



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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE  
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00570-2021-0-0201-JR-  
LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH- HUARAZ, 2024**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL**

**AUTOR**

**NORABUENA TRUJILLO, JORGE ANICETO  
ORCID:0000-0003-4120-6745**

**ASESOR**

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

**CHIMBOTE-PERÚ  
2024**



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**ACTA N° 0594-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **22:01** horas del día **15** de **Noviembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

**MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA** Presidente  
**GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON** Miembro  
**CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO** Miembro  
**Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH- HUARAZ, 2024**

**Presentada Por :**  
(1203181137) **NORABUENA TRUJILLO JORGE ANICETO**

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

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

**MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA**  
Presidente

**GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON**  
Miembro

**CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO**  
Miembro

**Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA**  
Asesor



## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH- HUARAZ, 2024 Del (de la) estudiante NORABUENA TRUJILLO JORGE ANICETO, asesorado por ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

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

Chimbote, 13 de Enero del 2025



Mgtr. Roxana Torres Guzman  
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

## **DEDICATORIA**

A mi familia por el apoyo incondicional, que son una inspiración de lucha y ejemplo quienes estuvieron en todo el proceso de mi formación profesional.

**Jorge Aniceto Norabuena Trujillo.**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi gratitud especial a la Universidad Los Ángeles de Chimbote por ser alma mater de mi formación profesional y a los catedráticos que coadyuvaron con sus enseñanzas de las sabidurías inculcados y hacer realidad mis sueños de defender la justicia desde mi labor como persona parte de la sociedad peruana.

**Jorge Aniceto Norabuena Trujillo.**

## ÍNDICE

Carátula.....	I
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento .....	V
Índice general .....	VI
Índice de cuadro.....	IX
Resumen .....	X
Abstract.....	XI
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general .....	4
1.2.2. Problemas específicos .....	4
1.3. Justificación de la investigación.....	5
1.4. Objetivo de la investigación .....	6
1.4.1. Objetivo general .....	6
1.4.2. Objetivos específicos.....	6
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedentes.....	7
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	7
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	9
2.1.3. Antecedentes Regionales.....	11
2.2. Bases teóricas .....	13
2.2.1. Bases Teóricas Sustantivas.....	13
2.2.1.1. Trabajo .....	13
2.2.1.2. Derecho laboral .....	13
2.2.1.3. Contrato de Trabajo.....	14
2.2.1.3.1. Elementos del contrato de trabajo .....	15
2.2.1.3.2. Características de un trabajo subordinado.....	16
2.2.1.3.3. Clases de contrato laboral .....	17
2.2.1.3.4. Despido de acuerdo al marco jurídico.....	20

2.2.1.4. Desnaturalización de contrato laboral.....	23
2.2.1.4.1. Desnaturalización en el derecho laboral .....	24
2.2.1.4.2. Los supuestos que causan la desnaturalización.....	26
2.2.1.5. Principios sustantivos del derecho laboral .....	26
2.2.1.5.1. Principio de la primacía de la realidad.....	26
2.2.1.5.2. Principios de indubio pro operario.....	27
2.2.1.5.3. Principio a la igualdad de trato y no a la discriminación.....	27
2.2.1.5.4. Principio de irrenunciabilidad de los derechos .....	28
2.2.1.5.5. Principio de legalidad.....	29
2.2.1.5.6. Principio inmediatez.....	29
2.2.1.5.7. Principio de razonabilidad y proporcionalidad .....	29
2.2.1.5.8. Principio de continuidad .....	30
2.2.2. Bases Teóricas Procesales .....	30
2.2.2.1. Acción .....	30
2.2.2.1.1. Características del derecho a la acción.....	31
2.2.2.1.2. Materialización de la acción.....	32
2.2.2.2. Jurisdicción.....	33
2.2.2.2.1. Elementos de la jurisdicción .....	34
2.2.2.2.2. Principios de la jurisdicción .....	34
2.2.2.3. Competencia.....	36
2.2.2.3.1. Regulación de la competencia.....	36
2.2.2.3.2. Determinación de la competencia en materia laboral .....	37
2.2.2.4. Pretensión .....	38
2.2.2.4.1. Acumulación de pretensión.....	39
2.2.2.4.2. Regulación.....	39
2.2.2.5. Proceso .....	39
2.2.2.5.1. Proceso ordinario .....	41
2.2.2.5.2. Proceso laboral.....	41
2.2.2.6. Principios procesales del derecho laboral .....	41
2.2.2.6.1. Principio de inmediación.....	41
2.2.2.6.2. Principio de oralidad .....	41

2.2.2.6.3. Principio de concentración.....	42
2.2.2.6.4. Principio de celeridad.....	42
2.2.2.6.5. Principio de economía procesal .....	42
2.2.2.6.6. Principio de veracidad.....	43
2.2.2.6.7. Principio de socialización del proceso .....	43
2.2.2.6.8. Principio de sencillez .....	44
2.2.2.6.9. Principio pro actione .....	44
2.2.2.6.10. Principio del debido proceso.....	44
2.2.2.6.11. Principio de tutela jurisdiccional.....	45
2.2.2.6.12. Principio protector.....	45
2.2.2.6.13. Principio de dirección judicial del proceso e impulso de oficio .....	46
2.2.2.6.14. Principio de lealtad procesal .....	46
2.2.2.6.15. Principio de gratuidad .....	47
2.2.2.7. Resoluciones judiciales .....	47
2.2.2.8. Tipos de resoluciones judiciales.....	48
2.2.2.8.1. Los decretos .....	48
2.2.2.8.2. Los autos .....	49
2.2.2.8.3. La sentencia.....	49
2.2.2.8.4. Estructura de la sentencia.....	50
2.2.2.9. Los medios probatorios .....	51
2.2.2.9.1. La prueba.....	51
2.2.2.9.2. La carga de la prueba .....	51
2.2.2.9.3. Objeto de la prueba .....	52
2.2.2.9.4. Finalidad de la prueba .....	52
2.2.2.10. Los medios impugnatorios .....	52
2.2.2.11. Clases de medios impugnatorios.....	53
2.2.2.11.1. Remedios.....	53
2.2.2.11.2. Recursos .....	54
2.2.3. Marco Conceptual .....	54
2.2.3.1. Desnaturalización .....	54
2.2.3.2. Calidad .....	55



2.2.3.3.Sentencia de calidad de rango muy alta .....	55
2.2.3.4.Sentencia de calidad de rango alta .....	55
2.2.3.5.Sentencia de calidad de rango mediano .....	55
2.2.3.6.Sentencia de calidad de rango baja.....	55
2.2.3.7.Sentencia de calidad de rango muy baja .....	55
2.3.Hipótesis.....	55
2.3.1. Hipótesis general .....	55
2.3.2. Hipótesis específicas .....	56
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>57</b>
3.1. Nivel, Tipo y Diseño de investigación .....	57
3.1.1. Nivel.....	57
3.1.2. Tipo .....	57
3.1.3. Diseño de la investigación.....	57
3.2. Unidad de análisis.....	58
3.3. Variables. Definición y Operacionalización.....	58
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	59
3.5. Método de análisis de datos.....	60
3.6. Aspectos Éticos .....	60
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>62</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>68</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>72</b>
<b>VII. RECOMENDACION.....</b>	<b>74</b>
Referencia bibliográfica .....	75
<b>ANEXOS .....</b>	<b>81</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	81
Anexo 2. Evidencia de la variable de estudio.....	82
Anexo 3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....	116
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos – Lista de cotejo .....	120
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de sentencias.....	135

Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....188

**INDICE DE CUADROS.**

Cuadro 1 .....62  
Cuadro 2 .....65

## RESUMEN

La presente investigación que tiene como enunciado del problema ¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2024?. El objetivo principal fue Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2022. La metodología es de tipo cuantitativo cualitativo, por lo tanto, es mixto, el nivel descriptivo y exploratorio y el diseño es no experimental, transversal y retrospectivo. Para la investigación se seleccionó como unidad de análisis el expediente número 00570-2021-0-0201-JR-LA-01 sobre desnaturalización de contrato, se realizó la recolección de datos con la técnica de la observación y análisis de información para lo cual se aplicó el instrumento de lista de cotejo cuya validación estuvo a cargo de expertos e investigadores especializados. Los resultados obtenidos fueron de calidad muy alta tanto en la parte expositiva, considerativa y resolutive en la sentencia de primera instancia, asimismo, la sentencia de la segunda instancia resultó la calidad de rango muy alta en sus dimensiones como la expositiva, considerativa y resolutive respectivamente porque en ambas instancias cumplieron con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

Palabras clave: contrato, desnaturalización, observación y sentencia.

## ABSTRACT

The present investigation that has as a statement of the problem: What is the quality of first and second instance sentences on denaturalization of the contract, file No. 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, judicial district of Ancash - Huaraz, 2024?. The main objective was to determine the quality of first and second instance judgments on contract denaturalization, file No. 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, judicial district of Ancash - Huaraz, 2022. The methodology is type quantitative qualitative; therefore, it is mixed, the descriptive and exploratory level and the design is non-experimental, cross-sectional and retrospective. For the investigation, file number 00570-2021-0-0201-JR-LA-01 on contract denaturation was selected as the unit of analysis, data collection was carried out with the observation technique and information analysis for which applied the checklist instrument whose validation was carried out by experts and specialized researchers. The results obtained were of very high quality both in the expository, considering and decisive part in the first instance sentence, likewise, the second instance sentence had a very high rank quality in its dimensions such as the expository, considering and decisive respectively. because in both instances they complied with the normative, doctrinal and jurisprudential parameters.

Keywords: contract, denaturation, observation and sentence.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1.Descripción del Problema**

En el mundo social el trabajo es primordial para la vida del ser humano, por lo tanto, la sociedad antigua y presente se realizan prestaciones de servicio o mano de obra para generar riqueza, por lo que existe una marcada diferencia de poder desigual entre el empresario y el trabajador asalariado, por esta razón existen diferentes litis entre el empleador y el empleado, muchas veces por los abusos de parte del patrón o empleador, por ello el estado a través de sus instituciones jurídicas trata de equilibrar y proteger a la clase trabajadora, por tanto, las luchas de organizaciones sindicales a través de la historia lograron ciertos derechos en beneficio del trabajador logrando leyes y normas establecidas dentro del marco jurídico o legal a nivel nacionales e internacionales con la finalidad de establecer parámetros de respeto a la dignidad humana y otros derechos fundamentales, asimismo un trato digno de la clase trabajadora, Estas normas jurídicas regulan las relaciones laborales en las entidades empresariales estatales e instituciones jurídicas privados entre el empleador y el empleado.

El presente investigación cuyo título está ligado específicamente a realizar el análisis de las sentencias con referente a desnaturalización de contrato laboral; tuvo su trámite procesal dentro de los parámetros y estándares de nuestro actual sistema de justicia laboral y la fuente de su estudio correspondió al archivo del Distrito Judicial de Áncash – Huaraz (Expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01), fue desarrollado de acuerdo a las prescripciones normativas y jurisprudenciales vigentes, las mismas que en materia procesal laboral se activan los derechos de protección a los trabajadores protegidos por el marco normativo establecido en nuestro estado frente a las responsabilidades del empleador.

Las relaciones laborales en España de carácter temporal según el jurista Álvarez (2018), sostiene:

Donde la temporalidad se realiza de acuerdo al carácter estacional por la productividad y desarrollo de las actividades determinadas que tienen importancia para la economía de España, los universitarios, profesionales sostiene que existe un hecho de fraude de ley generalizado, por la medida adoptada de la realización de contratos temporales que se realizan para cubrir necesidades permanentes y estructuradas que se han convertido como normal además el tribunal supremo permite a realizado una vinculación como

contratos de servicio u obra que solo duraderas por el tiempo de ejecución, donde también existen que las otras empresas prestan servicios a otras empresas por lo que se convierte descausalización efectiva en la modalidad de contrato temporal, por lo que debe realizarse una reforma verdadera y profunda del ordenamiento legal español sobre el contrato temporal, adoptando los contenidos del Acuerdo Marco y el Derecho de la Unión por qué se debe aplicar el cumplimiento de las sanciones establecidas en el Acuerdo Marco sobre encadenamiento abusivo que existe entre el empleador y empleado de acuerdo al régimen temporal administrativo y estatutario, asimismo el uso descontrolado de la figura jurídica de contratos temporales que tiene como consecuencia en su máxima expresión de la precariedad laboral del hombre, estableciendo una desigualdad injusta en las condiciones de trabajo, en especial en la administración pública. Estas prácticas abusivas que se encuentran en el ámbito público y privado, especialmente en la administración pública que se encuentran empoderados y muy resistente a los cambios por lo que se exige realizar reformas profundas legales, profundas y ambiciosas que generen cambios de estructura legal del estado español para mejorar el cumplimiento del principio de causalidad en forma real en la figura jurídica de contrato temporal.

Tejada Correa (2021), En la república de Colombia encontramos que La Corte Constitucional en su Sentencia C-593, 2014, ha establecido los requisitos mínimos que debe cumplir el empleador para emitir una sanción de su empleado de manera valida jurídicamente así garantizando un debido proceso de su derecho. Pero también sostiene la normativa de Colombia que no debe ser razón suficiente aplicar la figura jurídica de un desempeño laboral deficiente, en la presente investigación de magister es revisar el requisito específico de bajo desempeño como causal de despido, con la finalidad de que el procedimiento sea clara, eficiente para que el trabajador mejore su rendimiento tanto en las empresas privadas y así hacer respetar sus derechos fundamentales y más bien traducir en una oportunidad de mejorar la productividad de la empresa y así mejorar su dignidad orientado a una mejor capacidad de rendimiento laboral. El objetivo es mejorar que las empresas tengan una eficacia de realizar un proceso sancionador, bajo los parámetros legales, reglas jurisprudenciales que están a favor de los trabajadores y establecer de manera clara las diferentes facultades del empleador que debe tener en cuenta antes de despedir a su trabajador. Las conclusiones son sobre la orientación adecuada y

pertinente para la realización de un proceso dentro del marco legal que sea válida para despedir a un trabajador bajo la figura de bajo desempeño laboral y asimismo, minimizar los riesgos legales que pueden ocasionar en el futuro y bajo el respeto del hombre, pero antes se debe buscar las formas de mejorar la productividad del trabajador en favor de la empresa. Por lo que se debe tener en cuenta lo siguiente: Primero, el trabajador debe ser evaluado por profesionales que deben estar capacitados para evaluar el desempeño las actividades de los trabajadores y realizar la aplicación de las teorías, como los profesionales en administración, psicología, e ingeniería, que se encuentran liderando y sean parte de la área de recursos humanos de la institución o empresas; segundo, tener en cuenta las normas legales de Colombia para determinar el proceso a realizar para despedir de manera veraz y objetiva al trabajador por causal de bajo desempeño en sus funciones que sea de competencia del trabajador: tercero. La metodología de la presente investigación es de carácter hermenéutico documental porque se realizó rastreos bibliográficos para realizar un análisis e interpretación jurídica de las normas legales y las jurisprudencias establecidas en materia laboral y su debido proceso, bajo tres partes, como primero identificar los debidos procesos para realizar la evaluación veraz y pertinente del desempeño del trabajador en el desarrollo de las actividades a realizar en la empresa, segundo lugar tener en cuenta las normas legales y jurisprudenciales que faculten al empleador realizar dicho acto sancionador, y tercero es realizar un aporte al derecho laboral.

Jaramillo et al. (2019), menciona que en el Perú según la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), sostiene que cada tres de cuatro relaciones laborales en la economía del Perú se encuentran sujetos a contratos temporales lo que en conclusión es algo mayor índice en comparación con otros países de latinoamericano, el aproximadamente tres de cada objetivo es estudiar la función que cumple la reforma laboral del año 2001, y así lograr un resultado a favor del bienestar de los trabajadores, en donde la investigación de la encuesta realizada fue en realizar la fecha de inicio y termino de los contratos laborales para tener en cuenta los contratos temporales e indefinidos, cuyo impacto que el 41% de los trabajadores no tenían seguro social por ser parte del contrato de corto plazo y el 70% fue una caída de contratos de largo plazo o indeterminado. En 2015 un poco más de 900 000 empleos que hubiesen sido de contrato indeterminado o largo plazo con la reforma pasaron a ser parte de los contratos temporales, que como consecuencia surgieron pérdidas de ingresos laborales aproximadamente 5 200 millones de soles para el año 2015, los resultados que los trabajadores no tienen protección jurídica que



también a ello se unió el Tribunal Constitucional. En conclusión, las normas actuales no dan garantía de los derechos laborales de tener un trabajo a largo plazo sino más bien posibilita los contratos temporales y sin beneficios de seguro a la vida del hombre.

Jaramillo Baanante & Campos Ugaz (2019), sostienen que, en el Perú, se ha producido un proceso de disminución de los contratos indeterminados y un aumento desmesurado y desordenado de los contratos temporales. Los contratos temporales predomina al interior del sector laboral formal, que han sido poco investigados como estudio de campo, por ello se encontró de unos 10 millones de trabajos formales que se encontraron en el año 2012, pasaron en el año 2016 el 70% pasar a ser parte de un contrato de un plazo fijo y el 19% pertenecieron a un contrato de plazo indeterminado, pero con la excepción que existe mayor probabilidad de que el trabajador sea parte del contrato indeterminado que se realizan en las empresas que tiene mayor cantidad de trabajadores que tienen cualidades de superación académica como haber realizado estudios de posgrado que están en cargos ejecutivos y también los que tienen mayor antigüedad, asimismo se observa que existe mayor probabilidad de que existen trabajadores cualificados y tiene una edad mayor que son parte de una pequeña empresa de un contrato de un plazo indeterminado, además tenemos como resultado que en un 31 por ciento menos al año anterior del 2000, y el 63 por ciento menos en el año 2010, estos resultados demuestran que los empleos de trabajadores en un plazo fijo tiene una tasa elevada a comparación con los contratos de largo plazo e indeterminado.

## **1.2. Formulación del problema**

### ***1.2.1. Problema general***

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2024?

### ***1.2.2. Problema específico***

¿Cuál es la calidad de sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2024?.

¿Cuál es la calidad de sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2024?.

### **1.3. Justificación**

La presente investigación nos permitirá establecer con claridad la calidad de sentencias cuyas resoluciones que son materia de estudio, estas sentencias se encuentran dentro del parámetro establecido normativamente, doctrinariamente y jurisprudenciales. Por tanto, realizaremos una contribución de desarrollo de los operadores del derecho de como emiten sus actos resolutivos (Sentencias) los operadores de la justicia con claridad, de forma ordenada y debidamente motivado dentro de los parámetros teniendo en cuenta las fuentes del derecho como las normas, doctrinas y jurisprudencias.

La investigación tiene una línea a seguir que se encuentra establecido por la Universidad se encuentra aprobado con una resolución del Rectorado N° 0535 del 2020 por el concejo universitario de la universidad la católica de Chimbote, de fecha 22 de julio del 2020 donde establece claramente que enfoque de estudio son las Instituciones de Derecho Público y Privado, además fortalecerá la investigación para mejora las capacidades de la lectura analítica, interpretativa y crítica para así argumentar jurídicamente en la búsqueda del bien común que es la justicia, con un nivel profesional y formación ética en el proceso de formación profesional. León (2018), sostiene que el contrato de trabajo es un acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador, donde el primero presta servicios subordinados para el segundo, recibiendo como contraprestación, una remuneración. El trabajador es una persona natural y debe prestar los servicios personalmente, mientras que el empleador puede ser una persona natural o persona jurídica. De un tiempo a esta parte vienen proliferando en los órganos jurisdiccionales laborales, pretensiones que procuran obtener pronunciamientos declarativos de desnaturalización de diferentes figuras o instituciones laborales. Esta práctica viene provocando diversos problemas que afectan la correcta administración de justicia, dado que existen pocos órganos jurisdiccionales laborales. La prestación de servicios del trabajador puede ser para labores de naturaleza permanente o naturaleza temporal. Si es la primera, conlleva que sus labores sean permanentes; en el caso en que su contrato sea a plazo indeterminado o en caso que sea para labores temporales, conlleva que su contratación sea temporal. Sin embargo, este tipo de contratación se puede desnaturalizar. Los contratos sujetos a modalidad, se definen como aquellos contratos atípicos por su naturaleza determinada (temporales), y que se configuran sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como

cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar; excepto en el caso de los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. En el país existen distintos regímenes laborales. En este trabajo abordaré la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad, del contrato de locación de servicios y el Contrato Administrativo de Servicios. El Tribunal Constitucional, durante más de una década, ha tenido una posición de protección a las situaciones de desnaturalización de los contratos de trabajo, específicamente en los supuestos que contempla el artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR. En la mayoría de los casos, al reconocer la situación de desnaturalización de los contratos de trabajo a modalidad, estos se convertían en contratos de trabajo a plazo indeterminado. Es decir, se analizaba la estabilidad del trabajador. (pp. 9-10)

#### **1.4. Objetivo de la investigación**

##### ***1.4.1. Objetivo general***

Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2024.

##### ***1.4.2. Objetivo específico***

Determinar la calidad de sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2024.

Determinar la calidad de sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2024.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

Para realizar el trabajo de investigación se realizó una consulta general del marco jurídico, jurisprudencia y doctrinas internacionales, nacionales y carácter regional diferentes trabajos de investigación realizados por determinados estudiosos sobre la desnaturalización de contrato.

#### 2.1.1. *Internacional*

Barceló (2018), en su trabajo de investigación de pregrado en Colombia, cuyo título es Despido indirecto en el marco del contrato de trabajo en Colombia. La investigación tuvo como objetivo explicar las condiciones que deben cumplirse para que un despido se considere como indirecto en la legislación jurídica colombiana, asimismo, las agresiones, maltratos y vejámenes, tratos inhumanos y desconsiderado y ofensivo de manera general el no respeto a la dignidad humana deben ser definidos para prevenir y corregir para poder sancionar estas formas de abuso y agresión a los derechos del trabajador que realizan las diversas actividades económicas dentro del campo de relaciones laborales tanto en el ámbito privado como el sector público. La metodología es descriptiva porque busca precisar las características a través de ciertos procesos a un fenómeno que materia de investigación. En conclusión los autores argumentan que el despido indirecto es una terminación de contrato laboral que el trabajador acciona una decisión, por la incurrido al causal de caducidad de contrato que se le imputa al trabajador, esta figura legal faculta al trabajador accionar su derecho de que el tribunal ordene el pago de la indemnización sustitutiva, por años de servicio y más los recargos dentro del marco legal laboral del código sustantivo de trabajo tipificado en el artículo 64 y su numeral dos por lo que la doctrina, el código y la jurisprudencia son las fuentes fundamentales para la investigación y el enfoque cualitativo. El resultado es que el desempleo en el año 2018 fue en un 9.4% en comparación del 2017 que fue en un 9.7%, por lo que se evidencia el estado de la empleabilidad y vínculo laboral en Colombia donde en contrato de trabajo el empleador utiliza la figura jurídica para el despido al trabajador y para evitar el pago de los derechos e indemnizaciones establecidas en la ley, asimismo, fundamenta las características de terminación indirecta del contrato de trabajo, su proceso de aplicación y su aplicabilidad, dentro de nuestro ordenamiento jurídico y la presunta vacío o laguna legal.

