el trabajador supere dicho periodo puede ser despedido sin media razón alguna, y sin ninguna consecuencia negativa para el empleador. En este supuesto (el periodo de prueba) estamos ante un derecho potestativo que tiene como titular al empleador, y que lo faculta para extinguir la relación laboral sin que tal decisión unilateral le acarree responsabilidad pecuniaria o de otro tipo. Esta institución sirve básicamente para que el empleador pueda cerciorarse de la capacidad del trabajador que está contratando; de que se pueda verificar que el trabajador tiene, en efecto, la aptitud que dice tener.

En ese sentido, podemos definir el periodo de prueba como el lapso de tiempo en el cual el empleador evalúa si el trabajador se desempeña de acuerdo a las expectativas de idoneidad y eficiencia requeridos para el puesto de trabajo para el que fue contratado; y solo a partir de que este se supere se consolida la estabilidad del contrato de trabajo, y los efectos de este se consideran producidos desde el momento inicial de

su celebración; así después de cumplido el plazo solo se podrá extinguir la relación laboral por las causales señaladas en el artículo 16 de la LCPL. El plazo de duración del periodo de prueba –por lo general– es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario; pero este plazo no debe ser tomado como uno de carácter imperativo, ya que esta norma tiene la naturaleza jurídica de ser una de máximo derecho necesario o de topes, es decir, ya sea a través de los contratos individuales, convenios colectivos o la costumbre, existe la plena libertad para pactar un periodo de prueba por debajo del límite establecido. (pp. 239-240)

(Gorelli, 2008)

c. La causal de despido debe encontrarse expresamente establecida en la Ley y haber sido comprobada.

La causa del despido debe estar relacionada con la conducta o capacidad del trabajador; y sobre las cuales nos pronunciaremos a lo largo de este estudio. Ahora bien, como se puede apreciar el despido es una institución que ha sido motivo de muchas contradicciones lo que incluso se refleja en la concepción que se tenga de ella; no obstante, por el carácter de esta obra, analizaremos esta institución tomando en cuenta la posición adoptada por la legislación vigente. En ese sentido, solo nos abocaremos a los supuestos que nuestra legislación cataloga como despido, y no analizaremos en este capítulo el cese colectivo, respetando el hecho de que nuestra normativa no le da esta categoría jurídica. (p. 25)

2.2.2.5.1. Conceptualización del despido por causa justa y el requisito de causalidad.

(Alonso, M. & Casas, M., 1991) El despido por causa justa es aquel que deriva de, o tiene como motivo, la falta de capacidad del trabajador o su conducta, de acuerdo con lo tipificado en la ley. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial incoado por el trabajador a efectos de impugnar el despido.

La exigencia de la causalidad en el despido tiene relación con la necesidad de los estados de salvaguardar la estabilidad laboral en el empleo, restringiéndose de manera progresiva la facultad del empleador de poner fin a la relación de trabajo en cualquier momento. El criterio seguido aquí es que “la estabilidad en el empleo significa la protección del trabajador contra el despido arbitrario, lo que implica que un trabajador tiene derecho a conservar su empleo durante toda su vida de trabajo, sin que pueda privársele de él, a menos que exista una causa que justifique el despido. De esta manera, como se puede apreciar, en materia de despido laboral nuestro sistema es “casualista”, pues el despido siempre debe fundamentarse en una causal legal que habilite al empleador a tomar esa decisión de manera justificada. Esto se complementa con la aplicación de los principios de legalidad y tipicidad, que implican que la causal debe encontrarse prevista expresamente en la ley como tal, con anterioridad a su comisión; y que únicamente será sancionado aquello que está claramente legislado. (p. 445).

2.2.2.5.2. Las causas justas de despido en la legislación laboral peruana

(Arce, 2008) En nuestra legislación las causas justas de despido pueden ser de dos tipos:

a. Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador.

En estos casos, el trabajador no es el idóneo para realizar el servicio que presta, no

tiene desempeño óptimo en el centro de trabajo .

b. Causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador.

En estos casos, el trabajador en su conducta diaria no se adapta a las directivas de la empresa. Estas causales se encuentran normadas en los artículos 23, 24 y 25 de la LPCL, normativa que pasamos a analizar. (p. 345)

2.2.2.5.3. Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador (Molero, 1998)

a. El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas

Nos encontramos ante el supuesto del trabajador que sufre un desmedro de sus facultades mentales y físicas que lo convierten en un inepto laboral. Debe ser una ineptitud sobrevenida, ya que si se produjo antes de suscribirse el contrato de trabajo, o incluso durante el periodo de prueba, no puede alegarse esta causal de extinción. Se trata de una disminución de la facultad física o mental del trabajador que en principio equivale a los casos de “invalidez parcial permanente”. Se excluyen los supuestos de “invalidez parcial temporal” ya que estos constituyen causal de suspensión del contrato de trabajo, siendo improcedente el despido cuando la relación laboral se encuentre suspendida por enfermedad o accidente del trabajador. (p. 28)

(De la puente, 2003)

b. El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares

Este es el caso en el que la productividad permanente del trabajador está por debajo del promedio de los demás trabajadores. No se trata de una disminución deliberada y

reiterada en el rendimiento de las labores, sino del trabajador que quiere rendir más pero no puede. Así, por ejemplo, a un vendedor se le dan a colocar 100 celulares para su venta y solamente coloca tres cada mes. Al respecto, la jurisprudencia señala que al ser el bajo rendimiento invocado tanto una causa injusta relacionada con la capacidad del trabajador (inciso b del artículo 23) como con la conducta del trabajador (inciso b del artículo 25), es necesario que el empleador especifique o detalle la causa justa (capacidad o conducta) por la que se produce el despido, además de comprobarla o demostrarla. Finalmente, a fin de despedir por incapacidad a un trabajador, la jurisprudencia ha señalado, en concordancia con el artículo 31 de la LPCL, que se le deberá conceder al trabajador el plazo de treinta días para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, vencido el cual, y sin que se haya superado la deficiencia, recién podrá cursársele la comunicación escrita del despido. (p. 330)

2.2.2.6. Causa justa de despido por la conducta del trabajador

2.2.2.6.1. El despido disciplinario o por la comisión de falta grave

(Gorelli, 2008) En este caso estamos ante el llamado despido disciplinario que la doctrina define como la extinción del vínculo laboral por la voluntad unilateral del empleador, basado en el incumplimiento grave por parte del trabajador de sus obligaciones dentro del contrato de trabajo. Se trata del despido que concierne a “un episodio perteneciente al mundo de los premios y castigos y supone que el empleado haya incurrido en un incumplimiento tan grave de su contrato que faculta al empleador para dar este por terminado justificadamente . (p. 311)

2.2.2.6.2. La condena penal por delito doloso

(Gorelli, 2008) En este caso la causa de despido se configura por la condena del trabajador por la comisión de delito doloso, aunque no se produzca la privación efectiva de su libertad en el supuesto de suspensión de la ejecución de la pena. La jurisprudencia señala que en estos casos se requiere que la sentencia haya quedado firme, y no puede ser imputada por el empleador en cualquier momento; razón por la cual debe realizarse el control en mérito del principio de inmediatez. La inmediatez, respecto de supuesto de falta grave, supone un nexo de causalidad entre la conducta que ha sido sancionada penalmente y la decisión del empleador de despedir al trabajador condenado, de modo que si el empleador, pese a haber tomado conocimiento de que su trabajador fue condenado, permanece indiferente, debe entenderse que ha desestimado la opción de despedirlo. (p. 313)

2.2.2.6.3. La inhabilitación del trabajador

(Gorelli, 2008) Este supuesto está relacionado con la actividad pública que pueda ejecutar el trabajador, y se configura cuando se le impone la sanción de inhabilitación para el desempeño de su actividad, profesión u oficio. La hipótesis está referida al caso de que se requiera un permiso, una autorización o una licencia para poder desempeñar la tarea y el trabajador se vea privado de ella. Más que frente a una causal relacionada con la conducta del trabajador, estamos aquí ante un hecho externo que impide la continuación del contrato de trabajo; se trata de una imposibilidad sustancialmente jurídica de continuar la relación laboral. Para que proceda el despido, la inhabilitación debe tener una duración igual o superior a los tres meses. Si el plazo es menor, solo origina la suspensión de la relación laboral. Cabe aclarar que la inhabilitación no extingue por sí misma la relación laboral, pues requiere la decisión del empleador de despedir al trabajador. Asimismo, no puede ser imputada por el empleador en cualquier

momento, razón por la cual debe realizarse el control en mérito del principio de inmediatez. Finalmente, un supuesto que podría ser en determinadas circunstancias motivo de despido es de la suspensión o cancelación de licencias de conducir o la inhabilitación temporal o definitiva del conductor para obtener la licencia; por ejemplo, si se suspende para más de tres meses a los choferes de servicio público o privado. Desde nuestro punto de vista, las sanciones señaladas en el artículo 314 del Decreto Supremo N° 033-2001-MTC, al tener una duración mayor de tres meses, pueden configurar una causal legítima de despido justificado. (p. 456).

2.3. Marco conceptual

Calidad.- Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permitan apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie. (Real academia de la Lengua Española, 2001)

Expediente.- En derecho procesal, es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativos (Poder Judicial, 2013)¶.

De la carga de la prueba.- Esta Liberación consiste en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de un hecho en juicio el requerimiento es la Facultad de la parte interesada de probar su proposición obligación procesal a quien afirma o señala. (Poder Judicial, 2013).

Normatividad. La normativa se refiere al establecimiento de reglas o leyes, dentro de cualquier grupo u organización, la moral es la formación que tienes o el conjunto de creencias de una persona o grupo social determinado, y la ética es la forma en la que

te comportas en la sociedad, es la que se dedica al estudio de los actos humanos; por lo tanto la normativa en esos campos son las leyes que y reglas que rigen el comportamiento adecuado de las personas en sociedad (Definiciones, 2011).

Derechos fundamentales.- Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la Constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado. (Poder Judicial.2013)

Distrito judicial.- Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción. (Poder Judicial.2013)

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

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

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

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

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

Doctrina.- Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del derecho que explican y fijan el sentido de las leyes y sugieren soluciones para cuestiones aún no declaradas tiene importancia como fuente mediata del derecho ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes. (Cabanellas 1998).

Expresa.- Claro, evidente, específico, detallado, Ex profeso, con intención voluntariamente de propósito. (Cabanellas 1998).

Evidenciar.- hacer patentes y manifiesta la certeza de algo probar y Mostrar que no sólo es cierto si no claro Real Academia de la lengua española 2001

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es una investigación aplicada, de acuerdo a (Carrasco Díaz, 2010), esta investigación se realiza con el objetivo de resolver problemas facticos, su proposito es dar respuesta objetiva a interrogantes que se plantean, en un determinado fragmento de la realidad y del conocimiento, con el objeto de contribuir en la estructuración de las teorías científicas, disponibles para los fines de la investigación tecnológica y aplicada. El ambito donde se desarrolla la investigación sustantiva es la realidad social y natural.

3.1.2. Nivel de investigación.

El nivel de investigación es descriptivo simple tal como lo define (Carrasco, S. (2010), quien indica que este nivel se conoce, identifica y describe las características esenciales del fenómeno social en estudio, respondiendo las preguntas (Como es) ¿Cuales es? .

Según, (Sánchez Carlessi & Reyes Meza, 1996) Los estudios descriptivos, consiste fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporal – espacio determinada.

3.1.3. Enfoque de investigación.

Porque se extraerá de la observación de las sentencias las descripciones externas desde una perspectiva holística; en otras palabras, se evaluará el porqué de la sentencia y el cómo el juez tomó esta decisión, de la variable cualitativa.

3.2. Diseño de investigación

Un diseño de investigación “es el plan o estrategia concebido para responder a las preguntas de investigación” (Christense, 1980),

Se representa como una estructura esquematizada de los aspectos fundamentales del proceso.

Es usado para controlar las variables

Es un Instrumento de dirección para la investigación

El diseño de investigación es el descriptivo simple que presenta el siguiente esquema:

M ----- O

M: Muestra

O: Observación

3.3. Objeto de estudio y variable de estudio

El objeto de estudio. Estuvo conformado por las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el Expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali, 2018

La variable en estudio es, calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato.

3.4. Fuente de recolección de datos

El Expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali, 2018, donde se desarrolló de la calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato

3.5. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos .

Se ejecutará por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). Estas etapas serán :

3.5.1. La primera etapa.

Abierta y exploratoria. Será una actividad que consistirá en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estará guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir, será un logro

basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

3.5.2. La segunda etapa

Más sistematizada, en términos de recolección de datos. También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

3.5.3. La tercera etapa.

Consistente en un análisis sistemático. Será una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

El instrumento para la recolección de datos, será una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f), estará compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

3.6. Población, muestra y unidad de muestra.

La población y la muestra están constituido por el expediente judicial culminado que tiene las siguientes características:

Por lo tanto la muestra se denomina muestra-poblacional, que no es necesario la prueba de hipótesis en base a (Mendenhall, beaver, & Beaver, 2010, pág. 4)

Expediente N° 00287-2017-0-2402-JR-LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCA YALI –2018

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO

DEMANDANTE : ATS

DEMANDADO : MPCP

3.7. Consideraciones éticas

El investigador está sujeto a lineamientos éticos básicos de objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, relaciones de igualdad, así como a evidenciar un análisis crítico (Universidad de Celaya, 2011). Es decir, que ha asumido compromisos éticos durante todo el proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Gaceta Jurídica, 2005)

3.8. Rigor científico

Se tiene en cuenta la confirmabilidad y la credibilidad; con el propósito de minimizar sesgos y tendencias del investigador, y poder rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández-Sampieri, 2010).