En Chile Jiménez Figueroa et al. (2020) En su investigación titulado Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile, tuvo como objetivo identificar la relación entre las variables Conflicto trabajo-familia, Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Laboral en una muestra de 124 funcionarios de Salud Pública del Maule, determinando diferencias entre hombres y mujeres., el diseño metodológico es de tipo no experimental, puesto que no interviene en las variables estudiadas, además no busca comparar un grupo experimental con otro grupo control. El resultado Se sintetiza el análisis descriptivo y correlacional de las variables estudiadas, de manera global y por dimensión, determinando diferencias entre hombres y mujeres Se les administró el Cuestionario de Conciliación Trabajo y Familia CTF/CFT, el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 y el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CPV-35. Se observa que la variable Conflicto trabajo-familia tiene una relación estadísticamente significativa con Satisfacción Laboral ( $r=-0,23$ ;  $p<0,05$ ). A su vez, se presenta una relación estadísticamente significativa entre las variables Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Laboral ( $r=0,55$ ;  $p<0,01$ ). Por último, no se reportan diferencias significativas entre hombres y mujeres en ninguna de las dimensiones de las variables. Se concluye que estas asociaciones son relevantes en el ámbito de la salud, sin embargo, respecto a la Calidad de Vida Laboral, se sugiere indagar en los indicadores que la conforman a fin de obtener un mejor panorama de ésta en el contexto de salud pública en Chile.

En España Santiago (2019) en su trabajo de investigación de tesis doctoral de la universidad Complutense de Madrid, titulado La construcción del derecho al trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional de España y del Tribunal Supremo de Puerto Rico. El objetivo fue analizar cómo el derecho al trabajo fue interpretado jurisprudencialmente por ambos tribunales, ello con el objetivo de verificar si los tribunales concernidos han contribuido a lograr o han limitado, a través de sus interpretaciones jurisprudenciales, el máximo de la eficacia del derecho al trabajo constitucionalizado y si eso es cónsono con las expectativas originales de los constituyentes sobre su exigibilidad. Ambos análisis fueron contextualizados examinando la relevancia actual del estudio del derecho al trabajo considerando su evolución en los pactos, tratados y convenios internacionales y regionales de derechos humanos laborales. Finalmente, reflexionamos sobre el efecto de las crisis económicas recientes en las doctrinas jurisprudenciales contenidas en las decisiones judiciales precrisis, para describir lo que consideramos una quiebra o ruptura con el reconocimiento del derecho al trabajo y el principio de estabilidad del empleo, que en ambas sociedades se manifestó concretamente en la

vulneración del requisito de causalidad en el despido y el amparo institucional a la continuidad del contrato de trabajo a través de la exigencia de una respuesta efectiva por parte del Estado. Metodología utilizada en esta investigación requirió la yuxtaposición de tres métodos para describir y comprender el problema que fue objeto de estudio. En concreto, nos referimos al método exegético; al método del estudio y análisis de las decisiones jurisprudenciales y en cierto grado al método comparado. Los resultados de estas sentencias, ciertamente incidieron negativamente en la tutela judicial de la estabilidad en el empleo y la continuidad del contrato de trabajo que le deben los empresarios a sus empleados en reciprocidad al buen desempeño logrado durante el periodo de prueba, lo que en general forma parte del contenido esencial del derecho constitucionalizado al trabajo. El trabajo concluye presentando, en su justa perspectiva, los mayores contrastes jurisdiccionales encontrados en la investigación.

### ***2.1.2. Nacional***

En Tumbes León (2021), en su tesis Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; distrito judicial de Huánuco, 2020. Argumenta en su trabajo de investigación que: Tiene como objetivo, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, en sus partes expositiva, considerativa y resolutive. La metodología es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta, y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, alta y mediana. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

Jauregui Acevedo & Medina Arellano (2019), En su tesis con título Emplazamiento de empresas tercerizadoras en procesos de desnaturalización de contratos de tercerización laboral, el presente trabajo tiene como objeto de investigación el emplazamiento de empresas tercerizadoras en procesos judiciales que se fundamentan en desnaturalización de tercerización laboral, es decir en los cuales el demandante solicita que se reconozca como su único y real

empleador a la empresa principal, en relación con la afectación de los principios de celeridad y economía procesal, durante el desarrollo del proceso laboral. El procedimiento empleado fue analizar diversos expedientes judiciales de los juzgados especializados laborales de Trujillo, para verificar los actos procesales originados a raíz del emplazamiento de las empresas tercerizadoras, para identificar si realmente existe una afectación en cuanto al tiempo, dinero y esfuerzo invertidos en el desarrollo del proceso laboral, esto es, realizar una evaluación sobre las consecuencias que genera el emplazamiento de dichas empresas en la sentencia de primera instancia. Asimismo, hemos recogido las opiniones de los magistrados especializados y superiores laborales, así como de la Administración del Módulo laboral, sobre los fundamentos y criterios para ordenar el emplazamiento de empresas tercerizadoras, además, su posición en cuanto si dicha acción genera algún retraso en el desarrollo del proceso laboral, y en la emisión celeridad de la sentencia de primera instancia.

Palacios (2023) En Lima Norte realizó su tesis titulada la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente 00734-2020-0-0901-JR-LA-02; del Distrito Judicial de Lima Norte – Independencia. 2023. El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, ambas fueron de rango muy alta.

García (2023) En su trabajo de investigación tuvo como título la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00996-2017-2-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial del Tumbes – Tumbes. 2021; en cuanto al objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. La metodología es de tipo cualitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal; la unidad de análisis son

dos sentencias de primera y segunda instancia de un proceso culminado, inmerso en un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, como instrumento se utilizó una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a la sentencia de primera instancia han cumplido con 35 de los 40 parámetros establecidos en el instrumento de recolección de datos y la calidad de la sentencia de segunda instancia, ha cumplido con 36 de los 40 parámetros establecidos en dicho instrumento. Por tanto, se concluye que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta y la calidad de la sentencia de segunda instancia también es de rango muy alta.

### ***2.1.3. Regional o Local***

Pantoja (2019), sustenta en su investigación titulado Desnaturalización del contrato de locación de servicios de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019. Objetivo es el análisis y estudio de que se aplique la correcta forma de contratar a los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial del Santa. Metodología es de carácter descriptivo con propuesta, el cual me va a permitir obtener los datos buscados mediante la técnica de la encuesta, materializándose esto a través del instrumento del cuestionario a nuestra población conformada por 132 trabajadores del área de limpieza pública de la Municipalidad Provincial; para la cual se elaboró con el objetivo de demostrar cómo influye la simulación o fraude a la ley en el contrato de locación de servicio en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019, bajo el principio de primacía de la realidad. resultado que si bien bajo el principio de primaria de la realidad se puede comprobar la relación que existe entre la Municipalidad Provincial y los trabajadores de limpieza pública no sería un contrato de locación de servicios sino un contrato laboral, para cual influiría significativamente a que el trabajador interponga demanda a su empleador de desnaturalización de contrato, a uno indeterminado y que accesoriamente solicite el reconocimientos de sus beneficios sociales por realizar una contratación indebida, es así que se propone que se capacite, se fiscalice y se sancione a los funcionarios que realicen estos actos.



Saavedra (2020), manifiesta sus objetivo, metodología y resultado en su denominado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, en el expediente N° 00416-2016-0-2601-JR-LA-02, del distrito judicial de Tumbes–Tumbes 2020, el objetivo de esta es determinar si la calidad de cada una de las sentencias sobre la Desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios y otros o reconocimiento de contrato, según parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes del presente expediente, que se ha ventilado ante el segundo juzgado de trabajo supraprovincial permanente del Distrito Judicial de Tumbes, se verificara si se ha realizado la debida motivación para cada una de las sentencias emitidas. Para esta investigación utilice diferentes técnicas para la recolección de los datos necesarios para poder tener un resultado que me permita resolver mi interrogante planteado en la presente tesis. Del mismo modo la sentencia de primera instancia resulto con un rango muy alto de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales del mismo modo tenemos la sentencia de segunda instancia que tuvo un rango de calidad muy alta porque cumplió con los parámetros normativos, doctrinarios y Jurisprudenciales.

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

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

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Bases Teóricas Sustantivas**

#### **2.2.1.1.El trabajo.**

El trabajo es una actividad física o intelectual que se realiza para obtener un bien o servicio. Según Pereira (2019)

Es la actividad regulada por el derecho no es cualquier tarea que puedan realizar las personas, sino una parte concreta del trabajo, que deben cumplir las siguientes características:

La voluntariedad. donde el trabajador ha de ser libre durante el desarrollo de toda la relación laboral; toma la determinación de trabajar o no, decide si trabaja para la persona o para otra y toma la decisión de poner fin a la relación laboral en cualquier momento.

Por cuenta ajena. Se trabaja para otra persona a la cual se cede el fruto del trabajo cobrando a cambio un salario. Se excluye el trabajo por cuenta propia, cuyo resultado es para quien realiza la actividad laboral.

Dependencia. El empresario es el que ordena cuándo, dónde y cómo ha de realizarse el trabajo. La subordinación no ha de ser absoluta, puesto que entonces el trabajo no sería libre.

Retribución. Toda actividad laboral ha de ser remunerada, lo que excluye la realizada de forma gratuita. En el trabajo retribuido el empleado recibe un salario y el empresario obtiene los bienes o servicios fruto de la tarea desarrollada por el trabajador. (p. 8)

En general el trabajo desde la perspectiva del derecho laboral es una actividad que realiza el empleado a favor del empleador, pero cumpliendo las condiciones arriba mencionadas.

#### **2.2.1.2.Derecho Laboral.**

El derecho laboral también llamado derecho del trabajo según De Diego (2011):

Es la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y por cuenta ajena y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y deberes, conforme a un ideal social de justicia.

El derecho del trabajo trata de ser un conjunto ordenado de normas y se caracteriza por ser un sistema tuitivo, en donde se ampara al trabajador que es en principio la parte más débil de la relación jurídica individual. Para la empresa, en un marco como el precitado, es fundamental contar con un marco regulatorio que establezca las reglas de juego, que determine con claridad la conducta que deben observar las partes, con el objetivo de preservar una relación estable regido por la paz social.

El derecho laboral como un sistema ordenador de conductas, deben restablecer de un modo u otro el desequilibrio que surge de la relación natural entre las partes, a fin de que no se cometan abusos, y se ampare la dignidad de quien trabaja por cuenta ajena y en relación de dependencia. Los derechos del empleador cuentan con un marco regulatorio que tiene por fin limitar sus atribuciones, a fin de que se preserve el equilibrio, pero a la vez, el derecho laboral moderno previene y establece los derechos del empleador, a fin de preservar el principio de autoridad, consagradas en las atribuciones de organización y de dirección de la empresa.

En las expectativas de cada una de las partes tenemos intereses que pueden llegar a contraponerse, de modo que las partes pueden confrontar como oponentes. La aspiración de obtener un mayor ingreso y la búsqueda de mayor productividad pueden desencadenar la confrontación. Si la misma es sistemática, se quiebra la armonía que debería reinar en la relación laboral donde las partes se ciñen o deberían ceñirse a cumplir con sus deberes y a gozar de sus derechos. (p. 96)

### **2.2.1.3. Contrato de trabajo.**

El contrato de trabajo según el tesista Saavedra (2020) Menciona en su cita al autor Cappa, (2019) sostiene:

Que es un acto jurídico que se puede dar entre personas naturales o jurídicas en donde el trabajador se compromete a realizar su trabajo sea este de fuerza o intelectual bajo los requisitos que son: bajo la dependencia de esta, con algún

plazo determinado o indeterminado y bajo una remuneración por quien sería su empleador. (p.94)

Según el doctrinario Zavala Rivera (2011). Quién hace referencia a Ferrari, quien sostiene que un contrato de trabajo es por el cual la persona se sujeta a una obligación de trabajar bajo la dependencia y por cuenta propia o también a recibir órdenes de otra persona natural o jurídica, por lo que la retribución es una compensación de dinero. (p.23).

#### **2.2.1.3.1. Elementos del contrato de Trabajo.**

Según Zavala Rivera (2011) sostiene que los elementos indispensables de un contrato de trabajo son las siguientes:

**Prestación personal.** El desempeño del trabajo es realizado por una persona natural ya que pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, que le es indesligable. En otros términos, se trata de una obligación personalísima. En principio, es él quien debe realizar la labor sin el concurso de otros, sin dependientes, lo que solamente es posible por medio de una situación de excepción. El hecho de poder contratar a otro u otros para el desempeño de la función constituye una desnaturalización de la institución y entraría en el terreno de un contrato de locación conducción como está planteado en la legislación civil". De producirse la desaparición física (muerte) o una incapacidad del trabajador, la relación laboral puede extinguirse o suspenderse.

**La subordinación.** El acreedor del trabajo, que es el empleador, recibe la actividad del deudor de la relación laboral, que es el trabajador y por tal motivo se encuentra en la capacidad de conducir esa capacidad de trabajo. El empleador puede dirigía fiscalizar y sancionar al trabajador". El poder de dirección se limita a la capacidad laboral del trabajador y no se refiere a su persona que es el límite más claro. De invadir esa esfera, caería en el ejercicio irregular del derecho. Los elementos de tiempo y lugar cumplen al respecto un papel muy importante, así como la determinación del contenido o la categoría de la función que se va a desempeñar, ya que mientras más precisa sea la definición, menores posibilidades de conflicto

de interpretación se podrán suscitar. Una dificultad importante que se debe señalar corresponde con la actitud que puede asumir un trabajador con el incumplimiento de esta capacidad de dirección. Por un lado, puede cumplir para reclamar luego de lo sucedido o, de otro lado, puede negarse al cumplimiento; lo que normalmente lleva a litigios debido a la inexistencia de normas precisas para estas ocurrencias. No se puede dejar de lado que esta capacidad en manos del empleador es un poder, y no implica que sea una obligación del empleador legislar al respecto por medio de directivas o protocolos de trabajo.

**La remuneración.** Como se produce la ajenidad, es decir, la prestación de un trabajo por cuenta ajena; el trabajador debe recibir un pago por la labor efectuada, lo que se entrega en dinero o en especie y es de libre disposición, lo que puede permitir suponer que, aunque pueda darse en los dos medios enunciados, debe predominar la forma dineraria. Existe la capacidad del trabajador de disponer de los medios entregados en especie para su empleo personal o para su venta por lo que representan en dinero. No cabe la afectación injustificada de este derecho del trabajador por parte del empleador o de terceros. Empero, existen una serie de supuestos específicos que sí toleran ya sea el descuento o la retención de la remuneración. Primero, se pueden realizar los descuentos y retenciones por mandato de la ley; en segundo lugar, las que provienen de orden judicial y; en tercer lugar, las que tienen origen en la voluntad del trabajador. En caso quedara un monto restante se aplica la compensación del crédito bancario pues los depósitos se realizan en cuentas bancarias. (pp. 23-24).

#### **2.2.1.3.2. Características de un trabajo subordinado.**

Puntriano Rosas et al. (2019) Hace mención a los doctrinarios en derecho del trabajo a Guillermo Boza Pró y Arturo De Diego, quienes sostienen sobre las características que tiene un trabajo subordinado y que son las siguientes:

**Tiene una finalidad económica.** La esencia del trabajo está en las acciones y transformaciones que puede realizar el hombre, primero frente a la naturaleza y luego frente a la producción organizada. **Se produce una**

**relación de ajenidad.** Los frutos o resultados generados por la actividad del trabajador no le pertenecen a este, sino al empleador. **Se genera una relación de sujeción o dependencia.** El trabajador somete su libertad a un tercero para que este dirija y organice su actividad. **Es voluntaria y lícita.** La puesta a disposición de la fuerza de trabajo y la cesión de los frutos generados por el trabajo es consecuencia de un acuerdo de las partes (contrato). **La persona es intransferible.** El trabajo dependiente es *intuitio personae*, es decir que es personal, exclusivamente realizado por la persona del trabajador. (pp. 14 – 15)

#### 2.2.1.3.3. *Clases de Contrato Laboral.*

La clasificación de los contratos laborales en nuestro país tiene que celebrar por escrito el empleador para contratar un personal, tenemos el contrato laboral a tiempo indeterminado los que se denominan, segundo los contratos sujetos a modalidades como puede ser a un plazo indeterminado o plazo fijo y tercero los contratos a tiempo parcial.

Según el jurista Toyama & Vinatea (2013) Los contratos arriba mencionados son parte de las empresas de actividades públicas o privadas pueden optar en celebrar:

**El contrato a tiempo indeterminado.** Según Toyama & Vinatea (2013) quien sostiene que el contrato a un plazo indeterminado es cuando:

Se celebra entre un trabajador y un empleador, ya sea de manera escrita o verbal sin señalar plazo de vencimiento del contrato, entendiéndose que en toda prestación de servicios que reúna los elementos esenciales de la relación laboral se presume que estamos frente a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. Su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro es optativa. (p. 16)

**Los contratos de trabajo sujetos a modalidad (plazo fijo o determinado).** Según el autor Toyama & Vinatea (2013) Que este tipo de contrato sujeto a modalidad ya sea por un plazo fijo o plazo determinados son:

Contratos a plazo fijo sustentados en una modalidad de contrato cuando así lo requieran las necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del

servicio que se prestará o de la obra que se ha de ejecutar; excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes. Asimismo, los contratos necesariamente deben celebrarse por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación (por ello, se les denomina contratos “causales”, en tanto que la razón de contratación temporal debiera aparecer expresamente en los respectivos contratos), así como las demás condiciones de la relación laboral, los cuales deberán ser presentados a efectos de su conocimiento y registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. (p. 16)

Asimismo, podemos hacer mención al jurista Sanguinetti Raymond (2008) quien hace mención a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) y tenemos los siguientes:

**Por inicio o lanzamiento de una nueva actividad:** Es el contrato laboral celebrado cuando el empleador inicia una nueva actividad y apertura nuevos establecimientos, en un plazo que no puede exceder de los tres años, de no desarrollarse de este modo se desnaturalizaría y pasaría a ser considerado como un contrato a tiempo indeterminado.

**Por necesidad de mercado:** Es el contrato por el cual se contrata al trabajador ante la demanda de los consumidores de servicios o productos momentáneamente porque el personal permanente no se abastece para el cumplimiento dentro de las jornadas máximas de trabajo; el plazo máximo para su contratación o renovación no puede superar el máximo establecido en el artículo 74 de la LPCL.

**Por reconversión empresarial:** Por este tipo de contrato según el profesor Avalos debemos entender lo siguiente: es la innovación tecnológica o administrativa que motiva la contratación de cierto personal para que precisamente se encargue de atender las necesidades empresariales derivadas de dicha innovación.

El plazo máximo para su contratación o renovación es de 2 años según la propia norma.

**Ocasional:** Permite la contratación de trabajadores para que desarrollen actividades transitorias ajenas a las actividades comunes de la empresa. Y su plazo máximo según la norma es de 6 meses.

**De suplencia:** Tiene como propósito el remplazo temporal de otro trabajador con contrato a tiempo indeterminado que se haya suspendido por alguna causa justa. El plazo máximo para este contrato es el que resulte necesario hasta que el trabajador permanente retorne a su puesto laboral.

**De emergencia:** Permitido ante los casos fortuitos o fuerza mayor inevitables por el empleador con el propósito de no poner en riesgo la productividad de la empresa. El plazo para su contratación debe de ser el mismo que la emergencia suscitada.

**Obra o servicio específico:** Contrato para una obra o servicio específico de las actividades ordinarias del giro de negocio, en lo particular, sostengo que es una modalidad de contratación dirigida al giro de negocio de inmobiliarias, pues la relación durara mientras subsista la necesidad de iniciar y concluir con la construcción de edificios.

El plazo máximo según la Ley de Productividad Competencia Laboral no es clara empero, mediante jurisprudencia de la Corte suprema se ha establecido 8 años para esta modalidad contractual.

**Intermitente:** Son los contratos que tienden a cubrir las actividades permanentes de la empresa, pero discontinuas, es decir con interrupción o suspensión en la producción de los bienes o servicios. Así mismo, la norma establece que el cálculo de los beneficios sociales será por el tiempo efectivamente laborado, y respeto al plazo máximo es de aplicación el artículo 74 de la LPCL.



**De temporada:** Es la contratación de personal por determinadas épocas del año; es decir, a guisa de ejemplo para la producción de bienes o servicios en épocas de navidad, escolar, verano etc. (pp. 23-93)

**Contrato de trabajo a tiempo Parcial:** Según el doctrinario Toyama & Vinatea (2013) Sostiene que es un trabajo por horas que uno puede realizar donde:

Un trabajador a tiempo parcial, conocido también como trabajador de “medio tiempo” o “part - time”, presta servicios en una jornada de trabajo que dividida entre cinco o seis días (según jornada habitual de la empresa) resulta en promedio menor de cuatro horas diarias. (p. 17)

Es un contrato laboral que pueden suscribir los empleadores para contratar a trabajadores. La característica principal radica en la prestación de una jornada menor al 50%de la jornada máxima legal (menos de 4 horas diarias o en promedio semanal). Este tipo de contratos debe ser celebrado por escrito.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tienen derecho a todos los beneficios previstos por las normas laborales, con excepción de aquellos donde se exija una prestación mínima de horas. En concreto, estos trabajadores no tienen derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) ni a la estabilidad laboral; en el caso de las vacaciones, según las normas internas, no tendrían este derecho, pero de conformidad con el Convenio OIT N° 52 aprobado por el Perú sí deberían gozar de este beneficio al ser una norma más favorable (7 días naturales por año de servicios). Todos los demás derechos y beneficios no indicados precedentemente, deben ser gozados por estos trabajadores. (p. 28)

#### ***2.2.1.3.4. Despido de Acuerdo al marco Jurídico.***

Según el doctrinario e investigador Según el investigador de despidos dentro del marco legal peruano el doctrinario Alva Canales (2016) los despidos del contrato laboral son los siguientes:

**El despido arbitrario**, se configura cuando el empleador no expresa causa justa que motive la disolución del vínculo laboral. Este tipo ya se encontraba regulado en el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; sin embargo, este fue renombrado por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional con el nombre de despido incausado. Este tipo de despido establece que el empleador solo menciona al trabajador que no laborara más para su empresa sin explicar las razones o motivos que lo llevan a tomar esa decisión, pues, no se ha presentado causas relacionada a la conducta o capacidad del trabajador, sino, simplemente la decisión unilateral e ilegal.

**Despido fraudulento:** Por este tipo de despido, debemos entender que el empleador crea o inventa una supuesta causa justa relacionada a la conducta y capacidad del trabajador para disfrazar su decisión unilateral de extinguir la relación laboral. Era continuo los hechos en que los trabajadores por el desconocimiento de sus derechos socio laborales y ante el pedido de sus empleadores de que presenten sus renunciaciones voluntarias accedían; y ese hecho, también constituye un despido fraudulento, en razón, a que, si bien se presenta una causa justa de extinción de la relación laboral por parte del trabajador, este fue obtenido por desconocimiento de normas del trabajador y coerción del empleador. Pero este hecho, no basta ser señalado en la demanda de impugnación del despido que se presente al órgano jurisdiccional, también debe ser acompañado de otros medios probatorios que afiancen la teoría del despido fraudulento, caso contrario será desestimada en todas las instancias la demanda referida.

**Despido nulo.** Es la decisión unilateral e ilegal del empleador de dejar sin empleo a un trabajador con características definidas; es decir, a los trabajadores inmersos en un sindicato, representante de un grupo de trabajadores, aquel que presenta una queja o denuncia ante la autoridad administrativa del trabajo o el órgano jurisdiccional, los que son sujetos a discriminación de cualquier índole, y las trabajadoras embarazadas.

Como se puede evidenciar el despido nulo solo se va a configurar por cinco circunstancias pre establecidas en el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que literalmente señala: **Artículo 29°.-** Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25°;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previo al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

La particularidad de este tipo de despido, es que la ley antes referida permite al trabajador la opción de elegir entre la indemnización tarifada de la propia norma o la reposición, es decir ambas pretensiones son excluyentes entre sí.

**Despido indirecto (Hostilidad):** El despido indirecto refleja las intenciones ilegales de terminar la relación laboral con su trabajador realizando actos incómodos, para direccionar a este último a que presente su renuncia. En este tipo de despidos, también, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha establecido un número clausus de acciones que determinaran la ejecución de dicho despido en el artículo 30 que señala literalmente lo siguiente: Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;  
El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- h) la negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso. Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la Ley sobre la materia. Como se puede notar, también se trata de acciones en números clausus, con la precisión que para que sea demandado el trabajador antes deberá de manifestar en un escrito a su empleador cuales son las razones por la que se siente hostigado y otorgarle un plazo mínimo de 06 días naturales para que enmiende su conducta bajo apercibimiento de iniciar las acciones legales correspondientes. Pues de no realizarse ese trámite previo el órgano jurisdiccional rechazara la demanda. (pp. 10-26)

#### **2.2.1.4.Desnaturalización de contrato laboral.**

Para el investigador jurídico León Moreno (2018) sostiene que la desnaturalización de contrato es cuando:

Los contratos modales se considerarán como de duración indeterminada: a) si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden el límite máximo establecido; b) cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas. No pueden ser contratados bajo modalidad de trabajadores permanentes que hayan cesado, salvo que haya transcurrido un año del cese. (p. 22)

Asimismo León Moreno (2018) hace referencia Arce Ortiz, E. (2008). Quién sostiene que:

La desnaturalización en el derecho del trabajo normalmente se asocia a categorías como la simulación absoluta y el fraude a la ley, las cuales se constituyen en medios frecuentes de infracción de las normas laborales imperativas u obligatorias. Desde esta perspectiva, la desnaturalización en el derecho del trabajo equivale a hablar en el derecho civil de invalidez o nulidad, con la diferencia que mientras en el ámbito civil las normas imperativas son escasas, el derecho del trabajo está integrado casi en su integridad por normas imperativas. (p.15)

Asimismo, podemos hacer referencia el caso de CAS. N° 2292 – 97 donde en el considerando Octavo sostiene que, esta desnaturalización del contrato de trabajo celebrado con el accionante si bien no debe dar lugar a la declaración de nulidad de todo el contrato, sí puede tener como resultado que queden sin efecto las cláusulas relativas al plazo determinado que se ha pactado

#### **2.2.1.4.1. Desnaturalización en el derecho laboral.**

Según León Moreno (2018) menciona que:

Para hablar de desnaturalización de una institución laboral es un lugar común en los conflictos laborales, pues significa aludir a una de las principales razones o causas de las controversias laborales judicializadas, las que se

expresan, como ya hemos señalado, básicamente, en la inejecución de prestaciones económicas previstas o reguladas por normas imperativas cuya infracción genera la nulidad del acto transgresor dejando subsistente el acto real o verdadero. Convergen aquí otros paradigmas laborales como los principios de primacía de la realidad e irrenunciabilidad de derechos, cuando en la concreción del acto lesivo se expresa la voluntad del propio trabajador disponiendo de un derecho irrenunciable. De allí que la “desnaturalización” en el derecho del trabajo normalmente se asocia a categorías como la simulación absoluta y el fraude a la ley, las cuales se constituyen en medios frecuentes de infracción de las normas laborales imperativas u obligatorias. Desde esta perspectiva, la desnaturalización en el derecho del trabajo equivale a hablar en el derecho civil de invalidez o nulidad, con la diferencia que mientras en el ámbito civil las normas imperativas son escasas, el derecho del trabajo está integrado casi en su integridad por normas imperativas. (p.24)

Para los jurista Gonzales Ramírez & De Lama Laura (2010) sostienen que:

La desnaturalización de instituciones laborales se asocia a supuestos de hecho expresamente regulados en normas laborales, verbigracia, la desnaturalización de los contratos modales, la desnaturalización de la intermediación laboral, la desnaturalización de la tercerización, entre tantos otros supuestos; pero también existen hipótesis de desnaturalización no reguladas por normas laborales expresas una suerte de nulidad virtual desde un enfoque civilista, como ocurre con la tan común y usual figura de la desnaturalización del contrato civil de locación de servicios, utilizada por el empleador, en fraude a la ley para disimular una auténtica relación laboral. En estos últimos supuestos no hay norma que regule la desnaturalización del contrato indicado, sin embargo, es tal vez el supuesto de desnaturalización más recurrente en la casuística laboral. Hay muchos otros supuestos de desnaturalización no regulados expresamente en el derecho del trabajo, como ocurre por ejemplo con la desnaturalización de los contratos a tiempo parcial, entre otros. (pp. 218 -221)

#### **2.2.1.4.2. *Los supuestos que causan la desnaturalización.***

Según León Moreno (2018) hace referencia a Carhuatocto Sandoval, Henry. (2005) quién sostiene que los supuestos la desnaturalización son los siguientes casos:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley. (p. 28)

#### **2.2.1.5.Principios sustantivos del derecho laboral.**

##### **2.2.1.5.1. *Principio de primacía de la realidad.***

Para Montoya (2019) el principio de la primacía de la realidad es cuando:

Determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad. Asimismo, este principio tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral y opera en cualquier situación en la que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, para preferir esto sobre aquello. No significa que la declaración efectuada por las partes no tenga importancia. El ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real de ellas, pero permite desvirtuar dicha presunción si constata la discrepancia entre una y otra. Y es que, en muchos casos, las reales condiciones de trabajo no constan en los documentos, o constando no se condicen con lo que verdaderamente sucede en la realidad, por lo que resulta necesario que los jueces deban verificar directamente los hechos mismos. Por ejemplo, este principio es utilizado con frecuencia por la jurisprudencia para descartar la

aparición de un contrato civil de locación de servicios ante la realidad de una relación laboral. También opera para determinar la duración indefinida del vínculo, cuando la declaración de temporalidad del mismo no corresponde con la naturaleza de las labores desempeñadas. En la mayoría de veces se llega a concluir que las verdaderas condiciones en que los trabajadores realizan sus servicios son muy distintas de las establecidas en el contrato o en otros documentos aparentes. (p.49)

#### **2.2.1.5.2. Principio de Indubio Pro operario.**

El jurista Montoya (2019) sostiene que cuando:

El juez laboral que se encuentre en la disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, favorabilidad de que debe atender a buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato, evidentemente ello a la luz de cada caso en concreto. Asimismo, hace referencia al Exp. N° 0008-2005-AI/TC del Tribunal Constitucional que considera que la aplicación del referido principio está sujeta a cuatro consideraciones, que son: a) Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos. b) Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional. c) Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador. d) Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador. (p. 6)

#### **2.2.1.5.3. Principio a la igualdad de trato y no a la discriminación.**

Para los juristas Gonzales Ramírez & De Lama Laura (2010) sostiene que:

Este principio, regulado en varios instrumentos internacionales de derechos humanos, no es privativo del Derecho Laboral. Es un precepto aplicable a las ramas jurídicas en general. En ese sentido, ha sido regulado como principio inspirador del ordenamiento jurídico y de los derechos constitucionales en el artículo 2, numeral 2, de la Constitución Política: 2. Toda persona tiene derecho: 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser



discriminado por motivos de origen raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. (p. 16)

Para Montoya (2019) sostiene que el principio de igualdad y no discriminación precisa que:

Nos hace referencia la regla de no discriminación en materia laboral, porque está argumentado específicamente a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la ley. El presente principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales como la igualdad de oportunidades y acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo. (p. 5)

También hacemos mención al marco jurisprudencial (Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 0018-1996-AI/TC) que:

El principio de igualdad, se encuentra en la Constitución, no solo exige, para el tratamiento desigual en la aplicación de la ley a las personas, que la finalidad legislativa sea legítima, sino que los que reciban el trato desigual sean en verdad desiguales; que los derechos personales a la dignidad, a la integridad física, psíquica y moral, al libre desarrollo y bienestar, al honor y buena reputación, a la vida en paz, al goce de un ambiente adecuado, al desarrollo de la vida y a no ser víctima de violencia ni sometido a tratos humillantes, son derechos constitucionales aplicables a todo ser humano, sin que interese su grado de educación, sus costumbres, su conducta o su identidad cultural. En lo que respecta a estos derechos fundamentales, todas las personas son iguales, y no debe admitirse, en algunas personas y en otras no, la violación de estos derechos. (p. 3)

#### **2.2.1.5.4. Principio de irrenunciabilidad de los derechos.**

Según el jurista Nava Guibert (2019) sostiene que el presente principio tiene:

Por finalidad proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral. Este principio busca proteger al trabajador, al cual se le considera la parte débil de la relación laboral, en la medida que declara la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. (p. 106)

#### **2.2.1.5.5. Principio de legalidad.**

Según el jurista Nava (2019) sostiene que:

El principio de legalidad, como parte del Derecho al Debido Proceso, constituye unos parámetros a la facultad sancionadora del empleador. Por el principio de legalidad, las faltas y prohibiciones deberán estar debidamente tipificadas, prohibiéndose de este modo la aplicación por analogía de conductas reprochables. A tal efecto, es preciso tener presente, como ha puesto de manifiesto el Tribunal Constitucional a partir de la STC Exp. N° 0010-2002-AI/TC, que el principio de legalidad exige que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose tanto la aplicación por analogía, como también el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones. (p. 64)

#### **2.2.1.5.6. Principio de inmediatez.**

Para Montoya (2019) sostiene que:

El Principio de Inmediatez, como contenido del Derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador y se sustenta en el Principio de Seguridad Jurídica. En virtud de este principio debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce la existencia de la falta cometida por el trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción disciplinaria. En tal sentido, en el presente informe, analizaremos los distintos aspectos doctrinarios y jurisprudenciales que fundamentan la aplicación de este principio. (p. 8)

#### **2.2.1.5.7. Principio de razonabilidad y proporcionalidad.**

Para el Jurista Nava (2019) sostiene que:

Los principios de razonabilidad y proporcionalidad son mecanismos de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho, para lo cual se exige que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias. Asimismo, consiste en la afirmación esencial de que el ser

humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata de una especie de límite o freno formal y elástico, al mismo tiempo aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro, y sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles. (p. 146)

#### **2.2.1.5.8. Principio de continuidad.**

Para el jurista Montoya (2019) sostiene que el principio de continuidad es cuando:

El principio de continuidad establece que si el trabajador continúa laborando por un plazo mayor al periodo máximo de contratación laboral que establece la Ley (05 años), este alcanza la protección contra el despido laboral y no puede ser despedido sino por causas establecidas por Ley. Asimismo, hace referencia la Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente número 5382-2011-PA/TC. El principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental. (p. 10)

### **2.2.2. Bases Procesales**

#### **2.2.2.1. Acción.**

Uno de las definiciones importantes que consideramos es del diccionario jurídico y uno de los juristas más destacados que es Cabanellas (1998) sostiene que:

La acción es el medio o instrumento legal para asegurar en juicio la subsistencia del derecho, impedir su desconocimiento y corregir su violación. Recuerda que la acción es el derecho en acto; y el derecho, la acción en potencia; algo así como el anverso y el reverso de una moneda. El derecho sin la acción, que constituye su energía tutelar, es pretensión impotente; la acción sin el derecho, absurdo insostenible. Por eso, el derecho de las acciones, que como tercer miembro de su clasificación jurídica propuso Gayo en su Instituto, fue bien pronto abandonado.

También el término jurídica acción es sinónimo a demanda o derecho, además es una facultad del poder judicial, donde toda persona natural o jurídica puede ejercer bajo el poder jurídico de reclamar una solución a un conflicto o reclamar un derecho acudiendo a un órgano jurisdiccional. Las acciones laborales son el punto de partida o inicio de todo proceso laboral, es decir se trata de la facultad que se le otorga en el mayor de los casos a los trabajadores (sujetos o no a una relación laboral) para reclamar, solicitar o demandar algo. (p. 125)

La definición de acción etimológicamente proviene del vocablo latín ACTIO, lo que se refiere es que una acción es cuando uno deja de tener un rol de carácter pasivo para hacer o realizar algo o un bien que tendrá como consecuencia un resultado producto de la actividad realizada.

La acción en precisión es un derecho fundamental y principal de todo ciudadano para solicitar su tutela jurisdiccional y así acercarse al sistema de justicia

#### **2.2.2.1.1. Características del derecho a la acción.**

La acción tiene las principales características como el derecho o poder jurídico, es público, es abstracto, es autónomo, bilateral y metaderecho, para ello se resalta la doctrina de Montilla (2008):

Derecho o Poder Jurídico: La Acción ha sido calificada de ambas maneras, compartiéndose la idea que él mismo, consiste en una facultad de ejercer ciertas actuaciones.

Público: En primer lugar, porque le pertenece a toda persona; incluso es calificado como un Derecho Humano. En segundo término, debido a que se ejerce ante el Estado, representado por el órgano jurisdiccional. En suma, deriva de su función pública de evitar la justicia privada y garantizar el orden jurídico y social.

Abstracto: Su existencia y ejercicio no está relacionado a ningún hecho o derecho concreto; la Acción es propia e inherente a la persona, no derivada de algún caso determinado.

Autónomo: Relacionada en cierta forma con la anterior, el derecho de Acción no está subordinado ni pertenece a ningún otro derecho, mucho menos al derecho material reclamado.

Bilateral: Algunos autores (y pareciera que algunas legislaciones también) incluyen en la noción de Acción, el derecho que tiene la contraparte material a defenderse, oponiéndose a la pretensión planteada.

En tal sentido, existe una bilateralidad de la acción por cuanto el demandado de autos, al ejercer los medios de defensa está además accionando el aparato jurisdiccional.

Sin embargo, y sin ánimos de contradecir a la doctrina es opinión de la autora, la dificultad de apoyar esta postura por cuanto, tal facultad de participar en un conflicto judicial corresponde al demandado

como parte de su Derecho a la Defensa, que, en opinión particular, constituye una institución diferente. Igualmente, tal agregado no sería aplicable a los procedimientos de Jurisdicción Voluntaria, donde no existe contraparte. Empero como se comentó, este aspecto, resulta ser de carácter generador de discusión entre la doctrina.

Metaderecho: Este aspecto viene dado por la consagración del derecho a la jurisdicción como un Derecho Humano amparado por Declaraciones Internacionales de este tipo, y en la mayoría de las constituciones nacionales. Por ende, se considera el mismo inherente a la persona humana, preexistente a cualquier norma positiva del ordenamiento jurídico. En consecuencia, se le otorga un rango supremo o superior, puesto que al garantizar el ejercicio del derecho de Acción se garantiza la protección de otros derechos legales.  
(p.97)

#### **2.2.2.1.2. *Materialización de la acción.***

La materialización de la acción según Aguila (2010):

Se materializa a través de la demanda, que a su vez contiene la pretensión, que es el petitum de la demanda, es decir, el pedido del demandante del reconocimiento o declaración de un derecho a su favor a fin de que se haga valer en la sentencia frente al demandado. (p.51)

#### **2.2.2.2.Jurisdicción.**

El autor jurídico Arévalo (2015) manifiesta su doctrina en materia de jurisdicción lo siguiente:

Que desde el momento que la autodefensa quedó proscrita para solucionar los conflictos surgidos entre particulares, surgió la jurisdicción como un poder deber del Estado para administrar justicia, mediante sus órganos competentes encargados de aplicar las normas jurídicas, resolviendo las controversias que pudieran existir entre los particulares. La palabra jurisdicción proviene de las voces latinas “jus”, que significa derecho, y “dicere”, que significa decir, por lo que etimológicamente significaría “decir el derecho”. Pero además de la acepción etimológica, a la palabra jurisdicción se le atribuye en el ámbito jurídico otros significados. Como sinónimo de competencia, así tenemos que se dice comúnmente que un juez ha perdido jurisdicción al haber concedido una apelación con carácter suspensivo. Como sinónimo de territorio donde se administra justicia, así, por ejemplo, se habla que un centro de trabajo está ubicado dentro de la jurisdicción del juez de determinado lugar. Como rama jurisdiccional, esta acepción es utilizada cuando equivocadamente se hace referencia a la jurisdicción penal, civil, laboral, contencioso administrativa, etc. (p.30)

La jurisdicción nace del poder que la Constitución Política del Perú les otorga a los órganos jurisdiccionales, cuando en el primer párrafo de su artículo 138 señala expresamente que: “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes”. Por mi parte, considero que la jurisdicción puede definirse como la función que tiene el Estado de resolver, mediante la intervención de sus órganos judiciales, los conflictos que se presentan entre dos o más partes, aplicando el derecho. (p. 37 - 38).

#### **2.2.2.2.1. Elementos de la Jurisdicción.**

Para Machicado (2022), nos dice que son facultades, potestad y aptitud que tiene todo juez u otro órgano jurisdiccional.

NOTION. Potestad de aplicar la ley al caso concreto.

VOCATIO. Aptitud de conocer la pretensión de un determinado sujeto procesal.

COERTIO. Potestad de precautelar los intereses sometidos a su decisión que tiene, por ejemplo, el arraigo, las anotaciones preventivas, etc.

IUDITIO. Potestad de dictar una sentencia (aplicación de la ley al caso concreto). Es el elemento fundamental de la jurisdicción.

EXECUTIO Potestad que tienen un órgano jurisdiccional para ejecutar lo juzgado. (165)

#### **2.2.2.2.2. Principios de la Jurisdicción.**

##### **Principio de Unidad y Exclusividad**

La constitución del Perú del año de 1993, artículo 139 establece claramente que “No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación”(Rubio, 1993, p. 21).

##### **Principio de Independencia Jurisdiccional**

Rubio (1993) Hace referencia a la constitución nuestro país, de 1993, en su artículo 139 establece que:

Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno. (p. 75)

##### **Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela Jurisdiccional.**

La constitución de 1993, en su artículo 139 establece claramente que “Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida

a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”(Rubio, 1993, p. 21).

**Principio de Publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la Ley.**

La constitución del Perú de 1993, artículo 139 nos manifiesta que “Los procesos judiciales por responsabilidad de funcionarios públicos, y por los delitos cometidos por medio de la prensa y los que se refieren a derechos fundamentales garantizados por la Constitución, son siempre públicos”(Rubio, 1993, p. 21).

**Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales.**

La constitución política del estado peruano de 1993, artículo 139 establece que “La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”(Rubio, 1993, p. 21)

**Principio de la Pluralidad de la Instancia.**

La constitución del Perú de 1993, artículo 139 cuyo autor Rubio (1993) establece claramente que:

La pluralidad de la instancia significa que en todo proceso o juicio deben ser cuando menos dos los jueces o tribunales que sucesivamente resuelvan el caso, a fin de impedir que sometándose la resolución a uno solo de ellos, sin posibilidad de apelar a una segunda instancia, se produzcan corruptelas y por tanto la justicia se desnaturalice. (p.97)

**La indemnización.**

La constitución política del estado del Perú de 1993, artículo 139 establece que “la indemnización en la forma que determine la ley, por los errores judiciales en los procesos penales y por las detenciones arbitrarias, sin perjuicio de la responsabilidad a que hubiere lugar”(Rubio, 1993, p. 21).

**Principio de no dejar de Administrar Justicia por vacío o deficiencia la Ley.**

La constitución actual del Perú de 1993, artículo 139 establece que “En tal caso, deben aplicarse los principios generales del derecho y el derecho consuetudinario”(Rubio, 1993, p. 21).



### **Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso.**

Rubio (1993) Hace referencia a la constitución política del Perú en la actualidad, en su artículo 139 establece literalmente que:

El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o de razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con su defensor de su elección y a ser asesorada por este desde que es citada o detenida por cualquier autoridad. (p.21)

#### **2.2.2.3.Competencia.**

El autor White Ward (2008) hace una relevancia jurídica de importancia sobre la doctrina de Couture (1997), quien sostiene lo siguiente:

La competencia es una medida de jurisdicción. Todos los jueces o juezas tienen jurisdicción; pero no todos tienen competencia para conocer en un determinado asunto. Un administrador de justicia o administradora de justicia competente es, al mismo tiempo, administrador de justicia o administradora de justicia con jurisdicción; pero un administrador de justicia o administradora de justicia incompetente es un administrador de justicia o administradora de justicia con jurisdicción, pero sin competencia. La competencia es el fragmento de jurisdicción atribuido al administrador de justicia o administradora de justicia. La relación entre la jurisdicción y la competencia, es la relación que existe entre el todo y la parte. La jurisdicción es el todo; la competencia es la parte: un fragmento de la jurisdicción. (p. 45)

Así mismo, “la competencia es un poder limitado, ya que no todos los jueces tienen la misma competencia. Sin embargo, podemos decir que se le faculta según ley a la autoridad jurisdiccional, un enfoque en los conocimientos de conflicto de interés” (Aguila, 2010, p. 41).

##### **2.2.2.3.1. Regulación de la competencia.**

La regulación de la competencia encontramos en el Código Procesal Civil peruano de Juristas Editores E. I. R. L. (2019) en el artículo 8

Determinación de la competencia. La competencia se determina por la situación de hecho existente al momento de la interposición de la demanda o solicitud y no podrá ser modificada por los cambios de hecho o de derecho que ocurran posteriormente, salvo que la ley disponga expresamente lo contrario. (p. 34)

#### **2.2.2.3.2. *Determinación de la competencia en materia laboral.***

La competencia según la doctrina y el Nuevo Procesal de Trabajo en el Perú (LEY N° 29497) sustentado por Arévalo Vela (2015) emite el siguiente concepto:

El tema de la competencia se encuentra íntimamente relacionado con el de jurisdicción, es por ello que se dice que la primera es una medida de la segunda, pudiendo existir un juez sin competencia, pero nunca sin jurisdicción. Anteriormente hemos establecido con exactitud lo que debe entenderse por jurisdicción, por ello no resulta difícil establecer una definición de competencia, partiendo de algunas acepciones tomadas de la doctrina, asimismo, Obando define la competencia de la manera siguiente: La competencia es la medida en que la jurisdicción puede ser atribuida a los jueces o tribunales laborales, para el conocimiento y decisión de los asuntos y controversias jurídicas de trabajo. La competencia es la medida en que la jurisdicción puede ser atribuida a los jueces o tribunales laborales, para el conocimiento y decisión de los asuntos y controversias jurídicas de trabajo. Si la jurisdicción es la facultad del Estado para administrar justicia, en general o en determinada materia, dentro del territorio de la República, la competencia viene a ser esa misma facultad otorgada a los jueces o tribunales laborales, para conocer de los conflictos jurídicos por razón de su naturaleza y cuantía, por la calidad de las personas, por la jerarquía de las funciones, por el lugar o territorio en donde deba adelantarse el proceso, por la acumulación de pretensiones y por el pleno conocimiento de los problemas jurídico laborales. Por su parte, Orellana define la competencia en los términos siguientes:

Podemos definir la competencia en materia laboral como la esfera u órbita de atribuciones establecida por la ley para que un juzgado ejerza la facultad

de conocer, juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en las causas laborales. Un juez competente es, al mismo tiempo, juez con jurisdicción; pero un juez incompetente es un juez con jurisdicción y sin competencia. La competencia es el fragmento de jurisdicción atribuido al juez.

La relación entre la jurisdicción y la competencia es la relación que existe entre el todo y la parte: la jurisdicción es el todo, la competencia es la parte: un fragmento de la jurisdicción.