3.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para el recojo de datos se aplicó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, el instrumento utilizado fue una lista de cotejo, validado, mediante juicio de expertos Hernández, R. Fernández, C. & Batpista, P. (2010) en su contenido se presentaron los criterios de evaluación, los cuales fueron extraídos de la normatividad, la doctrina y jurisprudencia, que se constituyeron en indicadores o parámetros de calidad.

De otro lado, a efectos de asegurar la objetividad, la coincidencia de los hallazgos con el contenido de la sentencia, los cuadros de resultados revelarán el contenido del objeto

de estudio, bajo la denominación de evidencia empírica; es decir, el texto de las sentencias.

3.10. Procedimiento de recolección y Plan de análisis.

Se ejecutó por etapas o fases, conforme sostienen (Muñoz Rosas, 2014). Estas etapas serán:

3.10.1. La primera etapa:

Abierta y exploratoria. Fue una actividad que consistió en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, que estuvo guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, fue un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

3.10.2. La segunda etapa:

Luego fue la sistematización, en términos de recolección de datos. También, fue una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitó la identificación e interpretación de los datos. Se aplicó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos fueron trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial fueron reemplazados por sus iniciales.

3.10.3. La tercera etapa:

Consistió en un análisis sistemático. Fue una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

El instrumento para la recolección de datos, fue una lista de cotejo validado, mediante

juicio de expertos (Valderrama, s.f), que está compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidencia en el Anexo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de resultados

Cuadro 1 de la parte expositiva

| 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 | [0-2] | [3-4] | [5-6] | [7-8] | [9-10] | |
| Introducción | | 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si 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 4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple 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 | | | | | | |
| Postura de las partes | | 6. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 7. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 8. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 9. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple 10. 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 | | | | | | | 9 |

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 , Distrito Judicial De Ucayali, 2018

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la Cabecera

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente.

Primera parte.- En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Segunda parte.- Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, el valor de 9

Cuadro 2 de la parte considerativa.

| Parte considerativa de la sentencia de primera instancia | Evidencia empírica | Parámetros | Calidad de la motivación del hecho y del derecho | | | | | Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia | | | | |
|--|--------------------|--|--|------|---------|------|----------|--|-------|---------|-------|----------|
| | | | Muy baja | Baja | Mediana | Alta | Muy alta | Muy baja | Baja | Mediana | Alta | Muy alta |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | [0-2] | [3-4] | [5-6] | [7-8] | [9-10] |
| Motivación de los hechos | | 11. 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 12. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple 13. 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). No cumple 14. 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 15. 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 | | | | | | |
| Motivación del derecho | | 16. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple 17. 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 18. 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 19. 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 20. 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 | | | | | 9 |

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 Distrito Judicial De Ucayali, 2018

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa. Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente.

Primera parte.- En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Mientras 1; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, no cumple.

Segunda parte.- Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, el valor de 9

Cuadro 3 de la parte resolutive

| Parte Resolutiva de la sentencia de primera instancia | Evidencia empírica | Parámetros | Calidad de la descripción de la decisión y aplicación del principio de congruencia | | | | | Calidad de la parte Resolutiva 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 | [0-2] | [3-4] | [5-6] | [7-8] | [9-10] | | |
| Aplicación del principio de congruencia | | 21. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No Cumple 22. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple 23. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. No cumple. 24. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple 25. 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 | | | | | | | | | | |
| Descripción de la decisión | | 26. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 27. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 28. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple 29. 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 30. 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 | | | | | | | |

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 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: baja y muy alta; respectivamente.

Primera parte.- En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 2 de los 5 parámetros evidencia resolución nada mas de las pretensiones ejercidas; evidencia claridad; mientras que 3: evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercidas; evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Segunda parte.- Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, el valor de 7.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y mediana, respectivamente:

Primera parte.-En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad.

Segunda parte.- De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y la claridad; mientras que 2 de los 5 parámetros: evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; no se encontraron.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, el valor de 8

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 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: mediano y alta; respectivamente. **Primera**

parte.- En la motivación de los hechos, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; y la claridad; mientras que 2; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; no se encontraron.

Segunda parte.- Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad. Mientras que 1; Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión no se han encontrado.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, el valor de 7.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia, y de la descripción de la decisión se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y muy alta, respectivamente.

Primera parte.- En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta; y la claridad; mientras que 2: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró.

Segunda parte.- Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, el valor de 8.

Cuadro 7 de la sentencia de primera instancia.

| Variable de estudio | Dimensiones de la variable | Sub dimensiones de la variable | Calificaciones de las sub dimensiones | | | | | Calificaciones de las dimensiones | | Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de la primera instancia | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------------|---|---------------------------------------|------|---------|------|----------|-----------------------------------|----------|---|--------|---------|---------|----------|--|----------|----------|--|--|--|--|
| | | | Muy baja | Baja | Mediana | Alta | Muy alta | | | Muy baja | Baja | Mediana | Alta | Muy alta | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | [0-5] | [6-11] | [12-17] | [18-23] | [24-30] | | | | | | | |
| Calidad de sentencia de la primera instancia | Parte Expositiva | Introducción | | | | | X | 9 | [9-10] | Muy alta | | | | | | | | | | | |
| | | Postura de las partes | | | | X | | | [7-8] | Alta | | | | | | | | | | | |
| | Parte Considerativa | Motivación de los hechos | | | | X | | | 9 | [5-6] | | | | | | Mediana | | | | | |
| | | Motivación del derecho | | | | | X | | | [3-4] | | | | | | Baja | | | | | |
| | Parte Resolutiva | Aplicación del principio de congruencia | | X | | | | | | 7 | | | | | | [0-2] | Muy baja | | | | |
| | | Descripción de la decisión. | | | | | X | [9-10] | | | | | | | | Muy alta | | | | | |
| | | | | | | | | [7-8] | | | | | | | | Alta | | | | | |
| | | | | | | | | [5-6] | Mediana | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | [3-4] | Baja | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | [0-2] | Muy baja | | | | | | | | | | | | |
| | 25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Fuente: sentencia de PRIMERA instancia en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Demanda de desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: baja y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8 de la sentencia de Segunda instancia.

| Variable de estudio | Dimensiones de la variable | Sub dimensiones de la variable | Calificaciones de las sub dimensiones | | | | | Calificaciones de las dimensiones | | Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de la Segunda instancia | | | | | |
|--|----------------------------|---|---------------------------------------|------|---------|------|----------|-----------------------------------|---------|---|--------|---------|---------|----------|--|
| | | | Muy baja | Baja | Mediana | Alta | Muy alta | | | Muy baja | Baja | Mediana | Alta | Muy alta | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | [0-5] | [6-11] | [12-17] | [18-23] | [24-30] | |
| Calidad de sentencia de la Segunda instancia | Parte Expositiva | Introducción | | | | | X | 8 | [9-10] | Muy alta | | | | 23 | |
| | | Postura de las partes | | | X | | | | [7-8] | Alta | | | | | |
| | | | | | | | | | [5-6] | Mediana | | | | | |
| | | | | | | | | | [3-4] | Baja | | | | | |
| | Parte Considerativa | Motivación de los hechos | | | X | | | 7 | [0-2] | Muy baja | | | | | |
| | | Motivación del derecho | | | | X | | | [17-20] | Muy alta | | | | | |
| | | | | | | | | | [13-16] | Alta | | | | | |
| | | | | | | | | | [9-12] | Mediana | | | | | |
| | Parte Resolutiva | Aplicación del principio de congruencia | | | X | | | 8 | [5-8] | Baja | | | | | |
| | | | | | | | | | [0-4] | Muy baja | | | | | |
| | | Descripción de la decisión. | | | | | X | | [9-10] | Muy alta | | | | | |
| | | | | | | | | | [7-8] | Alta | | | | | |
| | | | | | | | [5-6] | Mediana | | | | | | | |
| | | | | | | | [3-4] | Baja | | | | | | | |
| | | | | | | | [0-2] | Muy baja | | | | | | | |

Fuente: sentencia de SEGUNDA instancia en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Demanda de pagos de desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018 fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, alta y alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y mediana; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: mediana y alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: mediana y muy alta, respectivamente.

4.2. Análisis de los Resultados.

El cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente.

Primera parte.- En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Segunda parte.- Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró .

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, el valor de 9

El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente.

Primera parte.- En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Mientras 1; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, no cumple.

Segunda parte.- Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, el valor de 9

El cuadro 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: baja y muy alta; respectivamente.

Primera parte.- En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 2 de los 5 parámetros evidencia resolución nada mas de las pretensiones ejercidas; evidencia claridad; mientras que 3: evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercidas; evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Segunda parte.- Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los

costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, el valor de 7.

El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y mediana, respectivamente:

Primera parte.-En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad.

Segunda parte.- De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y la claridad; mientras que 2 de los 5 parámetros: evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; no se encontraron.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, el valor de 8

El cuadro 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: mediano y alta; respectivamente.

Primera parte.- En la motivación de los hechos, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; y la claridad; mientras que 2; las

razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; no se encontraron.

Segunda parte.- Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad. Mientras que 1; Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión no se han encontrado.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, el valor de 7.

El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y muy alta, respectivamente.

Primera parte.- En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta; y la claridad; mientras que 2: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al

debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró.

Segunda parte.- Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, el valor de 8.

V. CONCLUSIONES

El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Demanda de desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: baja y muy alta; respectivamente.

El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Demanda de desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018 fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, alta y alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y mediana; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: mediana y alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: mediana y muy alta, respectivamente.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguirre, V. (2012). Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4108/1/Aguirre%2C%20V.-La%20administracion.pdf>
- Alonso, M. & Casas, M. (1991). *El Derecho del Trabajo. 12ª edición*. Madrid: Universidad de Madrid.
- Alonso, M. (1981). *Curso de Derecho del Trabajo. Séptima edición*. Barcelona: Ariel.
- Arce, E. (2008). *Derecho individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencia*. Lima: Palestra editores.
- Arevalo, J. & otros. (2014). *Nueva instituciones del proceso laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Arevalo, J. (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo. 1ª edición*. Lima: Grijley.
- Blancas, C. (2006). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: ARA editores.
- Campos, D. (2003). *Derecho Procesal Laboral. 1ª edición*. Bogotá: Editorial Temis.
- Carrasco Díaz, S. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Christense, N. (1980). *Diseños de investigación*. Barcelona: Herder.
- De la puente, M. (2003). *El contrato en general. Tomo I*. Lima: Palestra Editores.
- De Trazegnies, F. (s.f.). *La Muerte del Legislador*. Discurso de Orden en su incorporación como miembro de número a la Academia Peruana de Derecho 4 de mayo de 1995.
- Devergotini, G. (2002). *El Derecho de la Constitución*". En: *Derechos Humanos y Constitución en Iberoamérica*. Italia: Instituto Iberoamericano de Derecho Constitucional.
- Egas, J. (1999). *Temas de Derecho Laboral II*. Ecuador - Guayaquil: Editora EDINO.
- Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. T-II. (1ra. Edic)*. Lima (Primera ed.). Lima.
- Gestión*. (05 de 12 de 2018). Obtenido de <https://gestion.pe/peru/politica/cuatro-problemas-sistema-justicia-peru-arrastran-competitividad-251934>
- Gomez, F. (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497, Análisis secuencial y doctrinario*. Lima: Editorial San Marcos.
- Gorelli, J. (2008). *"El despido disciplinario en España. Primera parte: configuración jurídica En: Soluciones Laborales. Año 1, N° 06*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Henriquez, R. (2006). *Nuevo proceso laboral venezolano. 3ª edición*. Caracas: Editorial Cejuz.
- Hernández-Sampieri, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Quinta ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Kelsen, H. (1953). *Teoría Pura del Derecho*. Neuchate: Editions de la Baconiere.
- Mendenhall, W., beaver, R. J., & Beaver, B. M. (2010). *Introduccion a la probabilidad y estadística*. Mexico: Cengage Learning.
- Ministerio de Justicia. (s.f.). Obtenido de https://es.ambafrance.org/IMG/pdf/Justice_esp-2.pdf?1258/97b3f9fa60a4668d3e316c393d0c53ec5a6d092c
- Molero, C. (1998). *Derecho Laboral Empresarial*. Madrid: Mac Graw Hill.
- Montoya, A. (1998). *Derecho del Trabajo. 19ª edición*. Madrid: Tecnos.

- Muñoz Rosas, D. L. (2014). Calidad de sentencias sobre divorcio por causal, expediente N°: 2008-0176-FA-01 - Chimbote, Santa. 2014. *IN CRESCENDO. Derecho y Ciencias Políticas*, 11 - 20.
- Neves, J. (2007). *La edad como causal de extinción o restricción de la relación laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Soluciones Laborales.
- PCCS. (2017). Obtenido de <http://redpccs.org.bo/pdf/la-justicia-en-bolivia.pdf>
- Plá, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo. 3ª edición actualizada*. Buenos Aires: Depalma.
- Roppo, V. (2009). *El contrato*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (1996). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Sanguinetti, W. (2008). *Los contratos de trabajo de duración determinada*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2005). *Instituciones de Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

ANEXOS

Anexo 1 Operacionalización de la Variable

| Objeto de estudio | Variable | Dimensiones | Sub-dimensiones | Indicadores |
|-------------------|--|-------------|-----------------|--|
| Sentencia | Calidad de sentencia primera instancia | Expositiva | Introducción | <ol style="list-style-type: none"> 1. En el encabezamiento (Individualización de la sentencia): indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición. 2. Evidencia el asunto: indica el planteamiento de las pretensiones del problema sobre lo que se decidirá. 3. Evidencia la individualización de las partes: individualiza al demandante y al demandado. 4. Evidencia los aspectos del proceso: indica los actos procesales relevantes (En atención al Principio de Dirección del Proceso, el juzgador se asegura tener a la vista un debido proceso, deja evidencias de la constatación, de las verificaciones de los actos procesales, aseguramiento de las formalidades del proceso, que llegó el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. |

| | | | | |
|--|--|---------------|--------------------------|---|
| | | | Postura de las partes | <p>6. Evidencia, congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>7. Evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</p> <p>8. Evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</p> <p>9. Evidencia los puntos controvertidos / Indica los aspectos específicos; los cuales serán materia de pronunciamiento. No cumple</p> <p>10. Evidencia claridad: : el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Si cumple</p> |
| | | Considerativa | Motivación de los hechos | <p>11. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</p> <p>12. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</p> <p>13. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</p> <p>14. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</p> <p>15. Evidencia: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede</p> |

| | | | | |
|--|--|--|------------------------|---|
| | | | | ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos |
| | | | Motivación del derecho | <p>16. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>17. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>18. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p> <p>19. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</p> |

| | | | | |
|--|--|------------|--|--|
| | | | | <p>20. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</p> |
| | | Resolutiva | <p>Aplicación del principio de congruencia</p> | <p>21. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa)</p> <p>22. El contenido, evidencia resolución nada más, que de la pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</p> <p>23. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.</p> <p>24. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>25. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumento retóricos.</p> |

| | | | | |
|--|--|--|-----------------------------------|---|
| | | | <p>Descripción de la decisión</p> | <p>26. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>27. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.</p> <p>28. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación.</p> <p>29. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso.</p> <p>30. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</p> |
|--|--|--|-----------------------------------|---|

Anexo N° 1. Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

| Objeto de estudio | Variable | | Dimensiones | Sub-dimensiones | Indicadores |
|-------------------|---|--|-------------|-----------------------|---|
| Sentencia | Calidad de sentencia, segunda instancia | | Expositiva | Introducción | <ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. |
| | | | | Postura de las partes | <ol style="list-style-type: none"> 6. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 7. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. |

| | | | | | |
|--|--|--|---------------|--------------------------|--|
| | | | | | <p>8. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>9. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</p> <p>10. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</p> |
| | | | Considerativa | Motivación de los hechos | <p>11. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</p> <p>12. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</p> <p>13. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</p> <p>14. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</p> <p>15. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|------------|---|---|
| | | | | | tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. |
| | | | | Motivación del derecho | <p>16. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>17. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>18. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p> <p>19. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</p> <p>20. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</p> |
| | | | Resolutiva | Aplicación del principio de congruencia | <p>21. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa).</p> <p>22. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|----------------------------|---|
| | | | | | <p>adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>23. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>24. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>25. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos</p> |
| | | | | Descripción de la decisión | <p>26. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>27. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.</p> <p>28. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta.</p> <p>29. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.</p> <p>30. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</p> |

| Título: CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO EXPEDIENTE N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02– DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, 2018 | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| Problema General | Objetivo General y Específicos | Variables y Dimensiones | Diseño de investigación | Métodos y técnicas de Investigación | Unidad muestral |
| ¿Cuál es la calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato Expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02– Distrito judicial de Ucayali, 2018? | Determinar la calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato Expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 Distrito judicial de Ucayali, 2018 | Variable 1 Calidad de sentencia primera instancia | El diseño de investigación descriptivo simple. M ----- O Muestra Observación | Métodos - Inferencial - Descriptivo Técnicas - Muestreo - Técnicas de lectura | La unidad muestral fue seleccionado mediante muestreo no probabilístico denominado técnica por conveniencia, por razones de accesibilidad. (Casal, J & Mateu, E. 2003). |
| | Determinar la idoneidad de la parte expositiva, considerando la preponderancia de la introducción y actitud de las partes. Determinar la idoneidad de la parte considerativa, priorizando la motivación del derecho y los hechos. Determinar la eficacia de la parte resolutive, resaltando la atención en la descripción de la decisión y el principio de congruencia. Respecto a la sentencia de segunda instancia Determinar la particularidad de la parte expositiva, destacando la postura de las partes y la introducción. Determinar la idoneidad de la parte considerativa, considerando preferentemente la motivación del derecho y de los hechos. Determinar la disposición de la parte resolutive, resaltando la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión. | Variable 2 Calidad de sentencia segunda instancia | | | |
| | | Dimensiones - Expositivas - Considerativa - Resolutivas | | | |
| | | Dimensiones - Expositivas - Considerativa - Resolutivas | | | |

1. PROCEDIMIENTO PARA CALIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PARÁMETROS

EXPEDIENTE N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI - 2018

| Parámetros | Calificación |
|--|--------------|
| Se cumple en el contenido de la sentencia | Si cumple |
| No se cumple en el contenido de la sentencia | No cumple |

Fundamentos:

- Para asegurar la objetividad de la medición, a cada sub dimensión se le ha asignado cinco parámetros (criterios o indicadores), extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia.
- El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple
- La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

Calificación aplicable a las sub dimensiones

EXPEDIENTE N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 - DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI - 2018

| Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión | Valor numérico (referencial) | Niveles de calificación de calidad |
|---|------------------------------|------------------------------------|
| Si cumple 5 de 5 parámetros | 5 | Muy alta |
| Si cumple 4 de 5 parámetros | 4 | Alta |
| Si cumple 3 de 5 parámetros | 3 | Mediana |
| Si cumple 2 de 5 parámetros | 2 | Baja |
| Si cumple sólo 1 criterio o parámetro | 1 | Muy baja |

Fundamentos:

- Se procede luego de aplicar el procedimiento establecido en el Cuadro N° 4.
- Los parámetros cumplidos en cada sub dimensión se reagrupan conforme a la primera columna.
- Dependiendo del número de parámetros cumplidos, a este grupo, se le asigna un valor numérico entre 1 y 5, conforme a la segunda columna. En cualquiera de los casos solo habrá un grupo.
- La calidad de la sub dimensión se determina en función al valor numérico asignado a cada grupo, conforme a la tercera columna.

**EXPEDIENTE N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02- DEL DISTRITO
JUDICIAL DE UCAYALI - 2018**

| Dimensión | Sub dimensiones | Evidencia empírica (Texto tomado de la sentencia) | N° de parámetros cumplidos | Rangos de calificación de la dimensión | Calificación |
|------------------------|----------------------------|---|---------------------------------------|---|---------------------|
| Nombre de la Dimensión | Nombre de la sub dimensión | | Si cumple 5 de 5 parámetros | 5 | Muy Alta |
| | | | Si cumple 4 de 5 parámetros | 4 | Alta |
| | | | Si cumple 3 de 5 parámetros | 3 | Mediana |
| | | | Si cumple 2 de 5 parámetros | 2 | Baja |
| | | | Si cumple sólo 1 criterio o parámetro | 1 | Muy baja |

Fundamentación:

- Luego de aplicar el procedimiento previsto en el cuadro N° 4, se procede a contar y determinar cuántos parámetros se han cumplido en la evidencia empírica.
- El número que resulte del conteo conforme a la cuarta columna, y según corresponda se asignará un valor numérico conforme a la quinta columna. En todos los casos solo puede asignarse un valor numérico.
- El valor que se le asigne servirá para calificar la calidad de la sub dimensión en estudio, conforme a la sexta columna.

2. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE EXPOSITIVA Y PARTE RESOLUTIVA – SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la variable cada dimensión presenta dos sub dimensiones.
- En el caso de la Dimensión “Parte expositiva”, las sub dimensiones son: “introducción” y “postura de las partes”.
- En el caso de la Dimensión “Parte resolutive”, las sub dimensiones son: “aplicación del principio de congruencia” y “descripción de la decisión”.
- Para determinar la calidad de la dimensión parte expositiva, previamente debe determinarse la calidad de sus sub dimensiones, es decir de la “introducción” y “la postura de las partes”. En similar procedimiento para determinar la calidad de la parte resolutive, previamente debe determinarse la calidad de sus sub dimensiones “aplicación del principio de correlación” y “descripción de la decisión”.
- Como quiera que, la determinación de la calidad de una sub dimensión se orienta por 5 números que son: 1, 2, 3, 4, y 5.
- Para determinar la calidad de la dimensión también es preciso usar u orientarse por números.

- Esta situación justifica establecer rangos numéricos de tal forma que sirvan, para orientar la calificación de la calidad de las dimensiones en estudio.
- Los números que componen los rangos numéricos de la dimensión, se determinan en función a los números: 1, 2, 3, 4, y 5; es decir los que se han usado para las sub dimensiones.
- El valor máximo se determina sumando el valor máximo de cada sub dimensión. En el caso concreto será 10, porque son dos sub dimensiones y cada sub dimensión tiene como valor máximo el número 5.
- El valor mínimo siempre será 1 de conformidad a lo establecido en el Cuadro N° 2.
- Lo expuesto se puede observar en el cuadro N° 7 y N° 8.

**EXPEDIENTE N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL
DE UCAYALI - 2018**

| Dimensión | Sub dimensiones | Calificación | | | | | Rangos de calificación de la dimensión | Calificación | |
|------------------|-----------------------------|------------------------|---|---|---|---|--|--------------|-----------------|
| | | De las sub dimensiones | | | | | | | De la dimensión |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| Parte Expositiva | De la introducción | | X | | | | 7 | [9 - 10] | Muy Alta |
| | | | | | | | | [7 - 8] | Alta |
| | De la postura de las partes | | | | | | | [5 - 6] | Mediana |
| | | | | | | X | | [3 - 4] | Baja |
| | | | | | | | | [0 - 2] | Muy baja |

Lectura y determinación de rangos:

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

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

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

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

[0 - 2] = Los valores pueden ser 0 ó 2 = Muy baja

Procedimiento para calificar:

- Se procede luego de aplicar las pautas establecidas en el Cuadro N° 5 (calificación de cada sub dimensión)
- Los valores numéricos que resulten en cada sub dimensión se suman, determinándose un solo valor numérico. Este a su vez, está representando en N° de parámetros cumplidos en cada sub dimensión.
- Establecido el valor numérico, éste debe ser ubicado en el rango que corresponda.
- Dependiendo de la ubicación que adopte en los rangos preestablecidos, éste servirá de base para calificar la calidad de la dimensión.
- Ejemplo:
- En un caso hipotético se ha consignado la “X” debajo del N° 2 y del N° 5, esto quiere decir que al observar la parte introductoria de la parte expositiva se identificaron dos parámetros, mientras que al buscarse los parámetros postura de las partes, se observaron los cinco parámetros, de ahí que se determine el N° 7. De ahí que la lectura será: La parte expositiva es de alta calidad.

**EXPEDIENTE N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 - DEL DISTRITO
JUDICIAL DE UCAYALI – 2018**

| Dimensión | Sub dimensiones | Calificación | | | | | Rangos de calificación de la dimensión | Calificación | | |
|-------------------------------|---|------------------------|---|---|---|---|--|--------------|-----------------|----------|
| | | De las sub dimensiones | | | | | | | De la dimensión | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| Parte Expositiva y Resolutiva | Aplicación del Principio de correlación | | | | X | | 10 | [9 - 10] | Muy Alta | |
| | | | | | | | | [7 - 8] | Alta | |
| | Descripción de la decisión | | | | | X | | | [5 - 6] | Mediana |
| | | | | | | | | | [3 - 4] | Baja |
| | | | | | | | | | [0 - 2] | Muy baja |

Lectura y determinación de rangos:

- [9 - 10] = Los valores pueden ser 9 ó 10 = Muy alta
- [7 - 8] = Los valores pueden ser 7 ó 8 = Alta
- [5 - 6] = Los valores pueden ser 5 ó 6 = Mediana
- [3 - 4] = Los valores pueden ser 3 ó 4 = Baja
- [0 - 2] = Los valores pueden ser 0 ó 2 = Muy baja

Determinación de los rangos: Es similar a lo expuesto en el Cuadro N° 7.

Procedimiento para calificar: Es similar a lo expuesto en el Cuadro N° 7.

- Ejemplo: De acuerdo a los números consignados en la columna “calificación” del cuadro N° 8 la lectura será: La parte resolutive es de muy alta calidad. Lo cual resulta de identificar en 4 parámetros cuando se ha tratado de la Aplicación del Principio de Correlación; mientras que al buscar los parámetros de la descripción de la decisión se hallaron los 5 parámetros, de lo que resulta 9, lo cual permite darle la lectura indicada.

3. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA – SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

Fundamentos:

- Se procede luego de aplicar las pautas establecidas en el Cuadro N° 4.
- La calificación de cada sub dimensión se realiza sobre la base del número de parámetros cumplidos en cada una de las sub dimensiones.
- En similar procedimiento para calificar la calidad de la parte expositiva y resolutive, es preciso establecer rangos numéricos que orientan la calificación de la calidad de la parte considerativa.
- A lo expuesto se agrega que, a diferencia de las dimensiones expositiva y resolutive, en la parte considerativa de los casos en estudio se ha establecido duplicar los valores numéricos, lo cual se aplica al momento de calificar las sub dimensiones y las dimensiones.
- Los fundamentos que sustentan la duplicidad de los valores numéricos son: 1) Entre la parte expositiva, considerativa y la resolutive; la parte considerativa es la más compleja en su elaboración. 2) Es la parte donde se vierten los fundamentos

que sustentan la decisión contenida en la parte resolutive y 3) En el caso en estudio solo presenta dos sub dimensiones; es decir igual que la parte expositiva y considerativa; 4) Por ésta última razón, es preciso diferenciarla de las otras dimensiones, destacar y evidenciar su perfil estableciendo un procedimiento; que conduzca a una determinación razonable de la calidad que posee.

➤ La aplicación de los fundamentos expuestos, se observa en el Cuadro N° 6.