Lo expresado anteriormente nos lleva a afirmar que, si bien por la jurisdicción todos los jueces tienen la atribución de administrar justicia, no todos están facultados para resolver los diversos casos que se les presentan, pues, el ejercicio de su poder jurisdiccional se encuentra limitado por circunstancias concretas como son: la circunscripción territorial donde pretende ejercer su jurisdicción, la naturaleza del conflicto que se somete a su conocimiento, su grado jerárquico dentro de la organización judicial y la importancia económica del litigio sobre el que debe pronunciarse. En consecuencia, se puede afirmar que la competencia es la facultad que tienen todos los jueces para administrar justicia en determinados casos concretos, teniendo en cuenta el territorio, materia, función y cuantía. (p. 39)

#### **2.2.2.4.Pretensión.**

Según el doctrinario González de Sánchez (2022)

La pretensión está centrada en una declaración en forma voluntaria por lo que el administrado realiza una petición precisa y concisa ante un órgano jurisdiccional con la finalidad de que proteja frente a los abusos que puede ser sujeto por parte de la administración. La pretensión es el objeto primordial en un proceso contencioso administrativo durante su desarrollo. (p. 123)

Gozani, es mencionado por la página Web Pasión por el Derecho conceptúa la pretensión de la siguiente manera.

la pretensión estudia el objeto del proceso, es decir, las razones por las que una persona se presenta ante la justicia y plantea en su demanda un determinado conflicto de intereses. Guasp es el principal expositor de esta teoría. Para el autor se entiende por objeto ya no el principio o causa de que el proceso parte, ni el fin,

más o menos inmediato que tiende a obtener; sino la materia sobre la que recae el complejo de elementos que integran, y que en el proceso se define como una institución jurídica destinada a la satisfacción de una pretensión (La pretensión como elemento de la demanda civil | LP, s. f.)

#### **2.2.2.4.1. Acumulación de pretensiones.**

La acumulación de pretensiones son situaciones procesales es cuando el actor o quien reconviene van ejercer en simultaneidad dos o más pretensiones de naturaleza diferente para que sea resuelto en un mismo proceso y por ende en la misma sentencia.

Si es complementario, es acumulado; pero si son excluyentes entre sí mismo, será desacumulable es cuando el actor del derecho realizará a elección, entre la pretensión principal y subsidiaria. El fenómeno de acumulación de pretensión se produce cuando un sujeto de derecho realiza una acción contra el otro sujeto tiene una pluralidad de objetos o pretensiones que reclama durante un solo proceso, es decir, en una sola demanda realiza las peticiones. Existen varias formas y modalidades de acumulación de pretensiones con la acumulación objetiva se realiza cuando son dos únicas personas los que ejercen dos o más pretensiones puede ser acumulado en un proceso. También existe la acumulación de pretensión subjetiva es cuando la pretensión es ejercida de manera conjunta, también denominada como litisconsorcio que es ejercida por varios sujetos en contra de otros sujetos, pero con la condicional que debe existir la identidad asimismo el elemento del objeto y la causa.

#### **2.2.2.4.2. Regulación.**

La figura jurídica de la acumulación de pretensión encontramos regulado entre los Artículos 85 al 91 del Código procesal Civil peruano.

#### **2.2.2.5. El proceso.**

Según Peña Peña (2010) que el proceso es importante porque el estado interviene para solucionar un determinado conflicto, asimismo manifiesta que:

El proceso es el medio adecuado que tiene el Estado para resolver el conflicto reglado por el derecho procesal, que establece el orden de los actos (procedimiento) para una correcta (legal) prestación de la actividad jurisdiccional y se pone en marcha, normalmente, cuando una de las partes ejerce su derecho (poder) de acción. Entendemos por proceso jurisdiccional el cúmulo de actos regulados normativamente de los sujetos que intervienen ante un órgano del Estado, con facultades jurisdiccionales, para que se apliquen las normas jurídicas a la solución de la controversia o las controversias planteadas. La suma procesal, y significa que la acción, más la jurisdicción, más la actividad de terceros, nos da como resultado el proceso. En realidad, el proceso jurisdiccional no es sino ese conjunto complejo de actos del Estado, de las partes y de los terceros ajenos a la relación sustancial. Los actos del Estado son ejercicio de la jurisdicción; los actos de las partes interesadas son acción, en el sentido de la doble pertenencia de la misma, es decir, la acción entendida como la actividad realizada por el actor y por el demandado, y finalmente, los actos de los terceros, que son actos de auxilio al juzgador o a las partes y que convergen, junto con la jurisdicción y junto con la acción, dentro del mismo proceso para llegar al fin lógico y moral de éste: la sentencia. Estos actos de los terceros pueden consistir en el testimonio de los testigos, en la ciencia de los peritos o en la ayuda, por ejemplo, de los secretarios y de los abogados que son auxiliares de la función jurisdiccional. (p. 124)

También el doctrinario Gonzáles (2022) sostiene sobre la definición del proceso jurisdiccional es una figura hetero compositiva estatal que se traduce en un medio institucional para resolver litigios en sociedad. Participan en él distintos sujetos procesales: el juez, auxiliares, partes y terceros todos ellos con la finalidad de solucionar el conflicto jurídicamente trascendente. Ello se logra cuando el jugador unitario o colegiado dice el derecho al caso concreto. Para decir el derecho, el juez no solo hace un mero silogismo judicial, en él la premisa mayor es el derecho mas no la ley aplicable; la premisa menor, el conflicto específico; y el juicio, la sentencia o derecho aplicado; pues al otro lado de este quehacer realiza labores de interpretación y debe tomar en cuenta para solución de la litis otros planos como el axiológico y lo social. (p. 192)

#### **2.2.2.5.1. *Proceso Ordinario.***

Para el investigador jurídico Rodríguez (2018) sostiene que “el Proceso Ordinario Laboral, substancia mayor garantía, a las partes, aquel proceso en donde pueden ser más las pruebas complejas y más extensas las alegaciones, por el mayor lapso de tiempo que se otorga a las diversas actuaciones en él, gracias a la concentración de los actos procesales” (p.37)

#### **2.2.2.5.2. *Proceso laboral.***

Según Avellaneda (2019) el proceso laboral tiene la finalidad de “Solucionar un conflicto dado entre los que consienten un contrato como son el empleado y empleador, ya sea el primero en forma individual o colectivamente, de forma tal que puedan alcanzar armonía y paz social” (p.53).

En conclusión podemos afirmar que todo proceso laboral tiene la finalidad primordial de aplicar las protecciones jurídicas de trabajos de respetos a los litis o conflictos jurídicos que surgen en las relaciones laborales mediante la suscripción de contratos de trabajos especialmente entre los empleadores y empleados.

### **2.2.2.6. Principios procesales del derecho laboral.**

#### **2.2.2.6.1. *El principio de intermediación.***

Según el jurista Arévalo Vela (2016) sostiene que:

El presente principio procesal de intermediación busca garantizar durante los actos procesales la presencia de un magistrado o un juez debe ser presidida durante el proceso de acto del juicio oral, por lo tanto, el magistrado o Juez tiene la posibilidad de oír a las partes involucradas directamente y así no de un intermediario que puede suponer, asimismo, va escuchar sus alegatos y defensas, bajo la figura de viva voz, es decir, de quien habla las razones jurídicas y de hecho ayudando a que el juez arribe a una conclusión, por eso podemos afirmar que el magistrado a cargo tiene la factibilidad de oír a las partes y así tener conocimiento verdadero de los hechos en litis que necesitan una solución mediante una decisión bajo los argumentos jurídicos de los litigantes, para luego expedir una resolución judicial o sentencia. (p. 258)

#### **2.2.2.6.2. *El principio de oralidad.***

Según el autor Arévalo Vela (2016) sostiene que la parte oral o la palabra es importante en:

El presente principal fuente que se utiliza es la palabra de forma hablada en del desarrollo de los actos procesales que prima sobre la escrita, pero por ello no desaparece los escritos en los actos procesales. Donde se encuentra mejor la celeridad del caso; También la da mayor importancia al principio de la inmediación evitando en mayor parte el proceso escrito, la inconducta procesal; y Favorece el principio de concentración. (p. 258)

#### **2.2.2.6.3. *El principio de concentración.***

Según Arévalo Vela (2016) sostiene que el principio de concentración sostiene que:

Este principio, persigue que las actuaciones procesales se realicen en el menor tiempo posible. La concentración de reunir los actos procesales es para solucionar los conflictos en plazos breves razonables, Asimismo, tiene el objetivo de reunir los actos procesales en una sola diligencia posible mediante un debate rápido y con una solución eficaz. (p.258)

#### **2.2.2.6.4. *El principio de celeridad.***

Según Arévalo Vela (2016) sostiene que el principio de celeridad es cuando es:

El presente principio hace posible que los actos procesales deben solucionar su trámite el menor tiempo posible, donde los jueces deben emitir sus sentencias de solución de los litis de acuerdo a los plazos establecidos por el marco normativo y legal y así evitar los diversas trabas que perjudiquen el acceso a la justicia en el tiempo adecuado y acceder la tutela y protección de los derechos por parte del poder judicial., a través de trámites simples, plazos breves, términos perentorios, etc. (p.59)

#### **2.2.2.6.5. *El principio de economía procesal.***

Según Arévalo Vela (2016) sostiene que el principio de economía procesal se encuentra establecido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo:

La NLPT incluye expresamente el principio de economía procesal en el entendido que el ahorro de tiempo, gastos y esfuerzos, es fundamental para que el proceso laboral se desarrolle normalmente. Considero que, si bien el principio de economía procesal debe estar presente en todo proceso laboral,

el juez debe aplicarlo sin exageración, no atentando contra la seguridad jurídica ni el debido proceso. (p. 260)

#### **2.2.2.6.6. *El principio de veracidad.***

Según los doctrinarios juristas Gonzales Ramírez & De Lama Laura (2010) sostienen que:

De acuerdo con el principio de veracidad, el juez debe buscar la verdad de los hechos entre lo que manifiestan las partes, que es su versión de los mismos, información que no siempre es veraz, sea por un error de apreciación por parte de quien litiga de buena fe, pero equivocado respecto a los hechos o al derecho; o sea porque una de las partes pretende inducir a error al juez con informaciones falsas o distorsionadas.

Para algunos doctrinarios también conocido como de prevalencia del fondo sobre la forma. Lo que busca es que se le dé primacía absoluta a la verdad real sobre la verdad aparente o formal, que se logre la materialidad de la verdad, o como dicen que el proceso laboral sea un proceso verdad, ya que este solo alcanza su verdadera teleología cuando la verdad formal coincide con la verdad real. (p. 9)

#### **2.2.2.6.7. *Principio de socialización del proceso.***

Según el jurista Arévalo Vela (2016) sostiene que el principio de socialización del proceso es:

Garantizar la desigualdad de las partes ante los jueces así que puede afectar el desarrollo o resultado del proceso, por esta razón mediante el presente principio busca alcanzar la igualdad real de las partes del litigio, también podemos encontrar fundamento en el inciso 2 del artículo 2° de la Constitución del 1993, donde se reconoce el derecho a la igualdad, proscribiendo toda forma de discriminación por cualquier motivo. El proceso laboral, garantiza la igualdad entre un trabajador y un empleador, porque ya considera que en el proceso entre desiguales, es por ello que la ley busca crear formas y maneras que compensen esta desigualdad y que el juez de trabajo deba tener en prioridad frente a esta situación al momento de emitir una resolución de sentencia al resolver el litis; sin embargo, pero el juez



laboral no debe convertirse en abogado de una de las partes en litigio. (p. 549)

#### **2.2.2.6.8. Principio de sencillez.**

Según el jurista Arévalo Vela (2016) sostiene que el presente principio es cuando:

Las formalidades muchas veces son imprescindibles para garantizar la objetividad e imparcialidad de la justicia, evitando abusos en los actos procesales, por eso debe tenerse en cuenta que las mismas no son un fin en sí mismas, debemos entender por sencillez no como la carencia de un mínimo orden en el procedimiento, sino como la tendencia a simplificar el proceso, sin la presencia de excesivos formalismos que lejos de ayudar a resolver el conflicto en disputa, dificultan la actuación de las partes, con lo que el juez acaba por estorbar su propio trabajo, al no poder analizar y valorar esos elementos. (p. 549)

#### **2.2.2.6.9. Principio pro actione.**

Según el jurista Arévalo Vela (2016) sostiene que el principio pro actione es cuando:

Los jueces laborales interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuación del proceso y recoge el conocido principio pro actione. El juez laboral, cuando en un proceso se presenten dudas razonables respecto al cumplimiento de algún requisito de admisibilidad, procedencia o de cualquier otra naturaleza, lo que constituya un impedimento para la continuación del proceso; deberá interpretar las normas en el sentido más favorable que permita la continuación del mismo. (p. 550)

#### **2.2.2.6.10. Principio del debido proceso.**

Según el jurista Arévalo Vela (2016) sostiene que el principio del debido proceso es cuando:

El derecho se encuentra establecido en la constitución política del Perú, específicamente en el inciso 3 del artículo 139; donde sus alcances son amplios, teniendo la dimensión sustantiva como la procesal, También su aplicación en todo tipo de procesos sin distinguir la naturaleza del proceso. Asimismo, el tribunal Constitucional en la mayoría de sus sentencias ha establecido en su contenido el derecho al debido proceso, por esta razón podemos afirmar que constitucionalmente están protegidos las garantías,

formales y materiales, de muy distinta naturaleza, para dar cumplimiento de manera eficiente garantizar el procedimiento o proceso en el cual se encuentre comprendida una persona natural o jurídica, pueda considerarse como justicia. (p. 550)

#### **2.2.2.6.11. Principio de tutela jurisdiccional.**

Según el jurista Arévalo Vela (2016) sostiene que el principio de tutela jurisdiccional es cuando:

La tutela jurisdiccional efectiva es un derecho de prestación que solo puede ser reclamado al Poder Judicial, ante el cual puede recurrir cualquier persona, sin discriminación alguna, pidiéndole que resuelva un conflicto de intereses o una incertidumbre jurídica; sin embargo, este derecho no obliga al órgano jurisdiccional a amparar lo peticionado por el recurrente, sino a darle un respuesta motivada y razonada respecto de su petición luego de seguir un debido proceso. (p. 550)

#### **2.2.2.6.12. Principio Protector.**

Según el jurista Arévalo Vela (2016) sostiene que el principio protector tiene como argumento la:

La diferencia económica que existe entre las partes, que pone al trabajador en clara desventaja frente al empleador, por tal motivo es necesario que la ley acuda en su auxilio, dejando de lado el criterio de la igualdad jurídica entre las partes propio del proceso civil. La desigualdad procesal que introduce la ley, busca evitar abusos contra el trabajador.

Según la regla del *in dubio pro operario*, el juez de trabajo ante varios sentidos de una norma deberá interpretarla de manera que resulte beneficiosa para el trabajador. Este principio no es aplicable para corregir los alcances de una norma ni para integrarla, y tampoco resulta de aplicación en el caso de ausencia de una norma para sustituir al legislador. Asimismo, la regla más favorable se tiene que tener los siguientes criterios: Por la jerarquía de las leyes o normas, cuando normas jurídicas son discordantes que tienen diferente rango, por ello el Juez debe aplicar la ley de rango superior. Por la especialidad, cuando las leyes y normas jurídicas divergentes tengan el

mismo nivel y rango, el Juez debe escoger la norma especial y específica sobre la norma general. Por la temporalidad, cuando las normas tienen el mismo nivel y rango, ambos casos son especiales o generales, el Juez debe preferir la norma o ley posterior por encima de la anterior. Mientras que en la aplicación de la figura de in dubio pro operario, la regla general es de la norma más favorable al trabajador y no se refiere a la interpretación de normas sino a su aplicación, asimismo, según esta regla en caso si existen distintas normas aplicables a una misma situación laboral, el Juez aplicará la que reconozca mejores derechos al trabajador. (pp. 552-553)

#### **2.2.2.6.13. Principio de dirección judicial del proceso e impulso de oficio.**

Según el jurista Arévalo Vela (2016) sostiene que el presente principio argumenta que se:

Puede iniciarse a impulso de parte; sin embargo, pero una vez comenzado, el juez o magistrado laboral como director del proceso se encuentra obligado a impulsarlo y llegar hasta su conclusión. Además, sostiene que ambos principios propugnan que la labor del juez no sea meramente la de un espectador y visor de la legalidad, sino que, por el contrario, participe activamente en el proceso que, en tanto actividad estatal, no repercute solo en las partes intervinientes sino en toda sociedad. Estos principios pueden ser vistos desde el punto de vista económico, como efectos de constatar que el proceso implica no solo costos privados sino también sociales, que legitiman una actuación activa del juez, en pro de hacer que tales costos sean invertidos de forma eficiente y, por ejemplo, la duración de un proceso en concreto no se dilate e impida que otros sujetos de Derecho puedan acceder al órgano jurisdiccional. (p. 553)

#### **2.2.2.6.14. Principio de lealtad procesal.**

Para los juristas Gonzales Ramírez & De Lama Laura (2010) sostiene que la lealtad procesal se encuentra en:

El principio de lealtad procesal exige que todos los partícipes del proceso sean colaboradores de la justicia y no agentes de entorpecimiento de la misma. La norma adjetiva en comentario, con muy buen criterio, extiende

las sanciones por deslealtad procesal, no solo a las partes sino también a sus abogados, lo que resulta justo, pues son los letrados patrocinantes quienes redactan los escritos y participan de las diligencias procesales, induciendo muchas veces a error a sus clientes. (p. 25)

#### **2.2.2.6.15. Principio de gratuidad.**

Para los juristas Gonzales Ramírez & De Lama Laura (2010) sostiene que el principio de la gratuidad se encuentra en:

En primer lugar, se encuentra en el artículo 2. Toda persona tiene derecho: específicamente en el inciso 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivos de origen raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Asimismo, La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), considera en su texto expresamente la gratuidad de la justicia a favor del prestador de servicios; sin embargo, con la finalidad de beneficiar a los trabajadores que realmente la requieran y evitar el abuso del derecho de acción, se ha establecido como límite máximo para conceder el beneficio de la gratuidad, que el monto total de las prestaciones reclamadas no exceda de setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP); asimismo, se otorga dicho beneficio a los trabajadores que reclaman derechos de carácter no económico. (p. 15)

#### **2.2.2.7. Resoluciones Judiciales.**

Cavani (2017) sostiene que la resolución judicial es una forma de comunicación que realiza el juez o magistrado con las partes del proceso que están inmersos en un litis para lo cual sostiene que:

No obstante, estamos ante un término polisémico. Es posible entender resolución de dos formas diversas: a) Resolución como documento. Se hace referencia a un conjunto de enunciados normativos expedido por un órgano jurisdiccional. Por ejemplo: Resolución N° 4; en la resolución impugnada se decidió no admitir el recurso del demandante, etc. Asimismo, b) Resolución como acto procesal. Un acto procesal es, fundamentalmente, un hecho jurídico voluntario practicado en el proceso y con eficacia para el mismo. Dado que es realizado por un órgano juzgador se trata de un acto procesal del juez (aquí hablamos del juez, pero

también puede tratarse, por cierto, de ser un árbitro o de la Administración Pública). No todo acto del juez es una resolución: este también puede realizar actos de naturaleza administrativa, como sería el caso de llamar la atención a su personal, emitir oficios (esto es, comunicación con otros jueces, autoridades públicas o privadas, según el artículo 148, del Código Procesal Civil. También menciona el artículo 120 del CPC dice: Los actos procesales a través de los cuales se impulsa o se decide al interior del proceso o se pone fin a este, pueden ser decretos, autos y sentencias (énfasis agregado). Asimismo, tener en cuenta que el CPC entiende que estos tres tipos de resoluciones son actos procesales. Con ello, queda demostrada la diferenciación hecha anteriormente: la resolución-documento no se confunde con la resolución-acto. (p.113)

En conclusión Cavani (2016) sostiene que la resolución judicial es:

El pronunciamiento de la consecuencia jurídica producida o que se manda cumplir en el caso individual; es el resultado de una actividad mental que consiste en la fijación de la situación de hecho y en aplicación del derecho objetivo a la misma, asimismo, es aquella declaración de voluntad del juez como autoridad o funcionario del Estado y no como cualquier sujeto. (p. 702)

#### **2.2.2.8. Tipos de resoluciones judiciales.**

Entre las resoluciones judiciales tenemos a los decretos, los autos y sentencias. Que a continuación mencionaremos de forma detallada.

##### **2.2.2.8.1. Los decretos.**

Según el jurista catedrático de la Pontificia Universidad Católica del Perú Cavani (2016) sostiene que:

Son resoluciones que impulsa el proceso, es decir, que mediante dichas resoluciones se disponen actos de simple trámite. Asimismo, corresponde a los jueces y tribunales el impulso procesal, esto es, el ordenar que el procedimiento avance por su cauce legal, abriendo plazos, cerrándolos cuando precluyan, abriendo otros nuevos diferentes. También los decretos son resoluciones que no resuelven ninguna petición de las partes y, por ello, no necesitan estar motivadas conforme lo dispone la ley y la propia Constitución, ya que solo son de mero trámite. Ejemplo de las mismas

tenemos a las resoluciones que corren traslado a la otra parte algún pedido, las que señalan fecha de audiencia, las que disponen traer a despacho para resolver algún incidente, etc. (p. 705)

#### **2.2.2.8.2. *Los autos.***

Según el jurista catedrático de la Pontificia Universidad Católica del Perú Cavani (2016) sostiene que:

Los autos son aquellas resoluciones donde el juez resuelve las peticiones de las partes, en esta clase de resoluciones el juez emite tanto actos de ordenación como decisorios. Se ha dicho que los actos de ordenación: exceden de la pura determinación cronológica de cada acto procesal. Fijan el orden del proceso a través del orden del procedimiento, pero excediendo de la acepción simple de la forma de este para internarse en el litigio de fondo. Así, puede decirse que la ordenación del proceso, necesariamente debe corresponder, en una gran medida, al juez, pues de lo contrario, cada parte tendera a ordenarlo como le convenga. Siendo esto así, pueden distinguirse dos clases de autos, los autos interlocutorios y los autos definitivos o con fuerza de definitivo. (p. 706)

#### **2.2.2.8.3. *La sentencia.***

Según el jurista catedrático de la Pontificia Universidad Católica del Perú Cavani (2017) hace referencia:

El artículo 121 inciso 3 del Código Procesal Civil donde se señala que mediante la sentencia el juez pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal. La sentencia es una resolución judicial con contenido decisorio en donde confluyen dos elementos: a) poner fin a la instancia o al proceso y b) un pronunciamiento sobre el fondo. Por fondo, en este contexto, debe entenderse un juicio de mérito sobre la pretensión formulada en la demanda (esto es, declararla fundada, fundada en parte o infundada). Nótese, además, que, en el ámbito de la impugnación de sentencia, un juez emite sentencia pronunciándose

sobre la pretensión recursal (fundado o infundado el recurso) y, a continuación, sobre la pretensión contenida en la demanda (improcedente, infundada o fundada la demanda). La cuestión controvertida, por tanto, no es otra cosa que la res in iudicium deducta, la cuestión de mérito principal o, también, el objeto litigioso del proceso. (p. 119)

#### **2.2.2.8.4. Estructura de la sentencia.**

La sentencia tiene las siguientes partes donde el juez emite su veredicto jurídico sobre un litis de las partes involucradas y son la parte expositiva, considerativa y resolutive, que a continuación precisamos.