EXPEDIENTE N° 00253-2016-0-2402-JR-LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI – 2017

| Cumplimiento de criterios de evaluación | Procedimiento | Valor numérico (referencial) | Calificación de calidad |
|--|----------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| Si cumple 5 de 5 parámetros | 2x 5 | 10 | Muy alta |
| Si cumple 4 de 5 parámetros | 2x 4 | 8 | Alta |
| Si cumple 3 de 5 parámetros | 2x 3 | 6 | Mediana |
| Si cumple 2 de 5 parámetros | 2x2 | 4 | Baja |
| Si cumple sólo 1 criterio o parámetro | 2x 1 | 2 | Muy baja |

4. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA-SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

EXPEDIENTE N° 00253-2016-0-2402-JR-LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI – 2017

| Dimensión | Sub dimensiones | Calificación | | | | | Rangos de calificación de la dimensión | Calificación | |
|---------------------|-----------------------------------|------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|--|--------------|-----------------|
| | | De las sub dimensiones | | | | | | | De la dimensión |
| | | 2x 1=2 | 2x 2=4 | 2x 3=6 | 2x 4=8 | 2x 5=10 | | | |
| Parte considerativa | Motivación de los hechos | | | X | | | 20 | [17 - 20] | Muy alta |
| | Motivación de la reparación civil | | | | | | | [13 - 16] | Alta |
| | | | | | X | | | [9 - 12] | Mediana |
| | | | | | | | | [5 - 8] | Baja |
| | | | | | | | | [0 - 4] | Muy baja |

Lectura y determinación de rangos:

- [17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta
- [13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta
- [9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana
- [5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja
- [0 - 4] = Los valores pueden ser 0, 2, 3 o 4 = Muy baja

Determinación de los rangos: Es similar a lo expuesto en el Cuadro N° 7 y 8, solo que duplicado.

Procedimiento para calificar: Es similar a lo expuesto en el Cuadro N° 7 y 8, solo que duplicado

Ejemplo: De acuerdo a los números consignados en la columna “calificación” del cuadro N° 7 la lectura será: La parte considerativa es de alta calidad.

5. PROCEDIMIENTO Y APLICACIÓN PARA DETERMINAR LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIA-SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la variable. La variable presenta tres dimensiones que son parte expositiva, considerativa y resolutive.

- Para determinar la variable, es decir: La calidad de la sentencia; previamente deberá determinarse la calidad de las dimensiones que la conforman; es decir de la “parte expositiva”, “parte considerativa” y “parte resolutive”.
- Como quiera que, la determinación de la calidad de cada dimensión antes citada, se orienta por 5 rangos numéricos, establecidos en los Cuadros N° 7, 8 y 10; en el caso de la variable, de igual forma debe establecerse los rangos.
- El valor máximo se determina sumando el valor máximo de cada dimensión. En el caso concreto será 10 de la parte expositiva y resolutive, mientras que de la parte considerativa es 20, en suma el valor máximo del rango será: 40 lo cual sirve de referente para fijar los 5 niveles de calificación de calidad de la variable: Calidad de la sentencia.
- Lo expuesto se puede observar en la tablas de resultados 7 y 8 de los resultados – Cuadros consolidados.

**EXPEDIENTE N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 - DEL DISTRITO
JUDICIAL DE UCAYALI - 2018**

| Variable | Sub dimensiones | Calificación | | | | | Rangos de calificación de la dimensión | Calificación | |
|-----------------------------|-----------------------------------|------------------------|--|---|---|--|--|--------------|-----------------|
| | | De las sub dimensiones | | | | | | | De la dimensión |
| | | | | | | | | | |
| Primera y Segunda Instancia | Motivación de los hechos | | | X | | | 30 | [24 - 30] | Muy alta |
| | Motivación de la reparación civil | | | | | | | [18 - 23] | Alta |
| | | | | | | | | [12 - 17] | Mediana |
| | | | | | X | | | [6 - 11] | Baja |
| | | | | | | | | [0 - 5] | Muy baja |

Lectura y determinación de rangos:

- [24 - 30] = Los valores pueden ser 24, 25, 26 o 30 = Muy alta
- [18 - 23] = Los valores pueden ser 18, 19, 20 o 23 = Alta
- [12 - 17] = Los valores pueden ser 12, 13, 14 o 17 = Mediana
- [6 - 11] = Los valores pueden ser 6, 7, 8 u 11 = Baja
- [0 - 5] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 5 = Muy baja

Elaborar el presente trabajo de investigación ha motivado tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional y las partes del proceso de CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO EN EL EXPEDIENTE N° 00340-2017-94-2402-JR-LA-02– DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, 2017, en el cual han intervenido el Poder Judicial del Perú– Corte Superior de Justicia - Ucayali.

Asimismo, como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Pucallpa, 28 de Octubre del 2019.

JIORDANO REATEGUI RUIZ

DNI N°

EXPEDIENTE : 00340-2017-0-2402-JR-LA-02
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN E INVALIDEZ DE CONTRATOS
JUEZ : JULIO JAIME FAJARDO MESIAS
ESPECIALISTA : MARIA STHEPHANE OSORIO CUILLAR
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL
PORTILLO DEMANDANTE : ALICIA TARICUARIMA SILVANO

SENTENCIA N° 199-2017-02°JTU

RESOLUCION NUMERO DOS.

Pucallpa, veintisiete de junio del año dos mil diecisiete.

I. ANTECEDENTES:

Mediante escrito de fojas 48 a 63, la ciudadana ALICIA TARICUARIMA SILVANO interpone demanda sobre DESNATURALIZACIÓN E INVALIDEZ DE CONTRATO, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y OTROS contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, a fin de que se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así como también, la invalidez de los contratos administrativos de servicios, suscritos con la demandada y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición en el mismo puesto de trabajo por el despido incausado del cual fue objeto, y cumpla incorporarla al régimen de la actividad privada a plazo indeterminado. Para lo cual alega que ingresó a laborar para la entidad demandada el 11 de julio del 2012 hasta el 31 de marzo del 2017, desempeñándose como obrera responsable de la limpieza y cocinado de vísceras de ganado vacuno en el camal municipal, adscrita a la Sub Gerencia de Comercialización, conforme se desprende de sus contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios que suscribió con la demandada. Asimismo, sostiene que durante el tiempo laborado suscribió contratos de locación de servicio del 11 de julio del 2012 al 31 de agosto del 2013, y contratos administrativos de servicios del 01 de septiembre del 2013 al 31 de marzo del 2017, laborando para la entidad demandada en único periodo desde el 11 de julio del 2012 hasta el 31 de marzo del 2017. Del mismo modo, señala que desde el inicio realizó labores de limpieza y cocinado de vísceras de ganado vacuno en el camal municipal, actividades que eran ejecutadas manualmente bajo la dirección de un supervisor designado por la demandada, en tales labores primaba la actividad física por encima de cualquier actividad intelectual, que obedece exclusivamente a una labor de personal obrero, desarrollando actividades permanentes y propias de la demandada. En cuanto a la desnaturalización de contratos alega que, desde el inicio de sus labores a favor de la entidad demandada desarrolló funciones con la concurrencia los elementos de prestación personal del servicio, remuneración y subordinación; ya que por sí mismo y por la naturaleza del servicio prestado no contaba con autonomía para decidir aspectos sustanciales de sus actividades, en tal razón, la entidad demandada debía determinar dónde y cómo ejecutaría sus actividades; además añade que, la labor de limpieza y cocinado de vísceras de ganado vacuno en el camal municipal consiste en limpiar y cocinar las vísceras de los animales sacrificados dentro del camal, así como, el barrido de los pisos y/o

ambientes, que obedecía a una relación laboral de naturaleza permanente por ser un servicio propio y obligatorio de la demandada en toda su jurisdicción y que lo pretende esconder, encubriéndolo con un contrato civil. En cuanto a la invalidez de los contratos administrativos de servicios señala que, estos fueron celebrados posterior a los contratos de locación de servicios de las cuales se busca su desnaturalización, por lo que, previo a la existencia de los contratos administrativos de servicios, se advierte la existencia de una relación laboral encubierta por los contratos de locación de servicios, existiendo una causal de invalidez por infringir la norma imperativa contenida en el segundo párrafo del artículo 37° de la Ley N° 27972, contradiciendo la finalidad para el cual fue creado el contrato administrativo de servicios. Respecto a la reposición por despido incausado arguye que mediante Carta N° 127-2017-MPCP-GAF-SGRH, de fecha 24 de marzo del 2017, la demandada le comunica la extinción del contrato suscrito hasta el 31 de marzo del 2017 y siendo que era una trabajadora sujeta al régimen de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, se debe tener en cuenta el 22° que a la letra dice que para el despido de un trabajador sujeta a este régimen que labore 4 horas o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente probada; además el Tribunal Constitucional ha precisado que el contenido esencial del derecho al trabajo, artículo 22° de la Carta Magna, tiene dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido sino por causa justa; en su caso, se advierte que la demandada mediante la citada carta puso fin a la relación laboral que los unía aduciendo la extinción del contrato, causa que no se ajusta a derecho, pues mantenía una labor permanente e indefinida, por lo que, se evidencia una clara vulneración a sus derechos laborales reconocidos en la Constitución, configurándose así, el despido incausado, hecho que deberá ser tomando en cuenta, a efectos de ordenar la reposición. Y respecto a la incorporación al régimen de la actividad privada refiere que, al haberse demostrado que ha desempeñado como operario responsable de la limpieza y cocinado de vísceras de ganado vacuno en el camal municipal, adscrita a la Sub Gerencia de Comercialización, labor que desempeñaba dentro del ámbito de la organización y dirección de la comuna demandada, es decir, como obrero municipal mantiene un vínculo laboral real bajo el régimen de la actividad privada dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, por lo que, según refiere, resulta procedente amparar y atender lo peticionado. Por Resolución Número Uno, de fecha 25 de abril del 2017, obrante en autos de fojas 64 a 66, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, se corrió traslado a la demandada y se citó a las partes a la diligencia judicial de Audiencia de Conciliación para el día 20 de junio de 2017, fecha en la cual no se logró acuerdo alguno entre las partes, conforme se dejó constancia en el acta de audiencia de conciliación obrante en autos de fojas 117 a 120, ocasión en la que se reseñó cuáles son las pretensiones materia de juicio, siendo a saber: Que se declare la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 11 de julio de 2012 hasta el 31 de agosto de 2013. Asimismo, se declare la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos entre las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de septiembre de 2013 hasta el 31 de marzo de 2017.

Que, como consecuencia de lo antes referido; se ordene a la demandada que cumpla con reponer a la actora en su puesto de trabajo, en virtud del despido incausado del que habría sido objeto. Que, se disponga que la demandada, incorpore a la actora como servidora pública (Obrera) sujeta a un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728. Respecto de lo cual la demandada cumplió con absolver los términos de la demanda a través de su escrito de contestación de la misma, que obra en autos de fojas 113 a 116, señalando que conforme a lo comunicado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos de su representada mediante Informe N° 197-2017-MPCP-GAF-SGRH, del 12 de mayo del 2017, la demandante ha prestado servicios como locador y como trabajador bajo los alcances del Decreto Legislativo N°1057. Agrega que, respecto al periodo en el cual la demandante prestó servicios a su representada mediante contratos de locación de servicios, desconoce que en los periodo que prestó servicios como locador, sean de naturaleza laboral, siendo que el contrato de locación de servicios ha sido definido en el artículo 1764° Código Civil como aquel acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajado determinado, a cambio de una retribución. Del mismo modo señala que, la demandante ha laborado bajo los alcances del D.L. N° 1057, el mismo que es un contrato de naturaleza laboral, reconocido por el Tribunal Constitucional como régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2010-PI/TC, el mismo, que de conformidad con los artículos 81° y 82° del Código Procesal Constitucional, esta sentencia y las interpretaciones en ellas contenidas, son vinculantes para todos los poderes públicos y tienen alcances generales. Además añade que, debe tenerse en consideración lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público que establece que el acceso al empleo público se realiza mediante Concurso Público y Abierto, por grupo ocupacional, en base a los meritos y capacidad de las personas, en régimen de igualdad de oportunidades. Finalmente, refiere que se debe tener en cuenta el fundamento 21 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, mediante el cual se establece como precedente vinculante que la exigencia de la "incorporación" o "reposición" a la administración pública solo proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuesta, vacante de duración indeterminada", por consiguiente, solicita al despacho judicial que respete los precedentes vinculantes recaídos en los Expedientes N° 00002-2010-PI/TC y N°05057-2013-PA/TC, refiriendo que, al haber laborado el actor sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, debe reclamar los derechos que le corresponden en dicho régimen. Revisado el escrito de contestación de la demanda, se advirtió que la cuestión planteada y debatida no requería de la actuación de medio probatorio alguno para lo cual se tenga que citar a la realización de una audiencia de juzgamiento, tratándose de una controversia de puro derecho, en atención a lo previsto en la segunda parte del inciso 3 del artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, concordado con el artículo 473° del Código Procesal Civil, en virtud de lo cual se dispuso resolver la presente causa mediante Juzgamiento Anticipado. Luego de ello, se admitieron y actuaron los medios probatorios pertinentes y después de escuchar los alegatos finales de los abogados de las partes, en atención a lo previsto en el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, se difirió la expedición del fallo y se señaló fecha para la notificación de la sentencia, por lo que, se procederá a sustentar la misma y cuyos fundamentos son los siguientes:

II.- FUNDAMENTOS:

1. Consideraciones previas.-

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

1.2. Conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 (en adelante: NLPT), la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; asimismo, corresponde al demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido, en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para el Aquo en la solución del thema decidendi, relevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad.

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

1.4. De igual manera, a efectos de poder resolver la presente causa conforme a otro de los principios innovadores dentro del nuevo modelo procesal laboral, es pertinente tener en cuenta que, a través del artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, respecto de la actuación del juez dentro del proceso, se le indica al mismo que dentro de sus deberes está aquel mediante el cual: "(...) privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (...) (el énfasis es nuestro)" lo cual será observado debidamente al momento de resolver la presente causa.

2. Delimitación de la controversia.-

2.1. Lo que, en estricto, solicita la demandante ALICIA TARICUARIMA SILVANO es que, luego de declararse la desnaturalización del contrato de naturaleza civil, la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos y que el despido del que fue objeto, fue realizado de manera incausada, la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, cumpla con reponerla en su mismo puesto de labores como personal encargada de la limpieza y cocinado de vísceras de ganado vacuno en el Camal Municipal, adscrita a la Sub Gerencia de Comercialización, y que la incorpore como servidora público (Obrero) sujeto a un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

3. Sobre la desnaturalización e invalidez de los contratos suscritos por las partes durante la vigencia del vínculo contractual que mantuvieron.-

3.1. Respecto de la primera pretensión de la actora tendiente a determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 11 de julio de 2012 hasta el 31 de agosto de 2013. Asimismo se declare la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos entre las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de septiembre de 2013 hasta el 31 de marzo de 2017. Sobre el particular, conviene precisar que, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. La existencia de una relación de carácter laboral presupone, asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, siendo que los elementos básicos del contrato de trabajo son los siguientes: prestación personal, remuneración y subordinación.

3.2. En cambio, el contrato de locación de servicios es la prestación de servicios que se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación, mediante el cual el locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones pactadas exclusivamente en el contrato y sin que ello implique una situación de dependencia frente a quien lo contrata, es decir, no puede estar sujeto a horario, a seguir normas o directrices emanadas de su comitente, ni ser pasible de sanciones disciplinarias por parte del comitente.

3.3. De igual modo, debe tenerse presente que, por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, en el caso de que exista discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que consta en los documentos o acuerdos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, que aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato, esto es, la preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato, por lo que en el presente caso, a fin de catalogar la relación

contractual entre las partes como uno de naturaleza laboral, debe proceder a verificar la concurrencia de sus elementos.

4. La presunción de laboralidad.-

4.1. Conforme a lo señalado en el numeral 2 del artículo 23 de la NLPT: “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”, advirtiéndose que este dispositivo legal introduce en nuestra legislación laboral la Presunción de Laboralidad que supone un cambio sustancial en materia de probanza a favor del trabajador, pues bastará que éste demuestre que prestó sus servicios en forma personal para un empleador para presumirse la existencia de un contrato de trabajo, debiéndose entender como prestación personal de servicio a la obligación del trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo, a diferencia de la anterior regulación que exigía al demandante acreditar todos los elementos constitutivos de dicho contrato (prestación personal, remuneración y subordinación), es decir, esta presunción “... supone el alivio probatorio al trabajador o ex trabajador demandante en un proceso laboral pues se facilita la demostración de la existencia de su relación laboral con su empleador o ex empleador demandado. A diferencia de la regulación actual que exige al trabajador acredite la existencia de la relación laboral –lo cual al final pasa por demostrar que su actividad fue subordinada, con la nueva ley basta la presunción para que acredite, aunque sea en forma indiciaria, que prestó servicios en forma personal al demandado”², sin embargo, “... el hecho de que lo que se encuentre en discusión aquí sea la atribución al demandante de tutela de la condición de trabajador, determina que la presunción no pueda operar sino a partir de la aportación por el mismo de al menos un principio de prueba, que proporcione al menos indicios racionales del carácter laboral de la relación. Este principio de prueba ha estado constituido, desde la creación de la institución, por la demostración de la prestación del trabajo o los servicios en provecho del sujeto al que se pretende atribuir la condición de empleador”³.

4.2. En ese sentido, corresponderá al empleador destruir esta presunción acreditando lo contrario, lo cual no significa que el empleador tendrá que demostrar la no subordinación (prueba diabólica o negativa) sino que, teniendo en cuenta que las pruebas van orientadas a demostrar hechos positivos, estará obligado a demostrar el carácter autónomo o independiente de la prestación laboral o que el trabajador tenía la posibilidad de ser ayudado por otras personas o reemplazado en su labor por personas de su elección, no vinculadas al empleador, o que la obligada a prestar los servicios era una persona jurídica y no una persona natural⁴.

5. La concurrencia de los elementos del contrato de trabajo.-

5.1. Siendo así, y existiendo controversia, en primer término, respecto de la naturaleza civil o laboral de la relación contractual que existió entre las partes en los periodos comprendidos desde el 11 de julio del 2012 hasta el 31 de agosto del 2013, debe emitirse pronunciamiento respecto de este extremo de la demanda, para lo cual se procederá a analizar si en la referida relación se presentaron los elementos esenciales de un contrato de trabajo.

5.2. La prestación personal: La prestación personal supone que el trabajador debe prestar sus servicios a su empleador en forma directa y personal, puesto que el contrato de trabajo precisamente tiene naturaleza *intuitu personae*, condición que es requerida por el artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a diferencia de lo que se presenta en el caso de los contratos de locación de servicios en los que si bien el locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación, tal como lo señala el artículo 1776° del Código Civil.

5.3. En el presente caso, la demandante en su escrito de demanda señala que trabajó para la demandada como personal encargada de la limpieza y cocinado de vísceras de ganado vacuno en el Camal Municipal, adscrita a la Sub Gerencia de Comercialización, afirmación que no fue negada por la demandada, por lo que, conforme a lo estipulado en el artículo 19° de la NLPT, ello se considera como un hecho admitido por la demandada, asimismo, de la revisión del Informe N° 197-2017-MPCP-GAF-SGRH, obrante en autos a fojas 73, presentado por la propia demandada que contiene contratos de Locación de Servicios obrantes de fojas 77 a 89, y que en la Cláusula Quinta señala: que la actora tendría entre sus obligaciones " 2. Presentar informe mensual de los servicios prestados", por lo que, atendiendo que las labores o actividades inherentes al servicio que prestó la actora a favor de la demandada, estaban referidas a prestar como personal encargada de la limpieza y cocinado de vísceras de ganado vacuno en el Camal Municipal, adscrita a la Sub Gerencia de Comercialización, se tiene que las mismas, de acuerdo a las máximas de la experiencia, se constituyen en labores que no pueden ser delegadas a un tercero, más aún si el pago por la realización de dichas actividades estarían sujetas a la presentación de un informe que de por sí tiene el carácter de ser personalísimo, a partir de lo cual se puede determinar que los servicios prestados por la demandante fueron de naturaleza personal, cumpliendo éste con su deber probatorio que le impone el artículo 23.2 de la NLPT.

5.4. La subordinación: Conforme a lo establecido en el artículo 9° del Decreto Supremo N° 00397-TR, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones recaídas en el trabajador; aspecto que no debe presentarse bajo ninguna circunstancia en el marco de un contrato de locación de servicios, pues, una de las características distintivas de esta relación contractual es que el locador de servicios no se encuentra subordinado al comitente, tal como lo dispone el artículo 1764° del Código Civil. 5.5. Por lo tanto, la principal característica que diferencia un contrato de trabajo de cualquier otra relación jurídica contractual, es la subordinación o dependencia, entendida como aquel "... vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección del otro, son los dos aspectos centrales del concepto"5.

5.6. En el presente caso, se tiene que conforme a lo señalado en el fundamento anterior, se encuentra acreditada la prestación personal de servicios de la demandante

a favor de la parte demandada, motivo por el cual corresponde a la emplazada la carga de prueba a fin de desvirtuar la presunción de laboralidad contemplada en el artículo 23.2 de la Ley Procesal del Trabajo, esto es, debe acreditar que dicha prestación de servicios se realizó de manera autónoma, pues el actual sistema procesal laboral "... introduce una especial presunción respecto a la existencia de una relación de trabajo: la presunción de laboralidad, que a diferencia de la Ley N° 26636 sólo exige que la parte demandante demuestre haber prestado sus servicios en forma personal, no siendo necesario que demuestre la existencia de subordinación, pues esta se presumirá existente y cierta, y será deber de la parte demandada demostrar en el proceso que la relación sostenida con la parte demandante fue autónoma, no encontrándose presente en ella sujeción alguna al poder de dirección de la parte demandada"⁶, es decir, en este nuevo proceso laboral lo que se debe acreditar no es la existencia de subordinación sino de autonomía e independencia, por lo que, bajo estos parámetros se tiene que evaluar si con los medios probatorios actuados en autos, la emplazada cumplió con su carga probatoria respecto de acreditar la autonomía del servicio prestado por el demandante.

5.7. Así tenemos que, de los medios probatorios actuados en el proceso, se advierte que la parte emplazada no cumplió con este deber probatorio, esto es, no logró desvirtuar la indicada presunción, por el contrario, a fojas 77 obra el Informe N° 197-2017-MPCP-GAF-SGRH, emitido por el Sub Gerencia de Recursos Humanos de la comuna emplazada, con lo que se acredita que el demandante realizó labores de limpieza y cocinado de vísceras de ganado vacuno en el Camal Municipal, adscrita a la Sub Gerencia de Comercialización, es decir, la actor prestaba servicios relacionados a la actividad de la demandada, advirtiéndose que de conformidad con el artículo 83° de la Ley N° 27972, la entidad edil tiene competencia en materia de abastecimiento y comercialización de productos y servicios, promoviendo la construcción, equipamiento y mantenimiento de camales, asimismo, el Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo⁷, en el artículo 81° establece que: "La Sub Gerencia de Comercialización, es la unidad orgánica encargada de regular y tramitar las solicitudes para la autorización de actividades comerciales y publicidad exterior, así como administrar los mercados de abastos; está dirigida por un profesional competente para el desempeño en la especialidad, directivo de carrera o designado por el Alcalde y depende jerárquicamente: de la Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental", teniendo entre sus funciones "21. Evalúa y monitorea las acciones destinadas a la reactivación de los mercados de abasto y el camal municipal" (el énfasis es nuestro), por lo tanto, el servicio prestado por la actora se encuentra relacionado con esta actividad brindada por la demandada, de lo que se desprende que la prestación realizada es de naturaleza permanente, por ser la limpieza y cocinado de víscera de ganado vacuno en el Camal Municipal de la ciudad de Pucallpa para los mercados, algunas de las funciones principales de la demandada, más aún si de los medios probatorios actuados en el proceso, se advierte que, la parte emplazada no cumplió con este deber probatorio, esto es, no logró desvirtuar la indicada presunción, por el contrario, conforme se ha indicado en líneas precedentes, se dejó constancia del tipo de servicios que brindaba la actora y la modalidad contractual sujeta a las reglas y directrices que le imponía la demandada para el cabal cumplimiento de las labores del demandante como personal encargada limpieza y cocinado de vísceras de ganado

vacuno en el Camal Municipal, adscrita a la Sub Gerencia de Comercialización.

5.8. Siendo así, debe concluirse que la demandada no ha acreditado con medio de prueba alguno que el servicio personal brindado por el demandante fue realizado en forma autónoma, por el contrario, con los medios de pruebas señalados, se colige que ésta se encontraba sujeta a dependencia razón por la que se llega a determinar la existencia de subordinación entre la demandada y el demandante.

5.9. La remuneración: Conforme lo señala el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la remuneración es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. En el presente caso, se aprecia que de fojas 76 a 88 obran, el recibo por honorarios de julio del 2012 y los contratos de Locación de Servicios de agosto del 2012 a agosto del 2013, en los que se indican los montos percibidos por la demandante, por el importes de S/ 1,000.00 Soles, desde el 11 de julio del 2012 hasta el 31 de agosto del 2013; dichas retribuciones, a criterio del Juzgador, revisten las características de una remuneración, dado que la demandada no demostró que su percepción estuviera condicionada al cumplimiento de un objetivo o meta concreta o un resultado concreto; y contrariamente su pago ocurrió por el simple transcurso de cada período mensual; lo que evidencia que el riesgo por la prestación del servicio fue asumido exclusivamente por la entidad demandada.

5.10. Las conclusiones precedentes, no puede ser desvirtuadas por la simple alegación expresada por la demandada de que el vínculo que existió con la actora fue de naturaleza civil; dado que tal vinculación formal y aparente, quedó desnaturalizada en aplicación del principio de Primacía de la Realidad; deviniendo por ende en ineficaz; imponiéndose por ende la aplicación del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; en cuya virtud se concluye que entre las partes existió vínculo laboral, por la concurrencia copulativa de los elementos esenciales del contrato de trabajo: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación; en cuya virtud devienen en inválidos e ineficaces, dichos contratos de servicios de locación de servicios, convirtiéndose en contratos de trabajo de duración indeterminada y por dichas consideraciones, ésta Judicatura concluye que la actora prestó servicios personales y subordinados, con sujeción a un contrato de trabajo de duración indeterminada desde el 11 de julio del 2012 hasta el 31 de agosto del 2013, percibiendo la remuneración mensual de S/ 1,000.00 Soles.

5.11. Adicionalmente a lo antes referido cabe precisar que, recientemente, a nivel jurisprudencial, se han emitido sendas sentencias a través de la Corte Suprema de la República y del Tribunal Constitucional, mediante las cuales se ha puesto de manifiesto el carácter tuitivo y protector que le brinda nuestra legislación a los obreros municipales, habiéndose precisado aspectos muy relevantes a tener en cuenta no sólo en el presente caso si no también en todas las demás demandas interpuestas con el mismo propósito. Siendo a saber, el referido a la aplicación de la norma especial, evidentemente más favorable, en lo que respecta al régimen laboral de la actividad privada que les corresponde, conforme se encuentra previsto en el artículo 37° de la actual Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, en virtud de lo cual

se tiene que las comunas ediles están en la obligación de contratar a dicho personal dentro del ámbito de aplicación del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728– Ley de Competitividad y Productividad Laboral, dado que, si bien es cierto dichos trabajadores cumplen una función pública también lo es que no les corresponde ser considerados dentro de la Carrera Administrativa. En virtud de lo cual ni siquiera podría contratárseles mediante Contratos Administrativos de Servicios, tal como se deja entrever en las citadas sentencias jurisprudenciales, a cuyos fundamentos y argumentaciones, pese a no tener carácter vinculante ni ser de observancia obligatoria, se adhiere plenamente esta judicatura.