##### **Parte Expositiva:**

León (2012) señala que:

La parte expositiva de una sentencia es donde se expone el problema que se requiere solucionar teniendo en cuenta la claridad, precisión y sintetizar de forma breve, donde contiene los petitorios en discusión, litis a resolver, definiendo la materia de conflicto y la situación de proceso y si el conflicto conforma varios elementos, se deliberarán varios puntos en el proceso; aquí, se percibe los denominados Vistos; es decir, la exposición de la situación del proceso y el problema a solucionar.(p. 32)

##### **Parte Considerativa:**

El investigador León (2012) manifiesta que la parte considerativa:

Precisa e indica la parte analítica del problema jurídico. Aquí es donde se tiene el análisis del debate en el proceso, esta parte importante puede nombrarse como análisis, razonamiento, consideraciones de hecho y derecho aplicado a la situación, entre otros. Lo primordial es que se realice la valoración de los medios probatorios para un análisis racional de los hechos materia de imputación, así como también de los motivos sustentadas en las normas prudentes y que fundamente la calificación de los hechos expuestos. (p. 34)

##### **Parte Resolutive**

También haremos referencia al investigador León (2012) quien sostiene que la parte resolutive es cuando:

Operará el principio de consunción, es decir, se encontrará plena congruencia, entre los antecedentes que sirvieron para dictar la sentencia y el fallo mismo; lo cual significa que existirá concordancia o congruencia entre los fundamentos de hecho y de derecho, constantes en el desarrollo de la resolución y la conclusión final a la que llegue el juez. (p. 35)

Por lo tanto, podemos afirmar que la sentencia es un acto resolutorio que da por concluido o finalizado un acto o proceso judicial, donde el juzgador realiza las precisiones de las pretensiones de las partes intervinientes.

#### **2.2.2.9. Los medios probatorios.**

El jurista y doctrinario peruano Casassa et al. (2016) sostiene que: “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes para producir certeza en el juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones debiendo ser valorados en forma conjunta utilizando su apreciación razonada” (p. 215)

##### **2.2.2.9.1. La prueba.**

Según el doctrinario Valdivia Rodríguez (2019) sostiene que:

El vocablo prueba es generalmente utilizado para designar los distintos medios con los cuales puede acreditarse la existencia de un hecho, asimismo, se expresa que probar es una actividad racional dirigida a contrastar una proposición. Se puede decir que el resultado de la prueba es una afirmación; asimismo es un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio. La prueba civil no es una averiguación quien leyera las disposiciones legales que la definen como tal, recibiría la sensación de que el juez civil es un investigador de la verdad. (p. 294)

##### **2.2.2.9.2. La carga de la prueba.**

Según los juristas Calvinho & Valdivia Rodríguez (2020) sostiene que:

En el Perú, la teoría de la carga probatoria dinámica no ha sido aún acogida legislativamente, ni en el ordenamiento procesal civil, así como civil, pero sí considerada en algunos pronunciamientos en los que se resuelve acerca de la responsabilidad civil profesional, simulación de actos jurídicos y en asuntos de materia laboral, del consumo y familia. Por un lado, la teoría de



la carga dinámica probatoria implica poner en cabeza de quien está en mejores condiciones de probar determinados hechos, la carga de hacerlo; en tanto que la consecuencia procesal del principio de colaboración en el ámbito de la prueba, conlleva a la posibilidad de extraer indicios o argumentos de prueba. (p.239)

#### **2.2.2.9.3. Objeto de la prueba.**

El tesista Perez (como citó en Arévalo 2021) hace mención que:

El objeto prueba como fuente la ubicamos en un ámbito extraprocesal, como un hecho ocurrido en la realidad que puede o no ser invocado en un proceso y la importancia de la prueba o su tarea esencial, es demostrar el acto o el hecho que se afirma ha ocurrido, sobre todo, si es objeto de un proceso, y en esta última hipótesis, la importancia radica sobre todo en la buena o correcta práctica de la prueba, luego de haber sido decretada, y de tal manera que la relevancia de la prueba radica en la efectiva convicción que le lleva al juez de los hechos que se describen en el proceso y a quien le asiste el derecho que se reclama. (p.15)

#### **2.2.2.9.4. Finalidad de la prueba.**

Según el jurista Valdivia Rodríguez (2019) sostiene que:

La finalidad de la prueba podría encontrarse íntimamente ligada a la concepción de proceso y sus objetivos y planteándose dos enfoques fundamentales en el Derecho Procesal Contemporáneo teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) **cognoscitivismo racional garantista**, fundado en que en el proceso se debe administrar justicia, por tanto, uno de los principales propósitos es establecer la verdad y que esta sea rasgo esencial de la decisión;
- b) **decisionismo procesal**, que reducen las garantías a la actividad de las partes dentro del proceso y afirman que el objetivo principal del proceso judicial es resolver el conflicto entre dos partes del caso concreto. (p.295)

#### **2.2.2.10. Medios impugnatorios.**

Según el jurista Monroy Galvez (2016)sostiene que el medio impugnatorio es cuando:

Se trata de un instituto sólo utilizable por los elementos activos de la relación procesal que tienen interés directo en el resultado del proceso o del acto procesal que se impugna, es decir, la parte o el tercero legitimado. También es notorio el hecho que el uso de un medio impugnatorio implica una petición a un juez, sea para que éste realice el acto concreto que implica la impugnación -el nuevo examen- o para que lo haga el juez jerárquicamente superior a éste. (p. 22)

En conclusión, podemos afirmar que estos medios impugnatorios proceden para que una de las partes o un tercero requiera a través de una solicitud requerir revisión del acto procesal, donde presuntamente haya sido afectado ya sea con un vicio o error, en una resolución de sentencia al ser vulnerados los derechos reclamados ante un juez que cuyo proceso será visto por un magistrado de superioridad jerárquica.

También podemos afirmar que en nuestra legislación civil existen medios impugnatorios de reposición de procedencia y trámite, de apelación de objeto y procedencia, de casación por fines de casación y causales y por último el recurso de queja que procede por objeto, admisibilidad y procedencia

#### **2.2.2.11. Clases de medios impugnatorios.**

Tenemos dos clases de medios impugnatorios establecidos en el Código Procesal Civil que se encuentra específicamente en el artículo 356 que son los remedios y los recursos.

##### **2.2.2.11.1. Remedios.**

Según Casassa et al. (2016) el jurista al que se hace referencia sostiene que los remedios son:

Aquellos medios impugnatorios encaminados a lograr que se anule o rescinda determinados actos procesales que no se encuentran contenidos en resoluciones. Se interpone ante el mismo juez que conoció el acto procesal materia de impugnación, a fin de que este procesa a destruirlo por medio de una declaración rescisoria. Por tanto, una distinción absoluta entre una y otra. Así, entonces, en el caso de los remedios, estas estarían dirigidas a servir como herramienta para el cuestionamiento de actos procesales no contenidos en resoluciones, y en el caso de los recursos, estos de manera opuesta a la primera, estarían destinadas a cuestionar actos contenidos en resoluciones. (p.206)

### **2.2.2.11.2. Recursos.**

Según Casassa et al. (2016) dice que:

Los recursos pueden formularse por quien se considere agraviado con una resolución o parte de ella, para que luego de un nuevo examen de esta, se subsane el vicio o error alegado, dando a entender que solo respecto a los recursos se pudiera cuestionar el vicio o error alegado cuando en el artículo 355 del CPC referido, los vicios o errores están considerados como herramientas de impugnación en toda clase de medios impugnatorios, y aun en el caso de remedios no sabemos qué utilidad tendría una revocación cuando se cuestiona actos no contenidos en resoluciones, queda claro que confunde este tipo de reiteraciones que no hacen más que informarnos uno de los tantos defectos encontrados en la elaboración del CPC. Lo grave de esto es que semánticamente tampoco es feliz el dispositivo acotado, pues ha llegado el legislador a enfatizar que el objetivo del recurso es para que luego de un nuevo examen se subsane el vicio o error alegado, no sabíamos que necesariamente el vicio pudiera ser subsanado, y peor aún el error. (pp. 208-209)

### **2.2.3. Marco Conceptual**

#### **2.2.3.1.Desnaturalización.**

Para los juristas Gonzales Ramírez & De Lama Laura (2010) sostienen que:

La desnaturalización, que se deriva del verbo desnaturalizar” implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa. Ello significaría que algo nace siendo “A” pero por diversas razones se convierte o transforma en “B”. Luego, la desnaturalización implica que la situación “A” va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o cualidades que le permitían ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad de “A” desembocando en una situación diferente: “B”. Como ejemplo se puede traer a colación el caso de una empresa que celebra válidamente un convenio de prácticas preprofesionales con un universitario, cuya vigencia se mantiene luego de que este termina sus estudios, como un supuesto de desnaturalización. Por lo tanto, en la desnaturalización en las relaciones

laborales como referencia principal y luego que hay también una serie de situaciones de simulación y fraude que pueden ser verificadas en el devenir de aquellas. Hay que apuntar, sin embargo, que dichos términos no tienen iguales significados. (p.19)

#### **2.2.3.2.Calidad.**

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

#### **2.2.3.3.Sentencia de calidad de rango muy alta.**

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

#### **2.2.3.4.Sentencia de calidad de rango alta.**

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

#### **2.2.3.5.Sentencia de calidad de rango mediano**

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

#### **2.2.3.6.Sentencia de calidad de rango baja.**

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

#### **2.2.3.7.Sentencia de calidad de rango muy baja**

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

### **2.3.Hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis General**

Se determinó teniendo en cuenta los parámetros normativos o legales, doctrinas y jurisprudencias, establecidos en el presente estudio, sobre la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, recaído en el Expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, del distrito judicial de Ancash - Huaraz, son de rango muy alto.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

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

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

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Nivel, Tipo y Diseño de Investigación

##### 3.1.1. Nivel

**Investigación de nivel descriptivo:** Para Cauas (2015) Este estudio se dirige fundamentalmente a la descripción de fenómenos sociales o educativos en una circunstancia temporal y especial determinada. Los diferentes niveles de investigación difieren en el tipo de pregunta que pueden formular. Mientras en las investigaciones exploratorias no se plantean preguntas que conduzcan a problemas precisos, sino que se exploran áreas problemáticas, en este nivel las preguntas están guiadas por esquemas descriptivos y taxonomías; sus preguntas se enfocan hacia las variables de los sujetos o de la situación. (p. 6)

##### 3.1.2. Tipo

**Investigación de tipo cualitativa:** (Tecnológico de Monterrey, 2022) La investigación cualitativa es un conjunto de técnicas empleadas para obtener una visión general del comportamiento de las personas sobre un tema en particular. Los investigadores del campo optan por utilizar este método para comprender o explicar el comportamiento, las motivaciones y características de un grupo específico. Este tipo de investigación por lo regular genera ideas y suposiciones que pueden ayudar a entender cómo es percibido un problema y al mismo tiempo ayuda a definir o identificar opciones respecto al tema y sus soluciones. (par. 1-2)

##### 3.1.3. Diseño de Investigación

- No experimental: Velasco (2024) afirma que “A diferencia del método experimental, las variables no son controladas, y el análisis del fenómeno se basa en la observación dentro de su contexto natural.”
- Transeccional: Según Ortega (s. f.) l estudio transversal se define como un tipo de investigación observacional que analiza datos de variables recopiladas en un periodode tiempo sobre una población muestra o subconjunto predefinido. Este tipo de estudio también se conoce como estudio de corte transversal, estudio transversal y estudio de prevalencia. (par. 1)

- Retrospectiva: Se consideran retrospectivos los estudios cuyo diseño es posterior a los hechos estudiados, de modo que los datos se obtienen de archivos o registros, o de lo que los sujetos o los médicos refieren o recuerdan. Cuando existe una combinación de ambas situaciones, los estudios se clasifican ambispectivos (La Universidad Nacional Autónoma de México, 2022, p. 28)

### **3.2.Unidad de Análisis**

García (1994) como se citó en Picón y Melian (2014) Definimos a la unidad de análisis como una estructura categórica a partir de la cual podemos responder a las preguntas formuladas a un problema práctico, así como a las preguntas de investigación. En ella se conjuga el material empírico asociado al problema y un cuerpo teórico a través del cual se llevan a cabo inferencias con mayor coherencia y consistencia. Cuando el problema es observado y analizado desde dos o más disciplinas, es posible que haya más de un tipo de relaciones –en nuestro caso, cognoscitivas, sociales y culturales-, y ello implica generalmente la aplicación de dos o más técnicas de investigación. En estos casos, la unidad de análisis puede configurarse como una integración de dos o más cuerpos teóricos que en forma complementaria ofrezcan mejores respuestas al problema planteado. De aquí que la investigación se encuentre inmersa en la necesidad de llevar a cabo una investigación necesariamente interdisciplinaria. (p. 103)

#### **Muestreo no probabilístico:**

Para Salgado (2019) “El muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar. (...). El muestreo no probabilístico se utiliza donde no es posible extraer un muestreo de probabilidad aleatorio debido a consideraciones de tiempo o costo.” (p. 30)

### **3.3.Variables, Definición y Operacionalización**

Variable: (Parra, s.f.) Una variable de investigación o variable de estudio es un término que se utiliza para referirse a cualquier tipo de relación de causa y efecto. En términos generales, una variable representa un atributo medible que cambia a lo largo de un experimento comprobando los resultados. Estos atributos cuentan con diferentes medidas, dependiendo tanto de las variables, del contexto del estudio o de los límites que los investigadores consideren. (p. 3-4)

Operacionalización: Oyola (2021) determina que “es la proposición que expone con claridad y exactitud los caracteres genéricos y diferenciales de algo material o inmaterial es la descripción precisa del objeto bajo observación la variable” (p.2).

La operacionalización se logra cuando las variables se descomponen en dimensiones, que a su vez se traducen en indicadores que permiten la observación y medición directa. (Anexo 3)

Las variables son características y atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de uno al otro, tenemos solo una variable. Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2024.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

Técnica: Medina, Roja, Bustamante, Loaiza, Martel y Castillo (2023), lo definen: “Es un procedimiento específico utilizado para recopilar y analizar información dentro de un método de investigación. Las técnicas de investigación pueden incluir encuestas, entrevistas, observación, experimentos, entre otros.” (p. 13)

Observación: Para Velasco (2024), “Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos.”

Análisis de contenido: Según Medina, Roja, Bustamante, Loaiza, Martel y Castillo (2023), es una técnica de investigación que implica la revisión y evaluación sistemática de documentos escritos, tales como informes, transcripciones, registros y publicaciones, con el objetivo de obtener información y comprender mejor un fenómeno o un problema específico. Este método se utiliza ampliamente en diferentes campos, como la historia, la sociología, la antropología y la investigación de mercado. (p. 30)

Instrumento: Como señala Velasco (2024), “Los instrumentos de investigación son los recursos que el investigador puede utilizar para abordar problemas y fenómenos y extraer información de ellos: formularios en papel, dispositivos mecánicos y electrónicos que se utilizan para recoger datos o información sobre un problema o fenómeno determinado. Cuestionario, termómetro, escalas, ecogramas.”



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

### **3.5. Métodos de análisis de datos**

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

### **3.6. Aspectos Éticos**

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

Según reglamento de integridad científica en la investigación Versión 001 (año 2024) ULADECH Católica tenemos que tener en cuenta principios que son los siguientes:

**a) Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** su Dignidad, su privacidad y su diversidad cultural, La dignidad se encuentra amparado su protección constitucional porque da un valor ético moral y jurídico desde la existencia del ser humano en memoria a su existencia de la persona, asimismo su privacidad porque el derecho prohíbe la vulneración

de su intimidad persona y familiar y también su identidad cultural debe ser respetado porque las leyes están en contra todo tipo de discriminación que haga daño su imagen y dignidad.

**b) Cuidado del medio ambiente:** Respetando el entorno, protección de especies y preservación de la biodiversidad y naturaleza, También significa el respeto, conservación y mantenimiento del ecosistema conformado por la biodiversidad, y fomentar su conservación bajo responsabilidad sostenida para el futuro evitar daños que hagan efecto daños irreparables.

**c) Libre participación por propia voluntad:** Estar informado de los propósitos y finalidades de la investigación en la que participan de tal manera que se exprese de forma inequívoca su voluntad libre y específica. La voluntad es la facultad que tiene toda persona tener la capacidad de ser sujetos de derecho y para establecer normas jurídicas y parámetros para consigo mismo y para con sus pares.

**d) Beneficencia, no maleficencia:** durante la investigación y con los hallazgos encontrados asegurando el bienestar de los participantes a través de la aplicación de los preceptos de no causar daño, reducir efectos adversos posibles y maximizar los beneficios. Aclarando la no maleficencia consiste en que sujeto no debe causar daños a otros sujetos con el que se relaciona, asimismo, la beneficencia no ocasionar el daño para generar un bien y así eliminar el daño.

**e) Integridad y honestidad:** que permita objetividad, imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación. La integridad es actuar o hacer en forma correcta una conducta o acción, la honestidad significa decir la verdad y podemos relacionarlo específicamente con la conducta oral y lenguaje.

**f) Justicia:** a través de un Juicio razonable y ponderable que permita la toma de precauciones y limite los sesgos, así también, el trato equitativo con todos los participantes. Justicia es un conjunto de parámetros normativos, morales y costumbres que autorizan y permiten asimismo pueden ser prohibitivas la conducta y comportamiento de la persona natural o jurídica dentro de la relaciones humanas en sociedad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultado

Cuadro 1:

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

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

	<b>Parte considerativa</b>	<b>Motivación del derecho</b>					X	<b>20</b>	[5 - 8]	Baja					<b>40</b>
									[1 - 4]	Muy baja					
	<b>Parte resolutive</b>	<b>Aplicación del Principio de congruencia</b>	1	2	3	4	5	<b>10</b>	[9 - 10]	Muy alta					
									X	[7 - 8]	Alta				
		<b>Descripción de la decisión</b>							X	[5 - 6]	Mediana				
										[3 - 4]	Baja				
										[1 - 2]	Muy baja				

Fuente: Cuadro confeccionado por el investigador.

Nota: Información extraída de la sentencia de primera instancia, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01

En el cuadro 1, evidencia que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, y que está conformado por las subdimensiones de la introducción fue de un rango muy alta, porque la introducción cumplió con los parámetros como el encabezamiento, la materia, individualización de las partes, los elementos del proceso y la claridad del lenguaje, mientras que la subdimensión postura de las partes establece un rango muy alta porque cumplió con los indicadores es claro y demuestra congruencia con la pretensión del demandante, claro y demuestra congruencia con la pretensión del demandado, claro y demuestra congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, claridad de los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y con un lenguaje claro y preciso.

La parte considerativa de la sentencia de primera instancia tiene la calidad de rango muy alta. Porque la subdimensión motivación de los hechos tiene la calidad de rango muy alta, porque cumplieron los cinco parámetros establecidos por el instrumento de ficha de observación como los argumentos evidencian con precisión de los hechos probados e improbados; argumentos que evidencian la confiabilidad de las pruebas; argumentos que evidencian la aplicación de la valoración conjunta; argumentos donde se evidencian aplicación de los preceptos de sana crítica y las máximas de la experiencia, y es evidente la claridad del lenguaje. Asimismo, la subdimensión motivación del derecho tiene calidad de alcance muy alta, donde se encontraron los cinco indicadores como: argumentos orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido escogido de acuerdo a los hechos y pretensiones; argumentos encausados a interpretar las normas aplicadas; argumentos encausados a respetar los derechos fundamentales; argumentos encausados a establecer la enlace entre los hechos y las normas que acreditan la decisión, y el lenguaje claro y preciso.

La dimensión resolutive de la sentencia de primera instancia tiene la calidad de rango muy alta. Se evidenció que la subdimensión del principio de congruencia obtuvo un puntaje muy alta; asimismo, se encontraron los cinco indicadores establecidos como el declarar que resolución evidencia toda las pretensiones pertinentemente ejercitadas, el contenido demuestra resolución nada más, que de las peticiones ejercitadas; aplica las dos reglas antecedentes a los asuntos introducidas y supeditadas al debate en primera instancia; demuestra correspondencia con la dimensión expositiva y considerativa respectivamente y claro y preciso. Asimismo, en la parte de la explicación de la decisión cuenta con los cinco indicadores como: demuestra de forma expresa de lo que se decide u ordena; revela de forma clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la petición planteada y el derecho reclamado, o la dispensa de una obligación, demuestra de forma expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, y de forma clara y precisa.

En conclusión, el cuadro 1 demostró que sentencia de primera instancia tiene una calidad de rango muy alta; donde, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de la calidad: muy alta, muy alta y muy alta; correspondientemente.

**Cuadro 2:**

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

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

	<b>Parte considerativa</b>	<b>Motivación del derecho</b>					<b>X</b>	<b>20</b>	[5 -8]	Baja						<b>40</b>
									[1 - 4]	Muy baja						
	<b>Parte resolutiva</b>	<b>Aplicación del Principio de congruencia</b>	1	2	3	4	5	<b>10</b>	[9 - 10]	Muy alta						
									<b>X</b>	[7 - 8]	Alta					
		<b>Descripción de la decisión</b>							<b>X</b>	[5 - 6]	Mediana					
										[3 - 4]	Baja					
										[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Cuadro preparado por el investigador.

Nota: Información extraída de la sentencia de segunda instancia, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01

El cuadro 2, nos revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad del subdimensión introducción fue de rango: muy alta, además en este subdimensión se encontraron los cinco parámetros establecidos como: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad. De igual forma en el subdimensión la postura de las partes fue de rango muy alta y se encontraron los cinco parámetros previstos como: Evidencia el objeto de la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación., explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación; Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante; y claridad con un lenguaje claro y precisión.

La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó del subdimensión calidad de la motivación de los hechos que fue de rango alta; sonde se encontraron los cinco parámetros establecidos como son: los argumentos demuestran la elección de los hechos

probados o improbados; los argumentos evidencian la confiabilidad de las pruebas; los argumentos demuestran la aplicación de la valoración conjunta; los argumentos demuestran una aplicación de los preceptos de la sana crítica y las máximas de la experiencia y de forma clara y con precisión, en cuanto a la motivación del derecho, se evidencia los indicadores como: los argumentos que orientan a demostrar que la norma aplicada fue elegido de acuerdo a los hechos y pretensiones; los argumentos se dirigen a interpretar las normas aplicadas; los argumentos se dirigen a respetar los derechos fundamentales; los argumentos se dirigen a establecer la enlace entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad sin utilizar palabras técnicas en exceso.

La parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se evidenció que la calidad del subdimensión aplicación del principio de congruencia fue de rango: muy alta, respectivamente. En esta parte se encontró los cinco parámetros establecidos como: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; declara en la resolución nada más, que de las peticiones formuladas en el recurso impugnatorio; es claro la evidencia la aplicación de las dos preceptos precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; el pronunciamiento demuestra correspondencia con la parte expositiva y considerativa correlativamente; y de forma clara; mientras que en la subdimensión de la descripción de la decisión, se encontró los cinco parámetros establecidos en la ficha de observación: El pronunciamiento es expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento demuestra clara de lo que se decide u ordena; se declara a quién le corresponde cumplir con la petición planteada; el pronunciamiento está de forma expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso; y con un lenguaje claro.

En Conclusión, el cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de la calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.



## V. DISCUSIÓN

Con respecto al análisis del objeto de estudio sobre cumplimiento de acto administrativo llevada en el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, el proceso se llevó en la vía del proceso ordinaria laboral en su clasificación de proceso urgente y donde el juzgador evaluó dichas sentencias y estas al haber sido comprobadas con los parámetros establecido tanto de forma y de fondo cumpliendo con cada uno de ellos y en asimismo verificando como resultado que su rango de calidad arrojaron de muy alta. (referencia Cuadro 1 y 2), en el sentido de que la cuestión de fondo versa en que A, interpone demanda sobre desnaturalización de contrato verbal, reposición laboral, pago de beneficios sociales, pago de remuneraciones, la misma que dirige contra B, con la finalidad de que cumplan sus derechos establecidos dentro del marco legal así como la constitución política del Perú, Los tratados internacionales que el estado es parte y otras normas internas como el Decreto Legislativo N° 728 y la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 24947 y otras más.