5.12. Para mayor abundamiento, en los siguientes fundamentos reseñaremos los párrafos que consideramos más relevantes y pertinentes a tener en consideración para resolver la presente causa con arreglo a derecho. Siendo así tenemos que en la Casación N° 15811-2014 Ica, en lo que respecta a su régimen de contratación laboral, se determinó que en el caso de los obreros municipales "(...) debemos señalar que ésta ha pertenecido tanto a la actividad privada y pública; pues se tiene que Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada; ello debido a que en aplicación del principio de igualdad, resultaba discriminatorio que los obreros al servicio de las municipalidades se encontraran bajo los alcances del régimen laboral público, mientras los obreros al servicio del Estado se sujetaban a la normatividad del régimen de la actividad privada. Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, los cuales según su artículo 37° son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen". Así también "De lo expuesto, tenemos que el recurrente ingresó a laborar para la entidad emplazada el primero de marzo de dos mil doce, como personal de Serenazgo suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (CAS), tal como se desprende de la Adenda N° 141-2012-MPCH-CAS en fojas cuatro, para lo cual solicita se declare la nulidad de su despido en razón de haber sido despedido con fecha treinta y uno de diciembre de dos mil trece; sin embargo las instancias de mérito han determinado que al haber el demandante sido contratado a través de Contratos Administrativos de Servicios, su relación laboral era a plazo determinado; sin embargo, para el caso de los obreros municipales, este Colegiado Supremo considera que al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, en atención a la regla de aplicación de la norma más favorable para el trabajador, debe preferirse el primero. Toda vez que optar lo contrario, implicaría desconocer el carácter tuitivo del cual se encuentra impregnado el Derecho Laboral; así como la evolución que ha

tenido la regulación normativa respecto al régimen laboral de los obreros municipales". (el énfasis es nuestro); a partir de lo cual se puede determinar, claramente, que el régimen laboral aplicable a la demandante, desde su inicio, es el correspondiente al de la actividad privada, regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Competitividad y Productividad Laboral.

5.13. Asimismo, en lo que respecta al probable ámbito de aplicación, para los obreros municipales, del denominado precedente Huatuco, contenido en la Sentencia recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, cabe indicar que el propio Tribunal Constitucional acaba de emitir un nuevo pronunciamiento, a modo de precisión del citado precedente, en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC Lambayeque de fecha 23 de junio de 2016, publicada en su página web el día 20 de julio de 2016, en el cual, además de señalar otros aspectos no menos importantes, ha establecido que:

Entonces, si bien tenemos que la regla central del precedente "Huatuco" es la siguiente: "(E)l ingreso a la administración pública mediante contrato a plazo indeterminado exige necesariamente un previo concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada" (f.j. 9)

Y aunque esta párrafo hace mención expresa al "ingreso a la administración pública", de modo general, dicha afirmación debe interpretarse en un sentido estricto, vinculado al inicio o la promoción de la carrera administrativa, en el contexto de lo argumentado y dispuesto en la propia sentencia, y atendiendo a los valores y principios que la sustentan. (el énfasis es nuestro).

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

(...)

13. En este sentido, y sobre la base de lo anotado hasta aquí, este Tribunal considera conveniente explicitar cuáles son los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el precedente Huatuco", permiten la aplicación de la regla jurisprudencial allí contenida:

(a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede atarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente.

(b) Debe pedirse la reposición en una plaza 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).

14. En atención a estos criterios de procedibilidad tenemos que el caso puesto en

consideración de este Tribunal es uno en el que se reclama la desnaturalización de un contrato de naturaleza civil, cumpliéndose así con el primer elemento (a.2) de la regla jurisprudencial expuesta.

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".

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

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

5.15. Siendo así, siguiendo los lineamientos establecidos, a modo de precisión, por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, en lo que respecta a los obreros municipales, se tiene que para los mismos no se aplica el precedente Huatuco, por cuanto se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, al tener una norma especial y más favorable que así lo contempla, conforme al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, por lo que, si bien es cierto los mismos cumplen una función pública, también lo es que no forman parte de la carrera administrativa, por consiguiente, atendiendo a que en el presente caso se demanda, en primer término, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, suscritos por las partes, durante el período comprendido desde el 11 de julio del 2012 hasta el 31 de agosto del 2013, se tiene que el mismo, al haberse advertido la concurrencia de los elementos propios de un contrato de trabajo, en aplicación de los principios de laboralidad y de primacía de la realidad, se han desnaturalizado, habiéndose configurado entre las partes la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, durante los citados períodos comprendidos desde el 11 de julio de 2012 hasta el 31 de agosto de 2013.

6. El contrato administrativo de servicios.-

6.1. En lo concerniente al período laborado a partir del 01 de septiembre del 2013 hasta el 31 de marzo del 2017, cabe precisar que el demandante prestó servicios, durante dicho período, bajo un supuesto contrato administrativo de servicios del

régimen del Decreto Legislativo 1057. Siendo así, conforme a lo expuesto en los considerandos precedentes se establece que el actor antes de suscribir con la demandada contratos administrativos de servicios ya había adquirido el derecho a un contrato de trabajo a plazo indeterminado en el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728– Ley de Competitividad y Productividad Laboral.

6.2. Estando a lo antes referido, es de verse que el presente caso, debe analizarse bajo el Principio de Continuidad, por el cual, se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término, el mismo que se encuentra recogido en el artículo 78 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728– Ley de Competitividad y Productividad Laboral, que establece: “Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año de cese ”, esto es, se prohíbe cambiar o novar un contrato de plazo indeterminado a uno de plazo determinado, a menos que haya transcurrido un año; de lo que se infiere que se sigue con la relación laboral a plazo indeterminado. Por lo que, si bien es cierto, el artículo mencionado, hace referencia a las modalidades contractuales especificadas en el título II de la citada norma, también lo es que dicho artículo hace advertir la prohibición que los empleadores utilicen un contrato temporal para labores que se vinieron desarrollando bajo un contrato a plazo indeterminado; y siendo que la suscripción de los contratos administrativos de servicios se dieron para la realización de las mismas funciones que se viene realizando bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, no sería válido puesto que estaría afectando su derecho a la determinación de sus contrato de trabajo.

6.3. Asimismo, corresponde tener en consideración lo contenido en el texto constitucional, el cual recoge en su en el artículo 26.2 de la Constitución Política del Estado, que consagra: “el principio de irrenunciabilidad de derechos”, entendiéndose que el ordenamiento laboral admite únicamente la mejora pero no la disminución de derechos, como así lo establece el Principio de Progresividad en el que ningún cambio se puede realizar en el marco del contrato de trabajo que implique una disminución o pérdida de un derecho, y en su caso, los cambios o modificaciones son sólo admisibles si son más beneficiosas para el trabajador, principio que se incorporó a nuestro derecho interno a través del Pacto de San José de Costa Rica (Tratado de los Derechos Humanos denominado de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales) que en su artículo 26 dispone: “Los estados parte se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se deriven de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura (...)”; en ese sentido, habiéndose determinado que ha existido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada durante el período comprendido entre 11 de julio del 2012 hasta el 31 de agosto del 2013, la demandante no podría ser sometido al contrato de trabajo

especial de naturaleza transitoria regulado por el Decreto Legislativo 1057.

6.4. Asimismo, el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución política del estado establece que, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, no desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Ello en virtud, que la irrenunciabilidad opera respecto de los derechos de los cuales el trabajador es titular, motivo por el cual al haber adquirido el derecho a un contrato de trabajo de duración indeterminada, la demandada no podría haber contratado al demandante mediante contratos administrativo de servicios, los cuales tienen vocación de permanencia limitada, conforme lo precisa el Tribunal Constitucional en el segundo y tercer párrafo el literal d. del fundamento 7 de la sentencia recaída en el Expediente N° 03818-2009-PA/TC. Por tanto, al declararse la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, la accionante ya era titular de todos los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, por lo que, al someterla al régimen laboral especial y transitorio que contiene los contratos CAS implicó la afectación de los beneficios originados en normas jurídicas, las cuales prohíben los actos de disposición del titular de un derecho, por lo que, la posibilidad que se le reconozca como un trabajador adscrito a una relación laboral de naturaleza temporal donde se le reconocen menores derechos, lo cual supone una desmejora de los derechos incorporados a su esfera jurídica, esto es, desde su fecha de ingreso, así como, a la estabilidad laboral, constituye una clara vulneración a los principios de continuidad, irrenunciabilidad y progresividad de los derechos laborales.

6.5. Cabe precisar que, en el presente caso, no se encuentra en debate el régimen legal y la constitucionalidad del régimen laboral especial contenido en el Decreto Legislativo 1057, el cual ha sido objeto de pronunciamiento por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 000022010-PI/TC, sobre proceso de inconstitucionalidad; si no lo que está en debate es si el Contrato Administrativo de Servicios es válido, para aquellos trabajadores que a la fecha de la suscripción del mismo ya habían adquirido el derecho a la estabilidad laboral (contrato de trabajo a plazo indeterminado), que es lo que se da en autos.

6.6. Lo anteriormente señalado se encuentra circunscrito al criterio establecido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Sentencia Casatoria Laboral N° 42-2012 – La Libertad, que establece en un caso similar al de la presente causa; “(...) que el demandante, antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba respecto de su empleadora Municipalidad Distrital de Casa Grande, un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y como tal, había incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos todos los otorgados por el régimen laboral privado, entre los que destacan, la vocación de continuidad (permanencia) del vínculo; razón por la cual además- no podía modificar este status laboral, en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y principio protector”. Por otro lado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 01154-2011-PA/TC de fecha 13 de diciembre de 2011, establece en su fundamento 9 que: “Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26 de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación,

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

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

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

6.8. Siendo así, teniendo en cuenta que el demandante suscribió el contrato administrativo de servicios cuando se encontraba vigente su relación laboral a plazo indeterminado, es de verse que, con ello su situación encuadra dentro del supuesto c) del fundamento anterior, motivo por el cual los Contratos Administrativos de Servicios obrante en autos de fojas 22 a 30, 34 a 46 y 89 a 112, suscritos durante los períodos que van desde el 01 de septiembre de 2013 hasta el 31 de marzo de 2017, devienen en inválidos y carecen de eficacia, es decir, no enervan ni afectan la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada de la actora; debiendo reconocérsele al mismo la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado.

6.9. Por consiguiente, con la jurisprudencia establecida por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, analizados ut supra, ha determinado que, al haber una norma que determina expresamente el régimen laboral de los obreros municipales, por el Principio In dubio Pro Operario, se desprende la existencia de la situación contractual del demandante, la cual es la de un contrato de trabajo, reconocido bajo el régimen de la actividad privada que ha sido encubierta bajo contratos civiles desnaturalizados, por lo que, ésta debe de ser respetada y no vulnerada por ser la más favorable al trabajador, por lo que, siendo el actor un trabajador sujeto al régimen laboral privado desde el 11 de julio del 2012 en adelante, reconocido expresamente por ley, debe ser acogido bajo los alcances del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728– Ley de Competitividad y

Productividad Laboral, debiéndose proteger lo ya adquirido por el trabajador, reconociéndole los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

6.10. Asimismo, se desprende de autos que si bien el demandante suscribió con la emplazada Contratos Administrativos de Servicios, lo cual no merma su condición de obrero municipal, en virtud del principio de primacía de la realidad, entre la demandante y la Municipalidad demandada existía una relación laboral sujeta al régimen privado del Decreto Supremo N° 00397-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728– Ley de Competitividad y Productividad Laboral, y el hecho que haya firmado contratos administrativos de servicios no implica que la demandante haya renunciado a sus derechos laborales, ni mucho menos a su status laboral, siendo en virtud a lo argumentado hasta ahora, es que, deviene en fundada la demanda en este extremo.

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

7. Sobre el despido incausado y la reposición de la actora.-

7.1 En lo concerniente a la segunda pretensión de la actora tendiente a determinar si como consecuencia de lo antes referido; se ordene a la demandada que cumpla con reponer a la actora en su puesto de trabajo, en virtud del despido incausado del que habría sido objeto. En lo concerniente a este punto, al haberse declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios e invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos por las partes, se determinó la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado entre las partes, bajo el régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728– Ley de Competitividad y Productividad Laboral, razón por la cual, corresponde analizar si el despido del cual fue objeto la actora fue provocado por una conducta relacionada a su capacidad o conducta que es sancionada con el despido.

7.2. En la sentencia recaída en el expediente N° 206-2005-PA/TC, de fecha 28 de noviembre de 2005, en el fundamento 7, el Tribunal Constitucional ha señalado, que: “(...) los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N° 976-2004-AA/TC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no existía imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador (Sic).”.

7.3. Por su parte, en la sentencia expedida en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, de fecha 13 de marzo de 2003, se aprecia que el Tribunal Constitucional ha establecido una tipología de los despidos que merecen tutela constitucional a través del efecto restitutorio o reposición en el empleo: el despido nulo, el despido incausado, y el despido fraudulento, concluyendo que la protección adecuada contra el despido

arbitrario, reconocida en el artículo 27° de la Constitución permitía dos formas de protección, una con eficacia restitutoria y otra resarcitoria. Así, señala en el fundamento 17 de su sentencia que: “(...) cuando el artículo 27° de la Constitución establece que, contra el despido arbitrario, la ley dispensará una "protección adecuada", tal disposición no puede entenderse en el sentido de que con ella se está constitucionalizando el derecho del empleador de despedir arbitrariamente, como parece entenderlo la demandante. Al amparo de un acto arbitrario, como el despido inmotivado, no puede reclamarse el reconocimiento de derecho constitucional alguno. Simplemente el ordenamiento sanciona la realización de actos arbitrarios, aunque, como se ha visto, esa sanción al despido arbitrario pueda tener, en determinadas circunstancias, tanto una protección de eficacia restitutoria como de eficacia resarcitoria.”.