### **Referente a la sentencia de primera instancia:**

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

Según el objetivo específico determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado. Los resultados obtenidos en la cuadro 1 evidencia que en cuanto a la parte expositiva de la sentencia se valoró las subdimensiones establecidas como son la introducción y la postura de las partes, y de su respectivo análisis estas cumplieron con cada uno de los indicadores de ello se tiene que resultó un rango de calidad de muy alta en cada una de las subdimensiones; en cuanto a la parte considerativa de la sentencia tiene dos subdimensiones que deben estar bien identificadas como son la motivación de los hechos y la motivación del derecho y del respectivo análisis se evidencio un resultado de calidad en un rango muy alta, asimismo, esta parte de la sentencia una de las más importantes y amplias donde el juez fundamenta y argumenta a razón de los hechos y el derecho su decisión, en este caso sobre desnaturalización de contrato, se tiene que existe

un fundamento de los hechos donde solo existe la narración verbal sino que también estos fueron sustentados y amparados por los respectivos medios de prueba los que dieron origen a que el juzgador tenga un sustento legal para así emitir una sentencia bien fundamentada; y en cuanto a la parte resolutive de la sentencia contiene dos subdimensiones que influyen en la determinación del rango de calidad tales como la aplicación del principio de congruencia y la parte de la descripción de la decisión, que mediante un análisis se evidencia que la calidad fue de un rango de muy alta respectivamente.

Datos que al ser comparados con lo encontrado de León (2021), en su tesis Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; distrito judicial de Huánuco, 2020. quien concluye que fueron de rango muy alta y muy alta, basado en los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes aplicados en la presente investigación.” Con estos resultados se afirma que lo obtenido dentro de nuestro estudio guarda relación con lo hallado por el autor de la investigación citada toda vez que en la sentencia de primera instancia en estudio si se evidencian que la calidad de las sentencias tanto de primera como de segunda instancia fueron de rango muy alta y alta, respectivamente, en ese sentido nuestro estudio es positivo con respecto a la calidad de la sentencia de primera instancia.

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

Asumiendo un derecho constitucional, según Rubio Correa (1993) sostiene que el derecho constitucional, precisamente en el artículo 23 que el trabajo, en todas sus modalidades, tiene la principal importancia de parte del estado, porque de esta manera promueve el progreso económico y social, invocando que nadie debe estar obligado a trabajar sin retribución alguna o así también en contra de su libertad, porque el trabajo dignifica a la persona. (p. 23)

#### **Respecto a la sentencia de segunda instancia:**

Se tiene que la sentencia de vista se ha emitido por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash, se emitió una sentencia concertado a derecho conforme al cumplimiento de los respectivos parámetros y criterios normativos, doctrinarios, y

jurisprudenciales, asimismo, evidenciando que cumple con cada uno de indicadores establecidos en la ficha de observación y el resultado de la calidad de rango de esta sentencia fue de muy alta en sus tres partes tanto, expositiva, considerativa y resolutive respectivamente. (Cuadro 2)

Según el objetivo específico determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado. Los resultados obtenidos en el cuadro 2 evidencia que en cuanto a la parte expositiva de la sentencia que está estructurado por dos subdimensiones como son: la introducción y la postura de las partes, el resultado de la calidad en referencia al análisis fue de un rango muy alta en cumplimiento de los indicadores establecidos, donde está parte de la sentencia de segunda instancia el colegiado o juez expuso con argumentos jurídicos y en forma personal e individual los respectivos datos de las partes procesales, así como la identificación y reconocimiento de la resolución, así como la pretensión del apelante, es por ello que al ser cotejada con los respectivos indicadores o parámetros se identifica que esta parte de la sentencia obtuvo como resultado un rango de muy alta calidad por las consideraciones antes expuestas; en cuanto a la parte considerativa de la sentencia se evidencia que esta parte de la sentencia tiene dos subdimensiones las cuales son la motivación fáctica, es decir, de los hechos y la motivación jurídica o normativa, el resultado del análisis se evidencio que ambas subdimensiones al ser cotejadas con los parámetros arrojaron un rango de calidad de muy alta, asimismo, en esta parte de la sentencia el colegiado analizó la pretensión del apelante y luego de recabar toda la información existente, tales como los respectivos medios probatorios presentado por las partes, y se evidencia que fueron adecuadamente idóneos para aplicar la respectiva norma legal y jurídica, por lo tanto, el resultado de esta parte de la sentencia es de muy alta calidad, porque se encontró bien identificadas cada uno de los parámetros, por tales consideraciones esta parte de la sentencia es de muy alta calidad.; y en cuanto a la parte resolutive de la sentencia se estableció conforme a la subdimensión de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que tuvieron un rango de muy alta.

Datos que al ser comparados con lo encontrado por Palacios (2023) realizado Lima Norte realizó su tesis titulada “la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por

despido arbitrario y daño moral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente 00734-2020-0-0901-JR-LA-02; del Distrito Judicial de Lima Norte – Independencia. 2023”, quien concluye que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango alta. Con estos resultados se afirma que lo obtenido dentro de nuestro estudio guarda relación con lo hallado por el autor de la investigación citada toda vez que en la sentencia de segunda instancia en estudio si se evidencian que la calidad de las sentencias tanto de primera como de segunda instancia tienen un rango muy alto, en ese sentido nuestro estudio es positivo con respecto a la calidad de la sentencia de primera instancia.

Teniendo como criterio teórico que según Gonzales Ramírez & De Lama Laura (2010) Sostiene que la desnaturalización de contrato en las relaciones laborales es cuando existe una serie de situaciones de simulación y fraude que pueden ser verificadas en el devenir de aquellas y cuando se presenta cualquiera de las causales establecidas en la ley. Como bien sabemos, un contrato de naturaleza civil se desnaturaliza cuando se presentan rasgos de laboralidad, como, por ejemplo, indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta.

Según Rubio Correa (1993) sostiene que el derecho constitucional, precisamente en el artículo 27 protege al trabajador o empleado contra cualquier tipo de despido arbitrario que puede ejercer el empleador. Asimismo, en el artículo 26 nos hace referencia de igualdad sin ningún tipo de descremación y tener las mismas oportunidades, en caso de despidos desnaturalizados recomienda a los operadores de la justicia la aplicación de la ley más favorable al trabajador y garantiza la irrenunciabilidad de sus derechos en este caso del trabajo. (p. 23)

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados el presente trabajo de investigación, se llegó a la conclusión en referencia al análisis de los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, y de la evaluación de los procedimientos aplicados en el presente estudio de investigación; denominado, La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contratos, Expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, Distrito judicial de Ancash-Huaraz, 2024, donde ambas se ubicaron en el rango Muy alta y Muy alta, respectivamente (referencia cuadro 1 y 2).

### **Con respecto a la sentencia de primera instancia**

En la dimensión de la parte expositiva se pudo evidenciar de forma clara que efectivamente sí cumple porque cuenta de forma eficaz con la motivación de hecho y también motivación de forma correspondientemente, en las que expresan de manera clara la descripción de las pretensiones presentadas por las partes. En la dimensión de la parte considerativa, se encontró expresado los fundamentos fácticos en donde se encuentran argumentadas las pretensiones de las partes del proceso. En la dimensión de la parte resolutive, el juzgador resolvió los petitorios o pretensiones, por tanto, existió una motivación pertinente, adecuada y a su vez se los medios probatorios presentados por las partes y de oficio en el presente proceso.

En cuanto a la sentencia de la segunda instancia, se obtuvo como resultado de rango de calidad muy alta, para lo cual tenemos la siguiente fundamentación.

En la dimensión de la parte expositiva se pudo evidenciar que, los argumentos razonados demuestran la selección pertinente de los hechos probados o improbados; precisa los hechos que son materia de impugnación por la parte procesal del apelante que en este caso es el demandado en contradicción del accionante bajo el argumento agravio, de errores de hecho y de derecho expresado de manera congruente en sustento a las pretensiones. La dimensión de la parte considerativa se evidenció en concordante con el principio de limitación que el juzgador solo se limitó absolver sobre los extremos que han sido materia de controversia y que, a sido materia de apelación, es decir, es base a la objetividad del recurso, la misma que resuelve los alcances netamente impugnados por una de las partes, asimismo, el juez aclaró los puntos materia de apelación con fundamentos jurídicos y jurisprudenciales de manera clara y precisa. En la dimensión de la parte resolutive se pudo evidenciar que, se confirmó

la sentencia de la primera instancia, sobre la desnaturalización de contrato, no encontrando errores en cuanto a la motivación de carácter factico y jurídico que argumentó el apelante.

#### Aporte metodológico

Aportar en la mejorar la imagen del poder judicial donde la calidad de sentencia estudiada se encuentra en el rango de calidad muy alta a comparación con el trabajo de Palacios Luna en 2023, también concluye con la calidad de sentencia de calidad de rango muy alta.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a partir de la investigación finalizada que se les dé mayor enfoque a estos temas en la posterioridad, ya que normalmente la población desconoce temas legales, temas que pueden salvar sus vidas, en este tema se debe ser consciente toda vez que de esa forma se puede evitar los abusos por parte de los empleadores. Tenemos que apoyar al trabajador sobre todo la ley tiene que dar un mejor amparo al trabajador.
2. Se recomendamos a los magistrados del primer juzgado de trabajo de Huaraz de la corte superior de justicia de Áncash, que se sigan capacitando para desarrollar sus competencias jurídicas, doctrinarias y jurisprudenciales no solo a nivel nacional sino a nivel internacional para con el derecho comparado para así aplicar dichos conocimientos, para la emisión de resoluciones de sentencia de forma eficiente en la solución de la litis y garantizar la seguridad jurídica en nuestra sociedad.
3. Se aporta la iniciativa de la investigación abierta, con planteamientos dirigidos a problemáticas normativas, dejando de lado la observación y análisis de expedientes judiciales de procesos concluidos. Que permita al estudiante aportar opiniones de mejoramiento de leyes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguila Grados, G. (2010). Derecho Procesal Civil. En EGACAL (Ed.), *Escuela de Altos Estudios Jurídicos* (Número 31). <https://doi.org/10.4067/s0718-80722018000200367>
- Alva Canales, A. (2016). *Despido Laboral Nuevos criterios Jurisprudenciales*.
- Álvarez del Cuvillo, A. (2018). *El impacto de la jurisprudencia del TJUE en el ordenamiento español en materia de contratación laboral: cuestiones no resueltas*. <http://hdl.handle.net/10498/20888>
- Arévalo Vela, J. (2015). *Sector Privado Jurisdicción Y Competencia En Materia Laboral*. 37-59.
- Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de derecho laboral* (Primera ed). Pacífico Editores S.A.C.
- Arévalo Vela, J. (2019). Los principios del proceso laboral. *Lex-Revista de la Facultad De Derecho y Ciencias Políticas*, 16(22), 253-270.
- Avellaneda Ocupa, O. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, expediente N° 00168-2008-0-1706-JR-LA-04, del distrito judicial de Lambayeque – Chiclayo. 2018.
- Barceló Canedo, N. B. (2018). *Despido indirecto en el marco del contrato de trabajo en Colombia*.
- Cabanellas de Torres, G. (1998). *Diccionario jurídico elemental*.
- Calvinho, G., & Valdivia Rodríguez, C. M. (2020). Razones para no incorporar la inaceptable teoría de la carga dinámica de la prueba en el proceso civil peruano. *Revista Gaceta civil & Procesal civil*, 84(2305-3259), 231-248. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64134498/Razones\\_para\\_no\\_incorporar\\_la\\_inaceptabl-libre.pdf?1597000069=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRazones\\_para\\_no\\_incorporar\\_la\\_inaceptabl.pdf&Expires=1719282394&Signature=YAVQ3SWMBtSHQgnMcbDhA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64134498/Razones_para_no_incorporar_la_inaceptabl-libre.pdf?1597000069=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRazones_para_no_incorporar_la_inaceptabl.pdf&Expires=1719282394&Signature=YAVQ3SWMBtSHQgnMcbDhA)
- Casassa, S., Castellano, F., Luis, C., Cavani, R., Copa, A., & Díaz, K. (2016). *Código procesal civil comentado Por los mejores especialistas Tomo II* (Gaceta Jurídica S. A. (ed.)).
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Bogotá:



- biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia, 2, 1-11.
- Cavani, R. (2016). *Código Procesal Civil Comentado por los especialistas Tomo I* (Gaceta Jur).
- Cavani, R. (2017). ¿Qué es una resolución judicial? Un breve estudio analítico para el derecho procesal civil peruano. *Revista IUS ET Veritas*, (55), 112-127. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19762/19822>
- De Diego, J. A. (2011). *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Vol. 1). [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx)<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv> Libro completo en: <https://goo.gl/yQqW1p>
- Dirección de Educación de Media Superior (s. f.). Catalogo de Lista de Cotejo. Consultado el 21 de abril del 2024. Recuperado de [https://www.uaeh.edu.mx/division\\_academica/educacion-media/docs/2019/listas-de-cotejo.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/division_academica/educacion-media/docs/2019/listas-de-cotejo.pdf)
- García Barreto, J. N. (2023). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato; expediente N° 00996-2017-0-2601-jr-la-02; distrito judicial de Tumbes – Tumbes. 2022. En *Universidad Católica Los Ángeles Chimbote*. <https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/>
- García, J., & Franco, J. A. (2018). El feminicidio en Bogotá, una mirada desde el abordaje médico-legal. *Cuadernos de Medicina Forense*, 24(1-2), 27-34.
- Gómez Bastar, S. (2012). Metodología de la investigación. En Ma. Eugenia Buendía López (Ed.), *Red Tercer Milenio S.C.* (Primera ed).
- Gonzales Ramírez, L. Á., & De Lama Laura, M. G. (2010). *Desnaturalización en las relaciones laborales Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros.*
- González de Sánchez, C. (2022). Teoría general del proceso. En *Teoría general del proceso*. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2kg14xh>
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (M. I. Rocha Martínez (Ed.); Quinta Edición).

- Instituto Aleman para la Normalizacion DIN 55 350-11. (1979). *En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000*. Obtenido de <https://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>
- Jaramillo Baanante, M., & Campos Ugaz, D. (2019). Contratos laborales en el Perú. En *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Número 9).
- Jaramillo, M., Almonacid, J., & De la Flor, L. (2019). *Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral de 2001* (Primera ed, Vol. 15, Número 2).
- Jauregui Acevedo, F. P., & Medina Arellano, M. N. (2019). *Emplazamiento de empresas tercerizadoras en procesos de desnaturalización de contratos de tercerización laboral*.
- Jiménez Figueroa, A., Barvo Castillo, C., & Toledo Andaur, B. (2020). *Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile*. 56-71.
- Juristas Editores E. I. R. L. (2019). *Código Procesal Civil*. Juristas Editores.
- La pretensión como elemento de la demanda civil | LP*. (s. f.).
- León Aquino, L. (2021). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; distrito judicial de Huánuco, 2020. En *Universidad Catolica Los Angeles Chimbote* (Número 01736). [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1226/TITULO - Mestanza Espinoza%2C Sandy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1226/TITULO_Mestanza_Espinoza%2C_Sandy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- León, R. (2012). *Estructura de una resolución judicial*. <http://proyectoupla.blogspot.com/2012/11/estructura-de-una-resolucion-judicial.html>
- León Moreno, A. C. (2018). *Desnaturalización del contrato en el derecho laboral Peruano*. <https://core.ac.uk/download/pdf/337598771.pdf>
- Machicado, J. (2022). *APUNTES JURIDICOS: La Jurisdiccion*.
- Medina M., Rojas C., Bustamante W., Loaiza R., Martel C. y Castillo R., (2023). Metodología de la Investigación: Técnicas e Instrumentos de la Investigación. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/90/1>

- Montilla Bracho, J. (2008). La acción procesal y sus diferencias con la pretensión y demanda. *Cuestiones Jurídicas, II(2)*, 89-110.
- Monroy Galvez, J. (2016). Los medios impugnatorios en el Código Procesal Civil. *Ius Et Veritas, 3(5)*, 21-35.
- Montoya, L. (2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. *Boletín Informativo Laboral, 92*, 1-11.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. *Chimbote, Perú: ULADECH Católica*.
- Nava Guibert, L. (2019). *Manual de derecho laboral*.
- Ortega, C., (s.f.), ¿Qué es un estudiantransversal?. QuestionPro.  
<https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/>
- Oyola y García, A. (2021). La variable. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, 14(1)*, 90-93.  
<https://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.905>
- Palacios Luna, S. E. (2023). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo modal, pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño moral; expediente N° 00734-2020-0-0901-jr-la-02; distrito judicial de lima . En *Universidad Católica Los Ángeles Chimbote*.  
<https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/>
- Pantoja Castillo, I. A. (2019). *Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en los Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019*.
- Parra A., (s.f.). Cuáles son los tipos de variables en una investigación. QuestionPro.  
<https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-variables-en-una-investigacion/>
- Peña Peña, R. E. (2010). *Teoría general del proceso (2a. ed.)*. (Ecoe Ediciones (Ed.); Ecoe Edici). Ecoe Ediciones.
- Pereira Jardim, L. (2019). La involución del derecho del trabajo. *Técnica de la Facultad de*

- Perez De La Cruz, V. (2023). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y económicos; expediente n° 03230-2017-0-1706-jr-la - 08; distrito judicial de lambayeque – Perú, 2023.* [ Tesis para optar el título profesional de abogada, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote] <https://hdl.handle.net/20.500.13032/36019>
- Puntriano Rosas, C., Valderrama Valderrama, L., & Gonzales Ramírez, L. (2019). *Los Contratos De Trabajo Régimen jurídico en el Perú* (Gaceta Jurídica S. A. (Ed.); Primera Ed, Número 112).
- Rodríguez Cruzado, M. (2018). *El Proceso Ordinario Laboral.* Recuperado:[http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1448/TL\\_RodriguezCruzadoMaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1448/TL_RodriguezCruzadoMaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rondan Sanchez, A. J. (2023). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441-2017-0- 2501-jr-la-03. distrito judicial del Santa, 2023.* En *Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.* <https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/32606/>
- Rubio Correa, M. (1993). *Contitución Política del Peru de 1993.* En *Syria Studies* (Vol. 7, Número 1).
- Saavedra Torres, E. K. (2020). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, en el expediente N° 00416-2016- 0-2601-JR-LA-02, del distrito judicial de Tumbes– Tumbes 2020.*
- Sanguineti Raymond, W. (2008). *Los contratos de trabajo de duración determinada* (segunda). El Búho E.I.R.L
- Santiago Rivera, C. A. (2019). *La construcción del derecho al trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional de España y del Tribunal Supremo de Puerto Rico.* Universidad Complutense de Madrid.
- Sentencia N° 0018-1996-AI/TC (1996, 29 de abril) Tribunal Constitucional (Jorge Vicente Santisteban de Noriega) <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/1997/00018-1996->

AI.html

Sierra Bravo, R. (1994). *Técnicas de Investigación social*.

Tejada Correa, J. G. (2021). Procedimiento especial de terminación del contrato laboral por bajo desempeño. *Opinión Jurídica*, 20(41), 155-176.  
<https://doi.org/10.22395/ojum.v20n41a5>

Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2013). *Guia Laboral* (Gaceta Jurídica S.A (Ed.); Sexta Edic).

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. (2019). CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN. En 2019 (p. 7).

Universidad Nacional Autónoma de Mexico, (2022). Clasificación de los tipos de estudio – Capitulo 4. <https://dsp.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2022/02/Anexo-1A.-U-4.-Argimon-PJ-Clasificacion-de-los-tipos-de-estudio.pdf>

Velasco A., (enero de 2024), Metodología de la Investigación. Researchgate.  
[https://www.researchgate.net/publication/377470086\\_Velasco\\_Ashley\\_2024\\_Metodologia\\_de\\_la\\_Investigacion](https://www.researchgate.net/publication/377470086_Velasco_Ashley_2024_Metodologia_de_la_Investigacion)

White Ward, O. (2008). Teoría General del Proceso. En *Teoría General del Proceso*.

Zavala Rivera, A. (2011). *El ABC del derecho laboral y procesal laboral* (Editorial San Marcos de Aníbal Paredes Galván (Ed.); Primera Ed).

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título:** Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Áncash –Huaraz, 2024.

ENUNCIADO	OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECIFICOS	VARIABLES	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Áncash – Huaraz, 2024 ?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2024.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>1.- Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2024.</p> <p>2.- Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2024.</p>	<p>Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Áncash – Huaraz, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Se determinó teniendo en cuenta los parámetros normativos o legales, doctrinas y jurisprudencias, establecidos en el presente estudio, sobre la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, recaído en el Expediente N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, del distrito judicial de Ancash - Huaraz, son de rango muy alto</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>1.- De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.</p> <p>2.- De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.</p>	<p>Tipo de investigación: Cualitativa.</p> <p>Nivel de investigación: Exploratoria - Descriptiva.</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental, analítico de corte transversal y retrospectivo.</p>

## ANEXO 2

### Sentencias examinadas - Evidencia de la variable de estudio (SENTENCIAS)



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

EXPEDIENTE : 00570-2021-0-0201-JR-LA-01  
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO  
JUEZ : T. Q. Y. O.  
ESPECIALISTA : M. L. D. Y.  
EMPLAZADO : P.P.  
DEMANDADO : M. D. I.  
DEMANDANTE : R.R.E.D.

#### S E N T E N C I A

#### RESOLUCIÓN N° 04

Huaraz, cuatro de noviembre

Del dos mil veintiuno. –

VISTA, La presente causa laboral, signada con el número 00570-2021-0-0201-JRLA-01 seguido por E.D.R.R. contra M. D.I., sobre desnaturalización de contrato verbal, reposición laboral, pago de beneficios sociales, pago de remuneraciones; tramitado en la vía ordinaria laboral.

#### I. PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: El demandante señala que ingresó a laborar a favor de la entidad demandada en el mes de octubre del 2020 como recolector de residuos sólidos en el camión compactador en el área de limpieza pública en la subgerencia de gestión ambiental, a través de contrato de locación de servicios verbales, donde solo emitía recibos por honorarios e informes de labores para percibir su remuneración, señala que los contratos se realizaban de por meses con la finalidad que se le indicaba, señala que laboró los meses de octubre y noviembre del 2020, enero, mayo, junio y agosto del 2021; señala que al haber trabajado por seis meses, si bien de forma no continua, ha superado el periodo de prueba. Sostiene que el 01 de setiembre del 2021 se le comunicó que ya no laboraría más, y se le obligó a emitir su recibo por solo 26 días, lo mismo se suscitó en el mes de julio del 2021 donde laboró los días 27, 28, 29, 30 y 31 de julio del 2021 días que no se le reconoció su remuneración; entre otros argumentos.

Que, mediante Resolución N° 02, de fecha 04 de octubre del 2021, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada M. D. I., con citación al procurador público municipal, programándose fecha para la audiencia de conciliación. Mediante Resolución N° 03, de fecha 28 de octubre del 2021, se pone a conocimiento del demandante la contestación de la demanda.

Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video, no se propició conciliación debido a que la abogada delegada no contaba con facultades para conciliar; se tiene por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios, procediéndose a fijar las pretensiones materia de juicio, y se dispuso el juzgamiento anticipado del proceso.