7.4. De las sentencias antes indicadas y del dispositivo referido, se desprende que de acuerdo al Tribunal Constitucional existen dos formas de protección ante un despido arbitrario, la protección restitutoria y la protección resarcitoria. En consecuencia, dicho análisis, nos sirve para enfatizar que la tipología de despidos que hace el Tribunal Constitucional respecto a la existencia de despido nulo, fraudulento, e incausado, es para establecer que en determinados supuestos de hecho, la protección será de reposición; más dicha tipología no niega de modo alguno que todos los casos estamos ante un despido arbitrario. Esta conclusión concuerda con lo establecido por el Tribunal Constitucional en el último párrafo de su fundamento 19 de la sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, en el que señala, que: “El Tribunal Constitucional estima que frente al despido arbitrario, en función a sus competencias y responsabilidades, le cabe determinar la existencia o inexistencia de respeto al orden constitucional. Y en esa perspectiva –ya sea por defecto de las normas infra constitucionales o por las conductas de los sujetos de una relación laboral–, si se ha producido el respeto o la afectación de los derechos fundamentales allí consagrados”.

7.5. De lo antes expuesto se desprende que la tipología de los despidos desarrollados por el Tribunal Constitucional, a efecto de establecer una forma de protección distinta, resultan ser el contenido del despido arbitrario, pues como se ha señalado, el despido fraudulento, incausado, o nulo, por violar un derecho constitucional, devienen todos finalmente a englobarse dentro de la categoría del despido arbitrario, mencionada en el artículo 27° de la Constitución.

7.6. De otro lado, cabe acotarse que, a través del Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del año 2012, realizado en la ciudad de Lima, dentro de sus conclusiones sobre el Tema N° 01, referido a la procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la Vía Laboral regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497); acordó por unanimidad que: “Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única”. Por ende en virtud al citado acuerdo, los Jueces Especializados Laborales que conozcan procesos con la NLPT, son competentes para conocer las demandas de reposición como consecuencia del despido incausado y despido fraudulento.

7.7. Conforme lo prescribe el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, para el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada resulta indispensable la existencia de una causa justa de despido, del mismo modo, el artículo 23° de la referida norma específica las causas justas de despido relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador. Siendo así, tenemos que en el caso de autos, se ha determinado la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado entre las partes, dado que los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes, se han desnaturalizados, lo cual incide en el hecho, que la demandante necesariamente debió ser despedida por causa justa, debidamente comprobada, y a través de un procedimiento establecido por ley, lo cual no ha sucedido en el presente caso, puesto que la demandada unilateralmente ha prescindido de los servicios de la demandante, pese a que sólo podría ser despedida por causa justa relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador, tal como lo prevé el Decreto Supremo N° 003-97TR.

7.8. Por lo expuesto, en atención a la argumentación de la demandada de haber cesado a la demandante por culminación del contrato administrativo de servicios, la misma no se ajusta al plano de la realidad, pues lo que vinculó a las partes fue un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, en consecuencia, esta judicatura determina que no existió ningún procedimiento previsto por ley que hubiese otorgado a la demandada alguna justificación para despedir a la actora, puesto que, al no haber instaurado el procedimiento contemplado en los artículos 31° y 32° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el actuar de la demandada vulnera el Derecho al Trabajo, pues su proceder contravino la Constitución Política del Estado y la normatividad laboral, además, de autos no obra medio probatorio que pueda acreditar que la demandante estuvo dentro de las causales previstas en el artículo 23°8 y 24°9 del Decreto Supremo N° 003-97TR, atribuible a su capacidad o a la conducta que ameriten su despido, por consiguiente, resulta amparable ordenar la reposición de la demandante al puesto que venía desempeñando con la misma remuneración percibida en la fecha en la que se materializó el despido del que fue objeto. Por ende, deviene en fundado este extremo de la demanda referido a la reposición de la actora.

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

8.1. Con relación a la tercera pretensión de la actora tendiente a determinar si corresponde disponer que la demandada, incorpore a la actora como servidora pública (Obrera) sujeta a un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

8.2. Al respecto, se debe tener en cuenta lo previsto en el Decreto Supremo N° 001-98-TR, sobre Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar Planillas de Pago, en su artículo 1°, prescribe lo siguiente: "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; en concordancia con el artículo 3° de la norma acotada, el cual señala que: "Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setentidós (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto

a modalidad o a tiempo parcial." (lo enfatizado es nuestro).

8.3. Entonces, en el presente caso al determinarse que las labores de limpieza y cocinado de vísceras de ganado vacuno en el Camal Municipal, adscrita a la Sub Gerencia de Comercialización son de naturaleza permanente, y al tener la condición de Obrero Municipal su vinculo laboral debe regirse dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, tal como lo establece el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, concluyéndose que la demandante ha mantenido con la Municipalidad emplazada un vinculo laboral a plazo indeterminado, debiéndosele reconocer como tal, por ende, debe ser registrada en las planillas del régimen de la actividad privada. 8.4. Por lo tanto, al haberse declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos por las partes en el periodo comprendido desde el 11 de julio del 2013 hasta el 31 de agosto del 2013, así como la invalidez de los contratos administrativos de servicios celebrados por las parte en el periodo que va desde el 01 de septiembre del 2013 hasta el 31 de marzo del 2017, mediante las cuales, se reconoce la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado a la actora, y en aplicación de lo dispuesto por el artículo 3° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, corresponde amparar estas pretensiones, disponiendo que la demandada registre a la demandante en el libro de planillas a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo N° 728, correspondiéndole los beneficios sociales que se otorgan a los trabajadores con un contrato de esta naturaleza.

9. De los costos y costas procesales.

9.1. Las costas y costos procesales según el artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados, pero si deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, precisándose su cuantía o modo de liquidación; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la misma ley que señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, en tal sentido, atendiendo a lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria en materia laboral, habiendo sido condenada la demandada con las pretensiones invocadas en éste proceso, cabe exonerarla de la obligación de pagar las costas, dada su condición de entidad pública, empero atendiendo a lo previsto en la séptima disposición complementaria de la NLPT, corresponde condenarla con el pago de los costos del proceso, concepto que, dadas las incidencias del proceso, al haberse realizado una sola audiencia, en la que el abogado de la parte demandante participó, corresponde ser fijado, a modo de liquidación, en el importe equivalente a diez (10) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada. Siendo que, para hacer efectivo los mismos debe cumplirse con la debida acreditación del pago de los tributos, conforme ha sido previsto en el artículo 418° del Código Procesal Civil.

III. FALLO.-

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

Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali; RESUELVE:

1. Declarar **FUNDADA** en todos sus extremos la demanda de **DESNATURALIZACIÓN E INVALIDEZ DE CONTRATO, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y OTROS** interpuesta por **ALICIA TARICUARIMA SILVANO** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO**, por consiguiente, declaro **DESNATURALIZADO** el contrato de locación de servicios suscrito durante el período comprendido entre el 11 de julio del 2012 al 31 de agosto del 2013, e **INVÁLIDOS** los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes desde el desde el 01 de septiembre del 2013 al 31 de marzo del 2017; en consecuencia, se reconoce la **EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL** entre la demandante y la demandada sujeta al régimen laboral de la actividad privada, a plazo indeterminado, desde el 11 de julio del 2012 en adelante; asimismo, **ORDENO** a la demandada que **CUMPLA CON REPONER** a la actora al mismo puesto y cargo ocupado en la fecha en la que se materializó el despido incausado del que fue objeto, con la misma remuneración percibida 2. **ORDENAR** a la demandada que cumpla con incorporar a la actora como servidora pública (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. 3. **CONDENAR** a la demandada al pago de los costos del proceso. 4. **EXONERAR** a la demandada del pago de las costas procesales. 5. **NOTIFIQUESE** la presente a las partes conforme a lo previsto por ley.-

Anexo 6 Sentencia de segunda instancia

EXPEDIENTE N° : 00340-2017-0-2402-JR-LA-02
MATERIA : DESNATURALIZACION E INVALIDEZ DE CONTRATO
DEMANDANTE : ALICIA TARICUARIMA SILVANO
DEMANDADA : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO
RELATOR : SHARON KRISSEL ROMERO ARAUCO
PROVIENE : SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO DOS

Pucallpa, veintidós de agosto Del año dos mil diecisiete.-

VISTOS

En Audiencia Pública, conforme al acta obrante en autos; e, interviniendo como ponente el señor Juez Superior **BASAGOITIA CÁRDENAS**.

RESOLUCION MATERIA DE IMPUGNACION.

Es materia de apelación la Resolución Número Dos que contiene la Sentencia N° 199-2017-02°JTU ,de fecha veintisiete de junio del año dos mil diecisiete, obrante de fojas

ciento veintiuno a ciento cuarenta y uno, expedida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, mediante la cual se resuelve:

“1. Declarar FUNDADA en todos sus extremos la demanda de DESNATURALIZACION E INVALIDEZ DE CONTRATO, REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO Y OTROS interpuesta por ALICIA TARICUARIMA SILVANO contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, por consiguiente, declaro DESNATURALIZADO el contrato de locación de servicios suscrito durante el periodo comprendido entre el 11 de julio del 2012 al 31 de agosto de 2013, e INVALIDOS los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes desde el 01 de septiembre de 2013 al 31 de marzo de 2017; en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACION CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL entre la demandante y la demandada, sujeta al régimen laboral de la actividad privada, a plazo indeterminado, desde el 11 de julio del 2012 en adelante; asimismo, ORDENO a la demandada que CUMPLA CON REPONER a la actora al mismo puesto y cargo ocupado en la fecha en la que se materializó el despido incausado del que fue objeto, con la misma remuneración percibida; 2. ORDENAR a la demandada que cumpla con incorporar a la actora como servidora pública (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728”. Con lo demás que contiene.

II. FUNDAMENTOS DEL MEDIO IMPUGNATORIO PROPUESTO.

De fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cuarenta y siete obra el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, sosteniendo su pretensión impugnatoria en los siguientes agravios:

(i) Que, su representada desconoce que los períodos en los cuales el demandante prestó servicios como locador, sean de naturaleza laboral, siendo que el contrato de Locación de Servicios ha sido definido en el artículo 1764° del Código Civil, como aquel acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.

(ii) Que, de igual manera, indican lo expresado en el precedente vinculante recaído en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, mediante el cual el Tribunal Constitucional reconoce al Decreto Legislativo N° 1057, como un régimen laboral especial, por lo que debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, Decreto Supremo que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, siendo que: "No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales".

(iii) Que, el a quo se aparta totalmente del fundamento 21 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC, mediante el cual se establece como precedente vinculante que la exigencia de la: "incorporación o "reposición" a la administración pública solo proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada", así como del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley del Marco del Empleo Público, que establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

(iv) Que, el a quo al fijar un monto económico como costos procesales en este proceso, sin la debida motivación ni fundamentación, está obligando a su representada al pago de dicha suma de dinero, el mismo que causaría una inmensa desestabilización y distorsión presupuestal y económica a su representada, significando que éste generaría distraer los fondos municipales que se encuentran presupuestados de acuerdo al PIA 2017 para obras y actividades municipales, la misma que conduciría a la comisión de ilícitos penales como malversación de fondos y otros, colisionando las Leyes, Normas y Reglamentos establecidos para estos casos, la cual es una flagrante violación del Principio de Legalidad y Razonabilidad.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS LEGALES.

OBJETO DEL RECURSO DE APELACIÓN.

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

Dada la naturaleza y exposición de los fundamentos del escrito de apelación de la parte demandada, en virtud de las normas procesales citadas y al aforismo latino "tantum devolutum quantum appellatum, éste Colegiado Superior, procederá a resolver los agravios propuestos por la apelante.

ANALISIS DEL FONDO DEL ASUNTO.

Delimitación de la controversia.

De la revisión y análisis de los actuados se tiene que, la demandante pretende que se declare la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios, invalidez de contratos administrativos de servicios, reincorporación a la actividad desempeñada de

obrero por despido incausado, e incorporación al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado, dirigiendo su demanda en contra de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

Por su lado, la emplazada al contestar la demanda la contradice en todos sus extremos, indicando que es falso que su representada haya sostenido una relación laboral con la demandante, por cuanto la actividad contractual que mantenía era de naturaleza civil (locación de servicios), para luego ser sustituida por Contratos Administrativos de Servicios (CAS), por lo que no corresponde amparar lo pretendido por la actora. Expuesto así los hechos alegados, se procederá a resolver en instancia de revisión el conflicto laboral surgido entre las partes, ello en concordancia con los agravios propuestos en el escrito de apelación.

ABSOLUCIÓN DE LOS AGRAVIOS EXPRESADOS POR LA DEMANDADA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO.

En cuanto al primer agravio, mediante el cual la Procuraduría Pública Municipal, sostiene que el demandante se encontraba contratado por Locación de Servicios conforme a lo previsto en el artículo 1764° del Código Civil, por lo que no se encontraba sujeto a subordinación del comitente y por ende bajo el régimen laboral privado.

Que, conforme se advierte de autos la demandante ha realizado labores de manera continua y de carácter manual –Lavador de Viscera de Ganado Vacuno- para la emplazada; hecho que se verifica con el Informe N° 197-2017MPCP-GAF-SGRH, de fecha 12 de mayo del 2017, presentado por la entidad demandada obrante a fojas setenta y tres y vuelta, así como de los Contratos de Locación de Servicios, Contratos Administrativos de Servicios, Comprobantes de Pago y Órdenes de Servicio, obrantes de fojas cuatro a cuarenta y seis, y de fojas setenta y cuatro a ciento doce, nos permiten corroborar los siguientes periodos laborados:

Primer periodo: Desde el 01 de agosto de 2012 al 31 de agosto del 2013, bajo Contratos de Locación de Servicios.

Segundo periodo: Desde el 02 de septiembre del 2013 al 31 de marzo del 2017, bajo Contratos Administrativos de Servicios.

En ese contexto, a fin de determinar si entre las partes, durante el periodo contratado por Contratos de Locación de Servicios, existió una relación de naturaleza civil o laboral, con independencia del contenido de los contratos, dicha relación debe ser analizada a la luz del principio laboral de Primacía de la Realidad, principio que el Tribunal Constitucional define como:

“Un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico y concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, a mérito del cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (...).”.

En efecto, bajo este principio se busca generar protección tutelar a la parte más débil de la relación laboral. "Es así, que constituye una expresión de este principio cuando se verifica la relación laboral encubierta por un contrato civil, declarando la relación laboral misma a plazo indeterminado³".

Siendo ello así, de la revisión de los actuados se tiene que en el presente caso, existen los tres elementos constitutivos de toda relación laboral en el campo de los hechos, como son:

a) Prestación Personal

Se encuentra acreditado con los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes, y el Informe N° 197-2017-MPCP-GAF-SGRH obrantes de fojassiete a dieciocho, setenta y tres, setenta y siete a ochenta y ocho, de los que se desprende que la entidad demandada y la demandante formalizaron sendos contratos de prestación de servicios, que por sus cualidades y características detalladas en los mismos consistían en "brindar servicios de limpieza y cocinado de víscera de ganado vacuno en el Camal Municipal", actividad que constituye una función principal y permanente de la municipalidad, cumpliendo la demandante dichas labores de forma personal.

b) Subordinación

Se advierte que la entidad demandada, tenía la obligación de acreditar la existencia de autonomía y/o independencia en las actividades realizadas por la demandante (conforme el artículo 23° incisos 1 y 2 de la NLPT); sin embargo, ésta no ha aportado medio probatorio que acredite tal situación, por el contrario y conforme lo actuado en el presente proceso, se ha podido determinar que la actora al celebrar los contratos de locación de servicios con su empleadora, no gozaba de autonomía e independencia en la labor que desempeñaba como Lavador de víscera de ganado vacuno; es así, que a efectos de ejecutar la prestación de su servicio necesariamente debía someterse a la Sub Gerencia de Comercialización de la demandada, ya que por sí mismo y por la naturaleza de su servicio, no contaba con autonomía para decidir aspectos sustanciales de sus actividades; en tal razón, la emplazada debía determinar dónde, cuándo y cómo ejecutaría sus actividades, careciendo de todo sentido lógico presumir que la demandante tenía autonomía o independencia al momento de prestar sus servicios.

c) Remuneración

Teniéndose presente que la labor desplegada por la demandante se ha realizado de manera personal, bajo una situación de subordinación y habiendo percibido ingresos económicos (Contratos de Locación de Servicios y Contratos Administrativos de Servicios), se colige que la contraprestación recibida por sus servicios tienen naturaleza remunerativa (periódica y uniforme). Concurriendo de esta manera, los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.

Siendo así, se tiene que los periodos contratados a la demandante, bajo contratos de locación de servicios: del 01 de agosto del 2012 al 31 de agosto del 2013; se encuentran

desnaturalizados, al haberse comprobado el cumplimiento de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo (Personal, Subordinación y Remuneración); concluyéndose que, la relación contractual habida entre las partes, es una de tipo laboral y no civil; en ese sentido, este agravio debe desestimarse.

A mayor abundamiento, es de resaltarse que de conformidad a lo previsto en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972: “...Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”; la labor efectuada por la actora corresponde al régimen de la actividad privada; razón por la cual este primer agravio esgrimido por la parte demandada debe ser desestimado.

En cuanto al segundo agravio, mediante el cual la Procuraduría Pública Municipal, sostiene que, el Juzgado de Trabajo debe tener en consideración que el régimen CAS al haber sido reconocido como un régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2010-PI/TC, debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM .

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

En ese sentido, en primer lugar es de indicarse que, uno de los principios que inspira el derecho del trabajo, es el Principio Protector, el cual cobra vigencia en la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor – el trabajador -, y quien contrata sus servicios – el empleador-; en tal sentido, resulta necesario compensar o nivelar la desigualdad propia de la relación de trabajo individual que resulta desfavorable al trabajador, por tal motivo, se afirma que, las normas de la legislación laboral son protectoras, lo que suele mencionar la doctrina precisamente como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo y ello se debe a que el Principio Protector constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del derecho del trabajo; principio recogido en nuestra Constitución Política (Artículo 26°) 4.

El Principio Protector del Derecho Laboral puede explicarse a su vez, sobre la base de tres principios: a) in dubio pro operario; b) la aplicación de la norma más favorable; y, c) la condición más beneficiosa, en donde el primero nos hace referencia que, cuando nos encontremos ante una norma de derecho laboral y la misma nos ofrezca más de un sentido, el Juez o el intérprete deberá elegir el sentido más favorable para el trabajador; en cuanto al segundo, nos encontramos frente a la existencia de dos o más normas que regulan al mismo tiempo determinado hecho de forma incompatible entre sí, debiéndose, en el caso del derecho laboral, escogerse la que ofrezca mayores ventajas al trabajador; y, finalmente, en cuanto al tercer principio, tenemos que, esta regla se presenta cuando una situación anteriores más beneficiosa para el trabajador, ésta debe ser respetada. La modificación que se introduce debe ser para mejorar y no para

disminuir los derechos de aquél. Sobre la base de dicho principio laboral, además tenemos al Principio de Continuidad⁵ que está destinado a asegurar que el trabajador desarrolle su actividad laboral de manera continua durante la vigencia del contrato de trabajo, así como el Principio de Irrenunciabilidad, que da amplia protección a los derechos adquiridos por el trabajador, tan es así que castiga su disposición con nulidad.

En ese sentido, teniendo en cuenta la conclusión antes arribada en cuanto a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, que resultan ser contrataciones anteriores a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios, se tiene que, la actora previo a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios ya había adquirido todos los derechos y beneficios que le otorga un contrato de trabajo; en este caso sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por Decreto Legislativo N° 728, toda vez que, conforme a lo previsto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades: "Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen".

En efecto, en el presente caso in examine, los periodos contratados a la actora mediante Contrato Administrativo de Servicios, resultan inválidos al otorgar menores derechos y beneficios a los adquiridos durante la relación laboral encubierta por una contratación de locación de servicios; criterio que incluso lo ratifica el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral⁶ llevado a cabo en la ciudad de Lima los días 8 y 9 de Mayo del 2014, donde se estableció que para declarar la invalidez de los contratos CAS, es necesario verificar que, previo a la suscripción de los referidos contratos, el locador de servicio haya tenido en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.

A todo lo antes expuesto, es preciso indicar que, en reciente pronunciamiento, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 7495-2014 , Cusco, ha fijado como precedente de obligatorio cumplimiento, con criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, lo siguiente: "Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios".

Adoptando con ello un nuevo criterio en interpretación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, prohibiendo la contratación de los trabajadores obreros bajo contratos administrativos de servicios, criterio que este Colegiado asume al ser ésta, un precedente de obligatorio cumplimiento; en tal sentido, queda determinado que los contratos administrativos de servicios durante el periodo: 02 de septiembre de 2013 al 31 de marzo del 2017, resultan inválidos para la demandante, correspondiéndole una contratación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada.

Respecto al tercer agravio, mediante el cual la Procuraduría Pública Municipal, sostiene que, el a quo se apartó del fundamento 21 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 50572013-PA/TC, así como del artículo 5° de la Ley N° 2 8175, Ley del Marco del Empleo Público, pues el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto.

Sobre este agravio, es menester traer a colación lo resuelto en la Casación Laboral N°14328-2015-LIMA 7, de fecha 23 de Agosto de 2016, que señala:"Al respecto el precedente vinculante mencionado (Huatuco) es aplicable solo en la medida en que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición del trabajador en una plaza que forme parte de la carrera administrativa, lo que no sucede en el presente caso, siendo que la demandante prestó servicios para la recurrente en la condición de obrero municipal, en ese sentido, el precedente vinculante invocado no resulta aplicable al presente caso, tal como ha sido precisado por el tribunal constitucional en la sentencia N° 6681-2013-PA/TC (...)"

Dicho pronunciamiento supremo, tiene su origen y concordancia en la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 066812013-PA/TC-LAMBAYEQUE (caso RICHARD CRUZ)⁸; sentencia que corre una suerte de aclaratoria del precedente Huatuco, y en cuyo fundamento 11, se señala lo siguiente:"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 (...) teniendo en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (...), y 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)."

En consecuencia, la demandante Alicia Taricuarima Silvano, por la naturaleza de su labor, al estar trabajando como Lavador de vísceras de ganado vacuno, se encuentra considerada para efectos legales como obrera, plaza que no forma parte de la carrera administrativa; por lo que, en concordancia con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional citada; y, en estricta aplicación de la técnica del distinguish, la actora no se encuentra dentro de los alcances del precedente Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC), conforme a la referida Casación Laboral N° 14328-2015 Lima; correspondiend o entonces, apartarse del mismo, reconociéndole una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el Régimen laboral Privado, al encontrarse desnaturalizados los contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes; y devenir en inválidos los Contratos Administrativos de Servicios que los sucedieron, conforme se ha señalado líneas arriba; motivo por el cual este último agravio debe desestimarse Por último, respecto al cuarto agravio sostenido por la entidad demandada, mediante el cual la Procuraduría Pública Municipal, sostiene que, el a quo ha fijado un monto astronómico como costos procesales en este proceso, sin la debida motivación ni fundamentación alguna, obligando a su representada al pago de dicha suma de dinero, el mismo que le causaría una inmensa desestabilización y distorsión presupuestal y económica a su representada.

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

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

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

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

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

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

Desde dicha perspectiva se tiene que en el presente caso, el presente proceso se ha sustanciado en una sola audiencia (conciliación) en la que se dispuso el juzgamiento anticipado del proceso; asimismo, se tiene que la demandada ha interpuesto apelación contra la sentencia; sin embargo, debe tenerse en cuenta que en el presente caso, no se evidencia que la demandada haya actuado de forma maliciosa con el objeto de dilatar o entorpecer el desarrollo del proceso, muy por el contrario sólo ha ejercido su derecho contradictorio, aportando diversos medios probatorios, así como el Informe N° 197-2017-MPCP-GAFSGRH (obrante a fojas setenta y tres y vuelta), que en cierta forma favorecieron al esclarecimiento de los hechos expuestos por la demandante; en ese sentido, atendiendo a la participación del Abogado de la demandante, la conducta procesal de la demandada y la naturaleza del derecho discutido, éste superior colegiado considera que el monto fijado en (10) URP por el juzgado de primera instancia, debe ser reducido prudencialmente y fijarse de manera expresa en suma líquida al ser ésta Sala Superior la última instancia ordinaria⁹; en consecuencia, este extremo apelado debe ser revocado.



En tal sentido, al haberse desestimado los agravios propuestos por la entidad apelante, salvo el extremo de los costos procesales, la venida en grado debe ser confirmada en parte y revocarse el extremo fijado por costos del proceso.

IV. DECISIÓN:

Fundamentos por los cuales, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Ucayali, administrando justicia a nombre de la Nación, **RESUELVE:**

1. CONFIRMAR la Resolución Número Dos que contiene la Sentencia N° 199-2017-02°JTU ,de fecha veintisiete de junio del año dos mil diecisiete, obrante de fojas ciento veintiuno a ciento cuarenta y uno, expedida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, mediante la cual se resuelve: “1.Declarar **FUNDADA** en todos sus extremos la demanda de **DESNATURALIZACION E INVALIDEZ DE CONTRATO, REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO Y OTROS** interpuesta por **ALICIA TARICUARIMA SILVANO** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO**, por consiguiente, declaro **DESNATURALIZADO** el contrato de locación de servicios suscrito durante el periodo comprendido entre el 11 de julio del 2012 al 31 de agosto de 2013, e **INVALIDOS** los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes desde el 01 de septiembre de 2013 al 31 de marzo de 2017; en consecuencia, se reconoce la **EXISTENCIA DE UNA RELACION CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL** entre la demandante y la demandada, sujeta al régimen laboral de la actividad privada, a plazo indeterminado, desde el 11 de julio del 2012 en adelante; asimismo, **ORDENO** a la demandada que **CUMPLA CON REPONER** a la actora al mismo puesto y cargo ocupado en la fecha en la que se materializó el despido incausado del que fue objeto, con la misma remuneración percibida;2. **ORDENAR** a la demandada que cumpla con incorporar a la actora como servidora pública (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728”.Con lo demás que contiene. 2. **REVOCAR** la Resolución Número Dos que contiene la Sentencia N° 199-2017-02°JTU ,de fecha veintisiete de junio del año dos mil diecisiete, obrante de fojas ciento veintiuno a ciento cuarenta y uno, expedida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, en el extremo que resuelve: "Condenar a la demandada al pago de los costos del proceso en el importe equivalente a diez **(10) URP**, vigentes en la oportunidad en la que quede consentida o ejecutoriada"; y, **REFORMÁNDOLA**: "Se **CONDENA** a la demandada al pago de los **COSTOS DEL PROCESO** en el importe equivalente a **OCHO (8) URP** vigentes en la fecha, que convertido en monto líquido equivale a **TRES MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y 00/100 SOLES (S/ 3,240.00)**; más el cinco por ciento (5%) a favor del Colegio de Abogados de Ucayali en la suma de **CIENTO SESENTA Y DOS Y 00/100 SOLES (S/. 162.00)**". 3. Notifíquese y devuélvase al juzgado de origen.-

Señores.
BERMEO TURCHI (Presidente)
ROSAS TORRES
BASAGOITIA CÁRDENAS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO EXPEDIENTE N°
00340-2017-94-2402-JR- LA-02 DISTRITO JUDICIAL DE
UCAYALI, 2018.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA
POLITICA

AUTOR:
JIORDANO REATEGUI RUIZ
ORCID: 0000-0001-4356-6479

Resumen de coincidencias
✕

14 %

1
repositorio.uladech.ed...
Fuente de Internet
14 %
>

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

14%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 4%

15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 150 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 2%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.