De la contestación de la demanda: La demandada señala que el accionante presto servicios bajo contratos de naturaleza civil, es decir los contratos de locación de servicios, durante el periodo de octubre a noviembre del 2020 y del 15 al 30 de enero del 2021, como se corrobora de las ordenes de servicios que se adjunta a la presente. motivo por el cual negamos tajantemente lo que manifiesta el accionante, debido a que siendo contratos de naturaleza civil de ninguna manera pueden haberse presentado los elementos típicos que aduce de un contrato de naturaleza laboral, aun cuando en este extremo no se acredita la permanecía menos haber superado el periodo de prueba que alega el demandante; la demandada sostiene que se contrató al demandante debido a la existencia de 03 personales que se encuentran aislados por el Covid 19, 01 personal se encuentra de vacaciones, del área de recolectores, existiendo un déficit de 04 personales; asimismo para el área de barrido y limpieza de calles existe un déficit de 11 personales; señala que era de conocimiento y consentimiento del demandante, que la prestación de servicios se efectuaría solo hasta el 26 de agosto del 2021, cumpliendo la entidad incluso con efectuar los trámites para su pago hasta esa fecha, respecto a la Declaración del Despido Incausado, es preciso manifestar que en ningún momento se ha vulnerado los derechos del accionante, ya que se encontraba prestando servicios bajo contratos de naturaleza civil, como se corrobora de los anexos que se adjunta al presente, corroborándose fehacientemente que el accionante siempre tuvo conocimiento que la prestación de servicios se realizaría hasta el día 26 de agosto del 2021; entre otros argumentos.

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

## II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO.- El artículo 1° de la Constitución Política del Perú señala “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”; por su parte el Principio de Igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° del mismo cuerpo normativo, y a la vista del Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC sostiene que: “La igualdad es un principio de derecho



que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos”; asimismo, el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, sostiene que: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes”.

## SEGUNDO.- INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

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

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond<sup>1</sup> - como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

## TERCERO.- FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil<sup>2</sup>, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones,

---

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

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

reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas<sup>3</sup>.

#### CUARTO.- DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES

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

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

QUINTO.- Es virtud a ello, el Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la mera voluntad del juzgador de querer favorecer a una de ellas, sino por la naturaleza del Derecho de Trabajo el cual es TUITIVO y del Proceso Laboral el cual es FINALISTA como ya se ha expuesto, ello concordante con el PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE, que implica la FACULTAD QUE SE OTORGA AL JUEZ COMPETENTE PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS DE

VIOLACIÓN; de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la litis del proceso, el juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir que el operador jurisdiccional trasgreda o infrinja el PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL, pues

---

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

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

al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010-PA/TC – LORETO, de fecha 31 de enero de 2011.

#### SEXTO.- CARGA DE LA PRUEBA

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

#### SEPTIMO.- DEL VALOR DE LA ORALIDAD

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

#### OCTAVO. - DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

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

contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho. a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 – Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual —cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.

**EN EL CASO CONCRETO:** Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación en razón a que la cuestión debatida es de hecho pero también tiene aspectos de derecho, además que todos los medios probatorios son documentales, los que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento.

**NOVENO.** - Asimismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento son:

Pretensión Principal:

Desnaturalización de contratos suscritos de manera verbal, por un contrato de naturaleza laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada, en los periodos comprendidos desde el 01 de octubre del 2020 al 30 de noviembre del 2020 y de los meses enero, mayo, junio y agosto del 2021, debiendo declararse su naturaleza laboral y a plazo indeterminado.

Pretensión Accesorio:

Reposición su puesto laboral u otro similar por despido incausado.

Se disponga el Pago de los Beneficios Sociales dejados de percibir, por el periodo comprendido entre los meses de octubre y noviembre del 2020 y de los meses de enero, mayo, junio y agosto del 2021, tales como:

Vacaciones truncas.

Compensación por Tiempo de Servicios.

Asignación familiar.

Pago de Remuneraciones correspondientes a los días 27, 28, 29, 30 y 31 de Julio del 2021 y del 27, 28, 29, 30 y 31 de agosto del 2021.

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

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre la demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles y aun cuando no se han suscrito pero se ha mantenido el vínculo laboral entre las partes, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la primacía de la realidad el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica<sup>5</sup> señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo

---

<sup>5</sup> NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al Derecho Laboral". Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2004, páginas 29 a 35.

Nº 728, aprobado mediante el Decreto Supremo Nº 003-97-TR, prescribe que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el Principio de Continuidad que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez<sup>6</sup> que sostiene: “Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga”.

El accionante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del principio de facilitación probatoria contemplada en la Ley 29497, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, en virtud de esta presunción, basta que la demandante acredite la prestación personal del servicio, para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio, asumiéndose entonces, la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo esta regla no debe ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la casación Laboral Nº 14440-2013-Lima<sup>7</sup>.

#### DÉCIMO PRIMERO. - DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Esta relación se encuentra regulada en el Código Civil, arts. 1764º y siguientes, señalando que pueden ser materia de este tipo de contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales. Los elementos esenciales de este contrato son: a) Prestación personal del servicio.- El locador debe prestar personalmente el servicio, pudiendo sin embargo 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 (art. 1766º del Código Civil). b) Retribución.- El comitente queda obligado al pago de una retribución al locador por los servicios que éste le preste. De acuerdo a lo consignado en el Código Civil, de no haberse establecido ésta y no poder determinarse según las tarifas profesionales o los usos, será fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados. En la práctica esta retribución recibe el nombre de Honorario, debiendo el locador girar los Recibos por Honorarios que resulten pertinentes por los montos que correspondan a sus servicios. c) Prestación de Servicios autónomos.- Según la definición de locación de servicios establecida en el Código Civil «el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios (...)». La prestación de servicios que efectúa el locador es independiente, autónoma, ya que no se encuentra bajo la dirección del comitente; éste podrá obviamente indicarle cuál es el resultado que espera obtener y fijar las instrucciones, pero no podrá dirigir la prestación de servicios que efectúe el locador, vale decir no podrá interferir en su labor. Es aquí donde

---

<sup>6</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del derecho del Trabajo. Depalma Buenos Aires, 1998, pp. 215 y 230.

<sup>7</sup> La presunción de la NLPT “(...) no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios racionales del carácter laboral de la relación (...)” por lo que “(...) es necesario que los jueces actúen sesudamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad”.

reside la principal diferencia entre este tipo de contratos y el contrato de trabajo, vale decir en el elemento «subordinación». Con la suscripción del contrato de locación de servicios se genera para el locador el derecho al pago de una retribución. Adicionalmente, también tendrá derecho a cualquier otro beneficio que pudiera estipularse en el contrato. Por lo demás, al no comprender este tipo de contratos una relación laboral, no genera derecho a los beneficios contemplados en el contrato de trabajo.

#### DÉCIMO SEGUNDO. – DE LOS CONTRATOS VERBALES

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

#### DÉCIMO TERCERO. - EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS

En el presente caso a fin de verificar la existencia de un contrato de trabajo por encubrimiento mediante contratos verbales, se procederá a analizar y determinar si en los servicios prestados existieron los elementos del contrato de trabajo.

En cuanto a la prestación personal del servicio, tenemos que ambas partes coinciden en señalar que el demandante prestó servicios en los meses de octubre y noviembre del 2020, por lo que se tiene acreditado dichos periodos. Respecto al mes de enero del 2021, el demandante sostiene que prestó servicios el mes completo mientras que la demandada señala que prestó servicios del 15 al 30 de enero, al respecto a fojas 75 se tiene la orden de servicio N° 148, que sustenta la contratación del demandante, se señala que los servicios prestados por el demandante fueron del 15 al 30 de enero, también se advierte que se paga una contraprestación de S/ 950.00 monto similar al pagado al demandante por los servicios prestados en el mes de octubre y en el mes de noviembre, respectivamente, según las órdenes de servicios de fojas 73 y 74, de lo que se puede inferir que el demandante prestó servicios por todo el mes de enero del 2021, de lo contrario habría percibido una contraprestación proporcional a quince días, como sucedió según la orden de servicio del mes de agosto del 2021, a fojas 78; en consecuencia se acredita la prestación de servicios por todo el mes de enero del 2021. Sobre los meses de mayo y junio del 2021, ambas partes coinciden en señalar que el demandante prestó servicios en dichos meses, por lo que se tiene como acreditado. Sobre los días 27 a 31 de julio del 2021, el demandante sólo acredita la prestación de servicios el 27 de julio del 2021, conforme a las fotografías de un cuaderno de control de ingreso y salida, que obran a fojas 38 y 39, documentos que la entidad demandada no ha cuestionado; de los días 28 al 31 de julio del 2021 no existe prueba de prestación de servicios. Respecto al mes de agosto del 2021, el demandante sostiene que laboró el mes completo pero que se le obligó a emitir su recibo por honorarios sólo por 26 días, la demandada señala que el demandante conocía que prestaría servicios hasta al 26 de agosto del 2021, conforme a la orden de servicios que obra a fojas 78, es así que la controversia versa sobre la prestación de servicios en los días del 27 al 31 de agosto del 2021; sobre el particular, el demandante

presenta una fotografía de un cuaderno de control de asistencia, a fojas 37, documento que no ha sido cuestionado por la demandada, y que evidencia la prestación de servicios los días 30 y 31 de agosto del 2021, respecto a los días 27, 28 y 29 de agosto no existe prueba de prestación de servicios; siendo ello así se puede concluir que sí existió una verdadera prestación personal del servicio del 01 de octubre al 30 de noviembre del 2020, en los meses de enero, mayo y junio del 2021, el 27 de julio del 2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días 30 y 31 de agosto del 2021.

En cuanto a la subordinación se debe señalar que es un requisito primordial que determina si las labores efectuadas fueron de naturaleza laboral o civil. Se tiene que el demandante ha realizado labores de recolección de residuos sólidos, esto es ha prestado servicios en un actividad que es función de una entidad edil, por lo que se infiere que el demandante estaba sujeto a la estructura jerárquica de la entidad, además de los documentos de fojas 37 a 39 se verifica que se controlaba su entrada y salida lo que configura subordinación propia de una relación trabajador empleador, y de ello se puede inferir que dicho control se dio durante todos los periodos de prestación de servicios. Cabe añadir que conforme al principio de facilitación probatoria, probada la prestación personal se presume la existencia de subordinación y remuneración, esto no significa que se libere a la demandante de probar la subordinación a que estuvo sometido sino que se genera, al demandado, la carga de probar la prestación autónoma de los servicios, en el presente caso, el demandado ha señalado que la prestación de servicios no estaba sujeta a subordinación, sin embargo no ha acreditado que la demandante prestaba servicios de manera autónoma y por cuenta propia, por lo que no desvirtúa la presunción de subordinación. Siendo ello así se determina que la subordinación técnica, jerárquica y legal, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente.

Por último, se verifica igualmente la subordinación económica, que viene a ser a su vez, el elemento de la contraprestación abonada por la emplazada (remuneración); conforme se evidencia de los recibos por honorarios y ordenes de servicios que el demandante percibía una contraprestación por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor.

Por lo que estando a los hechos expuestos, invocando el principio de facilitación probatoria señalado precedentemente, se puede arribar a la conclusión, luego de acreditada la prestación personal, que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, por lo que de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que la demandante tuvo un contrato de trabajo encubierto por contratos verbales que se han desnaturalizado, por lo que se declara la existencia de una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado, conforme al artículo 4 del TUO del D.L. N° 728 del 01 de octubre al 30 de noviembre del 2020, en los meses de enero, mayo y junio del 2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días 30 y 31 de agosto del 2021.

El D.S. 001-96-TR en su artículo 16 establece “En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al



ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese.”. En el presente caso se verificó que el demandante ha laborado como obrero recolector de residuos sólidos, siendo ello así se puede determinar que el demandante ha sobrepasado el periodo de prueba al acumular cinco meses y veintinueve días de labores en el mismo puesto de trabajo, no habiendo transcurrido más de tres años entre periodos.

#### DÉCIMO CUARTO. - DEL DESPIDO INCAUSADO

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

En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, protección que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, al establecer que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo)<sup>8</sup>; sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo estos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

Respecto del despido incausado, éste se presenta cuando "Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique"<sup>9</sup>, y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo "...no es válido afirmar que la eficacia restitutoria -entiéndase la reposición. De la impugnación de un despido, sea ésta incausado

---

<sup>8</sup> Fundamento Jurídico N° 12 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1124-2001-AA/TC de fecha 11 de Julio del 2002.

<sup>9</sup> Fundamento Jurídico N° 15 b) de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 976-2001-AA/TC de fecha 13 de Marzo del 2003.

o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí..."<sup>10</sup>, por lo tanto, la reposición derivada de un despido incausado (además del nulo y fraudulento) puede ser dispuesta por el juez laboral.

En el presente caso, el demandante refiere que ha sido despedido sin causa, por su parte la demandada señala que se prescindió de sus servicios conforme a su contrato pues era de naturaleza civil; conforme se ha determinado previamente, existe vínculo laboral entre las partes y el demandante superó el periodo de prueba por acumulación de los periodos laborados, por ende, lo alegado por la demandada configura un despido incausado, pues no se le expresó causa derivada de su conducta o labor, siendo necesario analizar si corresponde ordenar la reposición del actor.

#### DÉCIMO QUINTO. - DE LA REPOSICIÓN LABORAL

El Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, establece que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo)<sup>11</sup>; sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo éstos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

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

2013-PA/TC.

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

---

<sup>10</sup> Tema N° 1 del I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. Lima, 2012. Pág. 7 y 12.

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

al Trabajo y, especialmente, en la protección contra el despido, reconociendo el derecho de los trabajadores a su reposición en el puesto de trabajo, luego de haber efectuado una interpretación del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, al reconocer que la protección contra el despido arbitrario es un mandato constitucional al legislador que no puede interpretarse como un encargo abierto y que habilite al legislador a efectuar una regulación legal que llegue a vaciar de contenido el núcleo duro de este derecho constitucional (STC EXP. 11242001-AA/TC). Bajo este contexto y si bien el Tribunal Constitucional en el expediente 05057-2013-PA/TC<sup>12</sup> caso Huatuco establece los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 como precedente vinculante y donde el fundamento 18 señala: “Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27 y 22 de la

constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.<sup>13</sup> Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del decreto Legislativo 728 para el sector privado.” Cabe hacer hincapié que si bien este precedente se dio en el marco de un proceso de amparo, se debe tener en cuenta que este rige para la modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, por lo que a fin de determinar si al accionante le asiste el derecho o no a ser repuesto se realizarán algunas precisiones: Respecto del régimen laboral del actor, el segundo párrafo del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, aprobada por la Ley número 27972, vigente desde el 28 de Mayo de 2003, establece: “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.”; siendo así, dado que las labores recolección de residuos sólidos que realizaba la demandante se condicen con las labores de un obrero, en atención a la normatividad antes referida, el régimen laboral al que se encontraba adscrito es el de servidor público sujeto al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Por lo tanto, sería de aplicación lo establecido en el precedente señalado, sin embargo, es necesario un análisis para la aplicación de este precedente al personal obrero. En lo relativo a la necesidad de concurso para ingresar a la carrera administrativa; debe señalarse que a partir de junio de dos mil uno; en virtud de las normas arriba señaladas, el personal obrero de las municipalidades están comprendidos dentro del régimen laboral de la actividad privada, con lo que coexisten a partir de esta fecha dos regímenes laborales, el público y el privado, y el personal que está sujeto al régimen laboral de la actividad privada se sujeta necesariamente a lo establecido por la LPCL, sin que esta norma establezca como requisito para la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo para el que es contratado mediante concurso de méritos; en efecto, el artículo 4 de dicha norma legal establece que “...El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos

---

<sup>12</sup> Publicado con fecha 05 de Junio con vigencia desde el día siguiente de su publicación- es decir desde el 06 de junio del 2015.

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

y con los requisitos que la presente Ley establece...”, lo que implica que mientras no se haya celebrado un contrato de trabajo sujeto a modalidad y conforme a los requisitos establecidos por los artículos 72 y 73 de la LPCL, estaremos ante un contrato de trabajo de duración indeterminado. El Tribunal Constitucional sostiene que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos y resaltando la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública, también establece que esta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público. Sin embargo es criterio de esta juzgadora que en el caso de los obreros de las Municipalidades esta no es aplicable por cuanto dicho personal realiza funciones operativas a diferencia de los empleados que desarrollan labores administrativas, esto no significa que la empleadora para el caso de los obreros no pueda establecer como un elemento de evaluación para el acceso a un cargo en tanto al empleador le corresponde determinar si el trabajador a contratar o contratado reúne el perfil funcional requerido para desempeñar el cargo a asignarse o asignado. A mayor abundamiento y teniendo como marco la Ley 30057 (SERVIR) se puede colegir que en este dispositivo legal cuya implementación es progresiva se señala que “No están comprendidos en la presente norma: .... Tampoco, los obreros de los gobiernos regionales y locales”. Ello sin embargo no obsta con el hecho de que los obreros también se encuentran sujetos a lo establecido en el Decreto legislativo N° 1025 dispositivo que norma la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado por cuanto el objetivo es la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano lo cual implica también los servicios (funciones operativas) que ellos desarrollan, pero que es diferente al acceso mediante concurso, que se establece para los servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada que desarrollan labores administrativas.

De la Casación Moquegua: Se debe indicar que la SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA EN LA CASACIÓN LABORAL N° 12475-2014 MOQUEGUA señala en su décimo cuarto considerando lo siguiente: “En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo 017-93-JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN. El cual no se aplica en los siguientes casos: “1. Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales. 2. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041. 3. Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. 4. Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato administrativo de Servicios (CAS). 5. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del

Servicio Civil. 6. Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.” (énfasis agregado)

De los Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017- 2014-PI/TC (sobre inconstitucionalidad de algunos artículos de la Ley Servir). Cabe tenerse presente que al declararse la inconstitucionalidad de algunos artículos de la ley servir<sup>14</sup> se declaró inconstitucional el extremo de la ley que excluía de sus alcances a los obreros de los gobiernos regionales y locales porque estos ejercen función pública, aun cuando no desempeñen labores administrativas. Es así que la aludida sentencia señala: “1. FUNDADAS EN PARTE las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra diversos artículos de la Ley N° 30057, del Servicio Civil. En consecuencia: a)

INCONSTITUCIONAL el primer párrafo de la Primera Disposición

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

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

---

<sup>14</sup> Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC

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

#### DÉCIMO SÉPTIMO. - DE LA REPOSICIÓN DEL ACCIONANTE

En el presente caso se ha determinado que la accionante ha sido despedido incausadamente, por lo que, consecuentemente, merece atender la reposición correspondiente, toda vez que así lo ha peticionado el accionante. Siendo esto así, y en mérito a lo establecido por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República, corresponde atender al accionante con la reposición a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida.

DÉCIMO OCTAVO.- Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado<sup>15</sup> que: “(...) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben

---

<sup>15</sup> FERRO DELGADO, Víctor. Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano - Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. Editora Grijley, segunda edición. Lima, 2009, pp. 158-159.

necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e irrenunciabilidad”. Habiéndose establecido el tipo de relación laboral y en atención al principio indicado, además de tener en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde a la demandante el pago de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, en los periodos que se ha estimado el reconocimiento de vínculo laboral.

#### DÉCIMO NOVENO.- DEL PAGO DE REMUNERACIONES

La parte demandante solicita el pago de remuneraciones del 27 al 31 de julio del 2021, y del 27 al 31 de agosto del 2021; considerando que está acreditada la prestación de servicios el 27 de julio del 2021 y los días 30 y 31 de agosto del 2021, corresponde amparar el pago por dichos días, resultando infundada respecto a los demás.

Periodo	remuneración	Tiempo efectivo	Total	Detalle
jul-21	970	01 día	32.33	días 27
ago-21	970	02 días	64.67	días 30 y 31
TOTAL			S/. 97.00	

#### VIGÉSIMO.- DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR

Respecto a la asignación familiar reclamada, se tiene que de conformidad con el artículo 1° de la Ley N° 25129, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar. Al respecto de conformidad con el Décimo Segundo considerando de la CAS. LAB. N° 2630-2009 HUAURA<sup>16</sup>, la interpretación correcta del presente artículo, acorde con los derechos y principios constitucionales, es que la restricción establecida en la misma respecto a "los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva", es que éstos no perciban un doble beneficio por este derecho de asignación familiar otorgado de forma general e imperativa a favor de los trabajadores del sector privado, se encuentren o no sindicalizados, como consecuencia del que perciban a raíz del convenio colectivo o del previsto por la ley (derecho mínimo), caso en el cual los trabajadores percibirán el que le otorgue mayor beneficio en efectivo y tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años; en el presente caso el demandante acredita la carga familiar con el acta de nacimiento de fojas 19, de la que se verifica que su hija nació

<sup>16</sup> Publicado el 28-02-2011.

el 01 de mayo del 2021, por lo que le corresponde el pago de este concepto por los periodos laborados a partir del 01 de mayo del 2021.

PERIODO	Dispositivo	RMV	asignac. Familiar	Tiempo Efectivo	Total Asign. Familiar
MAYO, JUNIO Y AGOSTO 2021	D.S. N° 004-2018TR	930	93.00	03M	279.00
<b>TOTAL</b>					<b>S/. 279.00</b>

#### VIGÉSIMO PRIMERO.- DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal<sup>17</sup>. Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente<sup>18</sup>. Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa. Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficios social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena. Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencia de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores<sup>19</sup>.

#### VIGÉSIMO SEGUNDO. - DE LA LIQUIDACIÓN

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

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

<sup>17</sup> Diálogo con la jurisprudencia. Tomo 119. Agosto 2008. Lima. Perú. Pág.280

<sup>18</sup> Toyama Miyagusuku, Jorge. "Guía Laboral". 5ta Edición. Gaceta Jurídica. Lima. Perú. 2011

<sup>19</sup> Boza Fernández, Francisco. "Derecho Individual del Trabajo". Tomo I. Ed. Rodhas. Lima-Perú 1998.



Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2° del citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses.

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

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

#### Compensación por Tiempo de Servicios

Periodo meses: octubre, noviembre 2020, enero, mayo, junio, agosto del 2021

Depósito	Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración al mes de	Básico	Asignación Familiar	1/6 Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS
oct-20	01/10/20 31/10/20	01M	oct-20	970	0	0	970.00	80.83
abr-21	01/11/20 30/11/20	01M	nov-20	970	0	0	970.00	80.83
abr-21	01/01/21 31/01/21	01M	ene-21	970	0	0	970.00	80.83

oct-21	01/05/21 30/05/21	01M	may-21	970	93	0	1,063.00	88.58
oct-21	01/06/21 30/06/21	01M	jun-21	970	93	0	1,063.00	88.58
oct-21	01/08/21 26/08/21	26D	ago-21	970	93	0	1,063.00	76.77
							TOTAL	S/. 496.44

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

Periodo meses enero, mayo, junio, octubre, noviembre-2020 y agosto del 2021

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Básico	Asignacion Familiar	Remunerac. Computable	Vacaciones	
Truncas	05M 26D	970	93	1,063.00	519.69	
					TOTAL	S/. 519.69

Considerando las pretensiones dinerarias que han sido amparadas, al demandante le corresponde percibir la suma de S/ 1,618.46 (MIL SEISCIENTOS DIECIOCHO CON 46/100 SOLES) por conceptos de remuneraciones, asignación familiar CTS y vacaciones, deberá ser pagada al demandante.

RESUMEN	
Compensación por Tiempo de Servicios	S/. 496.44
Vacaciones	S/. 519.69
Remuneraciones	S/. 323.33
Asignación Familiar	S/. 279.00
TOTAL	S/. 1,618.46

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

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

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

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

VIGÉSIMO CUARTO.- Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza<sup>20</sup>. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos

---

<sup>20</sup> (según los alemanes: Grundsatz der Rechtssicherheit; según los anglosajones: Principle of Legal Certainty; según los franceses: Principe de la Sécurité Juridique; y, según los italianos: Principio della Certezza del Diritto) busca construir dos escenarios claramente definidos: 1) Fortalecer las bases para generar confianza en los justiciables que recurren al Poder Judicial; y, 2) Reducir los niveles de corrupción, toda vez que al conocerse los lineamientos, la discrecionalidad inescrupulosa se reduce, ya que los justiciables conocen de antemano la posible respuesta por parte de la judicatura.

frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

### III. PARTE RESOLUTIVA:

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

#### JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ:

#### FALLA:

DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por xxxx contra xxxx, sobre desnaturalización de contrato verbal, reposición laboral, pago de beneficios sociales, pago de remuneraciones. Sin costas ni costos.

Se declaran desnaturalizados los contratos verbales celebrados entre las partes y se declara la existencia de una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado del 01 de octubre al 30 de noviembre del 2020, en los meses de enero, mayo y junio del 2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días 30 y 31 de agosto del 2021.

SE ORDENA que la demandada cumpla con REPONER al demandante en el cargo desempeñado antes del cese, con la última remuneración percibida; o en su defecto, en uno de similar naturaleza que no implique una reducción de la categoría y remuneración percibida con anterioridad al despido.

Se ORDENA a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente S/ 1,618.46 (MIL SEISCIENTOS DIECIOCHO CON 46/100 SOLES) por conceptos de remuneraciones, asignación familiar CTS y vacaciones, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Con los descuentos de Ley.

CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.

NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH  
Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE : 00570-2021-0-0201-JR-LA-01  
MATERIA : DESNATURALIZACION DE CONTRATOS Y  
OTROS  
RELATOR : P. S. L. M.  
DEMANDADO : M.D.I  
DEMANDANTE : R.R.E.D.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO TRECE

Huaraz, trece de mayo

Del año dos mil veintidós

VISTO; en audiencia pública llevado a cabo el día de la fecha mediante la plataforma Google Meet y producido la votación con arreglo a ley se expide la siguiente resolución:

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

La sentencia contenida en la resolución N° 04 de fecha 04 de noviembre de 2021<sup>21</sup> en los extremos que: 1) declara fundada en parte la demanda interpuesta por E.D. R. R. contra M.D.I., sobre desnaturalización de contrato verbal, reposición laboral, pago de beneficios sociales, pago de remuneraciones, sin costas ni costos; 2) declara desnaturalizados los contratos verbales celebrados entre las partes y declara la existencia de una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado del 01 de octubre al 30 de noviembre del 2020, en los meses de enero, mayo y junio del 2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días 30 y 31 de agosto del 2021; 4) ordena a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente S/ 1,618.46 por conceptos de remuneraciones, asignación familiar CTS y vacaciones, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, con los descuentos de Ley, con lo demás que contiene al respecto.

II. FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN

---

<sup>21</sup> De fojas 90 a 115

El Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Independencia, por escrito de fecha 12 de noviembre de 2021<sup>22</sup>, interpone recurso de apelación contra la sentencia, expresando los siguientes agravios, errores de hecho y de derecho: a) la sentencia contiene una motivación insuficiente, pues no se sustenta en la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados al proceso; b) el vínculo con el accionante no ha sido indefinido, sino por periodos indistintos, con el añadido que no se ha acreditado la existencia del vínculo laboral, habiendo únicamente existiendo un contrato de naturaleza civil; c) se afecta con los intereses económicos de la municipalidad, pues no cuenta con disponibilidad económica.

### III. ANTECEDENTES DEL CASO

Demanda: mediante escrito del 20 de setiembre de 2021, subsanado con escrito del 30 de setiembre de 2021, Ely Diego Ramírez Rosales, interpone demanda laboral<sup>3</sup> contra la Municipalidad Distrital de Independencia, sobre las siguientes pretensiones: i) la desnaturalización de contratos de locación de servicios; ii) reposición a su puesto laboral u otro similar por haberse producido el despido incausado; iii) se disponga le pago de los beneficios sociales dejados de percibir, tales como la CTS, vacaciones, trucas y asignación familiar por el periodo comprendido entre octubre y noviembre de 2020 y los meses de enero, mayo, junio y agosto de 2021, por la suma de S/ 1,290.00; iv) se disponga le pago de remuneraciones correspondientes a los días 27, 28, 29, 30 y 31 de agosto de 2021, ascendente a S/ 27.00

Señala que: i) ingresó a laborar a favor de la entidad demandada en octubre de 2020 en el cargo de recolector de residuos sólidos en el camión compactador en el área de limpieza pública en la Sub Gerencia de Gestión Ambiental, mediante contratos de locación de servicios verbales, emitiendo únicamente recibos por honorarios e informes de labores; ii) si bien ha laborado por un espacio de 06 meses en periodos espaciados; sin embargo, ha cumplido con el periodo de prueba, con el añadido que siempre estuvo sujeto a un horario de trabajo; iii) el 01 de setiembre de 2021 se le comunicó que ya no laboraría más; sin embargo, fue obligado a emitir su recibo por sólo 26 días, indicándole que de no ser así no se le pagaría dicho mes y por necesidad tuvo que aceptar, la misma situación ocurrió en julio habiendo

---

laborado los días 27, 28, 29, 30 y 31, los mismos que no le fueron reconocidos para fines de pago.

Contestación de demanda: El Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Independencia mediante escrito de fecha 27 de octubre de 2021<sup>23</sup>, absuelve el traslado de la

---

<sup>22</sup> De fojas 120 a 123 <sup>3</sup>

De fojas 23 a 31

<sup>23</sup> De fojas 79 a 84

demanda solicitando se declare infundada por los siguientes fundamentos: i) el demandante prestó servicios mediante contratos de naturaleza civil, esto es, contratos de locación de servicios; por lo que, de ninguna manera pudieron presentarse los elementos típicos de un contrato de trabajo; ii) mediante informe N° 06-2021-MDI-GSPyGA/SGGA/IZRL se sustenta la necesidad de servicios debido a la ausencia de personal a razón del covid-19; iii) el demandante no ha acreditado haber superado el periodo de prueba, con el añadido que tenía perfecto conocimiento que su contrato duraría hasta el 26 de agosto de 2021.

Sentencia: El 04 de noviembre de 2021, el Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, expide sentencia declarando fundada en parte la demanda interpuesta por Ely Diego Ramírez Rosales, bajo los siguientes argumentos: i) ambas partes coinciden en que el demandante prestó servicios en los meses de octubre y noviembre del 2020; ii) respecto al mes de enero de 2021, a fojas 75 obra la orden de servicio N° 14 8, que señala que los servicios prestados por el demandante fueron del 15 al 30 de enero, advirtiéndose que se le pagó S/ 950.00 monto similar al pagado en el mes de octubre y noviembre (fojas 73 y 74), concluyéndose que el demandante prestó servicios por todo enero del 2021, pues no ha percibido una contraprestación proporcional a 15 días, como en agosto del 2021 (fojas 78); iv) sobre los meses de mayo y junio del 2021, ambas partes coinciden en señalar que el demandante prestó servicios en dichos meses; v) sobre los días 27 a 31 de julio del 2021, el demandante sólo acredita la prestación de servicios el 27 de julio del 2021, conforme a las fotografías de un cuaderno de control de ingreso y salida, de fojas 38 y 39, documentos que la entidad demandada no ha cuestionado; de los días 28 al 31 de julio del 2021 no existe prueba de prestación de servicios; vi) respecto al mes de agosto del 2021, conforme a la orden de servicios a fojas 78, la controversia versa sobre la prestación de servicios en los días del 27 al 31 de agosto del 2021; sobre el

---

particular, a fojas 37 obra una fotografía de control de asistencia, documento que no ha sido cuestionado por la demandada, y que evidencia la prestación de servicios los días 30 y 31 de agosto del 2021, respecto a los días 27, 28 y 29 de agosto no existe prueba de prestación de servicios, concluyéndose que sí existió una verdadera prestación personal del servicio del 01 de octubre al 30 de noviembre del 2020, en los meses de enero, mayo y junio del 2021, el 27 de julio del 2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días 30 y 31 de agosto del 2021; vii) el demandante ha realizado labores de recolección de residuos sólidos, esto es ha prestado servicios en un actividad que es función de una entidad edil, por lo que se infiere que el demandante estaba sujeto a la estructura jerárquica de la entidad, con le añadido que de fojas 37 a 39 se acredita que su entrada y salida era verificada configurándose la subordinación; viii) se determina que la demandante tuvo un contrato de trabajo encubierto por contratos verbales que se han desnaturalizado, declarándose la existencia de una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado, conforme al artículo 4 del TUO del D.L. N° 728 del 01 de octubre al 30 de noviembre del 2020, en los meses de enero, mayo y junio del 2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días 30 y 31 de agosto del 2021; ix) en aplicación del artículo 16 del D.S. N° 001-96-TR , el demandante ha laborado como obrero recolector de residuos sólidos, sobrepasando el tiempo de periodo de prueba al acumular 05 meses y

29 días de labores en el mismo puesto de trabajo, no habiendo transcurrido más de 03 años entre periodos.

#### IV. TEMA MATERIA DE DEBATE

En el presente caso la cuestión se centra en determinar: i) si la sentencia materia de resolución adolece de los errores de hecho y derechos alegados por el apelante; ii) si los contratos verbales celebrados entre las partes de han desnaturalizado; y, si por lo mismo corresponde declarar la existencia de una relación laboral; iii) si corresponde ordenar el pago de beneficios sociales a favor del demandante.

#### V. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS

PRIMERO: En cuanto al principio de la doble instancia:

1.1. El derecho a la pluralidad de instancia forma parte del debido proceso judicial y goza de reconocimiento a nivel internacional en la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual en su artículo 8, inciso 2, párrafo h) ha previsto que toda persona tiene el “Derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior (...)”. El Tribunal Constitucional tiene expuesto, en uniforme y reiterada jurisprudencia, que el derecho de acceso a los recursos o a recurrir las resoluciones judiciales, es una manifestación implícita del derecho fundamental a la pluralidad de la instancia, reconocido en el artículo 139 inciso 3) de la Norma Fundamental (Cfr. SSTC 12432008-PHC, fundamentos 2; 5019-2009-PHC, fundamento 2; 2596-2010-PA; fundamento 4)<sup>24</sup>.

1.2. Según el artículo 364 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a la presente causa<sup>25</sup>: “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.” para lo cual el Juez Superior debe resolver en función a los agravios, los errores de hecho y de derecho que sustentan la pretensión impugnatoria; el recurso de apelación busca garantizar que las personas que participan en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal.

SEGUNDO: Sobre la motivación de las resoluciones judiciales

---

<sup>24</sup> Expediente número 05410-2013-PHC/TC LA LIBERTAD - Roberto Carlos Flores Paiva.

<sup>25</sup> Primera disposición complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.



2.1 En el primer fundamento de la apelación se señala que, la sentencia contiene una motivación insuficiente, pues no se sustenta en la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados al proceso.

2.2 Para resolver la denuncia acotada, es menester tener en cuenta lo señalado por el artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Estado, que estipula: “Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la Ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.

2.3 Del mismo modo, el artículo 122 incisos 3) y 4) del Código Procesal Civil, modificado por Ley N° 27524 <sup>26</sup>, prescribe: “Las resoluciones contienen: ...3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas

---

aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado; 4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos (...)”, con el añadido de que según el artículo 50 inciso 6 del propio cuerpo normativo: “Son deberes de los Jueces en el proceso: (...) 6. Fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia”.

2.4 En este contexto normativo y como quiera que la motivación de las decisiones jurisdiccionales, no solo constituyen una expresión de la prohibición de la arbitrariedad en el ejercicio de la función estatal, sino que, es la que legitima socialmente a los pronunciamientos judiciales, porque hacen públicas las razones que contienen las mismas; es necesario verificar si efectivamente en la sentencia venida en grado se ha afectado dicho principio en su vertiente de motivación insuficiente.

2.5 Para tal efecto, traemos a colación la STC 00728-2008-HC/TC8, en la que el Tribunal Constitucional no sólo ha definido con claridad el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sino también ha delimitado los alcances del contenido constitucionalmente protegido del indicado derecho en los siguientes términos: "El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)”. “El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una

---

<sup>26</sup> Aplicable supletoriamente al presente caso, de conformidad a lo establecido en la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.

garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan de caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”.

2.6 Asimismo, en la sentencia constitucional antes mencionada, se ha precisado cuándo estamos frente a la motivación insuficiente, en los siguientes términos: “se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de

---

## 8 Caso Giuliana Llamoya

hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo”.

2.7 Sin embargo, en el presente caso, no resulta aplicable la tipología de defecto de motivación acotado, porque no se condice con la fundamentación fáctica y jurídica que contiene la resolución venida en grado, para su verificación simplemente es necesario leer y analizar la misma; en efecto, de la sentencia cuestionada se colige claramente que: a) se ha identificado la materia dilucidar; b) se ha pronunciado sobre los hechos expuestos por las partes, c) se han identificado los medios probatorios actuados y los que se refieren a los hechos controvertidos, d) se han analizado y valorado los mismos, tal como se desprende de las considerativas 13 a 24 de la resolución apelada, e) no se ha alterado, omitido o excedido el pronunciamiento en cuanto a las pretensiones formuladas por la parte demandante; f) observándose además que existe sustento no sólo fáctico sino también jurídico que guarda total concordancia con las pretensiones formuladas por la parte demandante.

2.8 Siendo ello así, no resulta estimable la denuncia de forma formulado por el apelante, máxime si el Colegiado Constitucional ha dejado sentado que la Carta Política no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, requisitos que sí cumple la sentencia venida en grado, por lo que, resulta evidente que, no adolece de motivación insuficiente, máxime si el apelante no ha especificado que medio de prueba no habría sido valorado conjuntamente, deviniendo el argumento en un juicio de valor que no tiene sustento fáctico ni legal alguno.

## TERCERO: Base normativa y jurisprudencial

### 3.1 Contrato de trabajo

En primer lugar debemos señalar que el Texto Único Ordenado del Decreto

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el

Decreto Supremo N° 003-97-TR, regula las relaciones de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, estableciendo sobre el contrato de trabajo lo siguiente: “Artículo 4.- En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece (...).

3.2 De lo anotado, se desprende: a) Que el contrato de trabajo consiste en un acuerdo de voluntades, mediante el cual una de las partes, denominado trabajador, se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada; y el otro, llamado el empleador, queda obligado, al pago de la remuneración correspondiente y goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. b) que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: i) la prestación personal por parte del trabajador; ii) la remuneración y iii) la subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios; c) que, los contratos individuales de trabajo pueden celebrarse por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.

3.3 La legislación nacional se inclina hacia la contratación por tiempo indeterminado, ya que brinda al trabajador un mayor grado de estabilidad en el empleo; mientras que, el empleador preferirá las contrataciones temporales, porque en ellas la ruptura de la relación laboral resulta más fácil y porque además le genera menos costos.

### 3.4 Régimen laboral de los servidores públicos de las municipalidades

3.4.1 El artículo 37 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972: “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.

3.4.2 Del mismo modo la Ley N° 30889, que precisa el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, en su artículo único señala: “Precísase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”; por lo que, atendiendo a lo que sostiene el demandante, esto es, que ha venido desempeñándose como obrero recolector de residuos sólidos; entonces, por lo mismo se encuentra bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, tal como lo disponen las leyes a las que nos hemos hecho referencia precedentemente.

#### CUARTO: Existencia de la relación laboral

4.1 Estando a las normas precitadas a continuación se procede a determinar si efectivamente existió una relación de trabajo entre las partes que fue encubierta con contratos verbales, para ello es menester analizar en detalle los hechos de la relación originada y mantenida entre las partes, por cuanto para concluir si una persona es o fue trabajador se debe decidir sobre la base de la realidad y no sobre la base de la forma del contrato, proceso que importa la aplicación del principio de la primacía de la realidad, sobre el que el máximo intérprete de la Constitución en reiterada y uniforme doctrina jurisprudencial ha señalado: “En cuanto al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional ha precisado, en la STC N.º 1944-2002AA/TC, que “[...] 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”, situación que se verificará en adelante.

#### 4.2 Test de laboralidad

En este contexto normativo y jurisprudencial, para determinar si la subsunción realizada por la Juez de la Causa resulta correcta y verificar si efectivamente existió una relación de trabajo entre las partes encubierta bajo contratos de locación de servicios civiles, corresponde a este Colegiado evaluar si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud.

#### 4.3 Análisis del caso en concreto

Del examen integral de los actuados judiciales y la valoración conjunta de los medios probatorios aportados al proceso, se desprende que materialmente, en el terreno de los

hechos, entre las partes existió una verdadera relación de trabajo, por las siguientes consideraciones que pasamos a exponer: a) Control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; en efecto, el demandante prestó sus servicios como obrero recolector de residuos sólidos mediante contratos verbales desde el 01 de octubre al 30 de noviembre del 2020, en los meses de enero, mayo y junio del 2021, el 27 de julio del 2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días 30 y 31 de agosto del 2021<sup>27</sup>; labores que fueron desarrolladas en forma personal y bajo el control de la empleadora, tal como se desprende de la naturaleza misma de las funciones desempeñadas por el demandante, pues era necesario la guía u orden impartida por sus superiores, pues el accionante por cuenta propia no podría realizar las funciones de obrero municipal de residuos sólidos; concluyéndose nítidamente el poder de dirección de la demandada quien dictaba las órdenes necesarias para la ejecución, facultades del empleador que han sido recogidas expresamente en los artículos 4 y 9 del TUO de la LPCL<sup>28</sup>. Resultando importante, señalar que el elemento subordinación es el diferenciador y determinante para concluir que estamos frente a una relación laboral y no frente a una relación de carácter civil; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la entidad, si bien es cierto que al respecto no existen pruebas suficientes, porque no se cuentan con los documentos de gestión de la demandada; empero, está probado incontestablemente que el demandante prestó servicios como obrero recolector de residuos sólidos, conforme está demostrado con los recibos por honorarios de fojas 02 a 07 y las tomas fotográficas del cuaderno de control de fojas 13 a 15, con el añadido de que no debe perderse de vista que la presencia de los rasgos de laboralidad son alternativos y no concurrentes, tal como lo ha señalado el Máximo Colegiado Constitucional en las STC N° 02069-2009-P A/TC y 01193-2011-PA/TC; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado, hecho que se colige

---

a partir no solo de la naturaleza misma de la prestación, sino también de las tomas fotográficas del cuaderno de control de fojas 12 a 15, entendiéndose también que no podría haber realizado sus labores en un horario establecido a su libre albedrío sino, en coordinación no sólo con su jefe sino con los demás obreros; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; según aparece del caudal probatorio acopiado la prestación personal y directa del demandante mediante contratos verbales fue ejecutado desde el 01 de octubre al 30 de noviembre del 2020, en los meses de enero, mayo y junio del 2021, el 27 de julio del 2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días 30 y 31 de agosto del 2021; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio, si bien no existen pruebas de entrega de herramientas y materiales, sin embargo, es evidente que la municipalidad otorgó al demandante los medios necesarios para la realización de sus labores,

---

<sup>27</sup> Véase los recibos por honorarios de fojas 02 a 07 y las tomas fotográficas del cuaderno de control de fojas 13 a 15.

<sup>28</sup> **Artículo 9.-** Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo

evidenciándose lo dicho en las tomas fotográficas de fojas 16 a 18 donde se observa al demandante realizando sus labores, portando indumentaria y accesorios propios de la municipalidad demandada; f) pago de remuneración al demandante, elemento que está también acreditado, con los recibos por honorarios de fojas 02 a 07, habiendo percibido la cantidad de S/. 950.00 aproximadamente, lo que en el mejor de los casos constituyen indicios suficientes que demuestran los hechos alegados por el accionante, esto es haberse encontrado realizando trabajos como obrero; g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud; obligaciones que no ha sido cumplido por la entidad edilicia demandada, porque tenía la firme convicción de que se encontraba frente a contratos de naturaleza civil, conforme lo ha manifestado en la absolución de la demanda de fojas 79 a 84 y en el recurso de apelación de fojas 120 a 123.

4.4 De lo anotado se desprende que el demandante ha acreditado haber prestado sus servicios personales, remunerados y bajo subordinación y dependencia, a favor de la demandada, en tal razón cumple con los requisitos del contrato de trabajo a que se contrae el artículo 4 del TUO de la LPCL, citado y descrito en los fundamentos jurídicos 3.1, 3.2 y 3.3. En tal sentido, en aplicación del principio de primacía de la realidad, su contratación es de naturaleza laboral y tiene que ser entendida a plazo indeterminado, pues cumple claramente los elementos.

4.5 Tanto más si la parte demandada no ha demostrado que el accionante haya prestado sus servicios con el apoyo o asistencia de terceros para el cumplimiento de su labor y que éstos estuvieran a cargo del demandante y sus emolumentos pagados con el peculio de éste, como lo permite el artículo 1766 del Código Civil<sup>29</sup>, alegado por la emplazada, pero improbadamente; en consecuencia, queda rebatido el argumento contenido en el apartado b) de la apelación.

4.6 Mención aparte, debe invocarse el artículo 16 del Reglamento del Texto Único

Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 00196-TR que señala: “En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el período de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese”; por lo que, aún cuando el demandante laboró en periodos distintos conforme precisa el procurador, ello no soslaya que haya superado el periodo de prueba, es más de la revisión de la sentencia apelada se advierte que dicho aspecto ya había sido advertido por la juez de primera instancia quien incluso especificó que no ha transcurrido más de 03 año entre periodos.

---

<sup>29</sup> Artículo 1766.- 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 compatible con la naturaleza de la prestación.

4.7 Finalmente, el apelante ha señalado que se afecta con los intereses económicos de la municipalidad, pues no cuenta con disponibilidad económica; al respecto, es relevante señalar que los Tratados Internacionales, en los que se encuentra adscrito el Estado peruano, en cuanto a derechos laborales y remunerativos se trata, han resaltado la importancia de derecho al trabajo, así pues, se tiene que la Declaración Universal de Derechos Humanos, ha estableciendo en su artículo 23 lo siguiente: “1. Toda persona tiene Derecho al Trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social...”, a partir de lo cual se debe considerar que el derecho al trabajo es esencial para la concretización de otros derechos fundamentales que a su vez constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana; sirve también al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y su familia, contribuyendo a la plena realización de la persona y su

---

consecuente reconocimiento en el seno comunitario. En este contexto se debe tener en cuenta que este derecho pertenece a cada persona, pero es a la vez un derecho colectivo, que engloba todo tipo de trabajos ya sean estos autónomos o dependientes, los cuales serán debidamente remunerados, siendo el pago la consecuencia del trabajo cumplido.

4.8 El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7 prescribe: “Derecho al Trabajo: comprende el derecho a contar con un trabajo elegido o aceptado libremente, mediante el cual las personas se puedan ganar la vida. Los Estados deben de garantizarlo y adoptar programas de formación, norma técnicas para el desarrollo económico, social y cultural, así como la ocupación plena productiva”, paralelamente, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala en el artículo 6 que: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada...”.

4.9 El derecho al trabajo, conlleva también a la libertad del mismo (libertad de trabajo), que según la Constitución Política del Perú, toda persona tiene el derecho de determinar con su empleador, la forma, modalidad y lugar de trabajo, así como también se incluye, el compromiso del Estado de no tener injerencia directa sobre la libre determinación de las personas en cuanto al trabajo que estas seleccionan, lo cual implica a su vez el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, siendo el Estado el encargado de velar y garantizar las condiciones laborales mínimas para el desempeño de los trabajadores. Siendo ello así, se concluye que, al haberse comprobado y demostrado la existencia de un vínculo laboral, éste debe ser respetado por el

empleador, sin observar los conceptos de forma como son existencia de plaza presupuestada, instrumentos de gestión o cuadro de asignación de personal, sino más bien tomándose en cuenta y prevaleciendo el fondo y fines del derecho en sí mismo.

QUINTO: Conclusión:

Por los fundamentos señalados los Magistrados de la Sala Laboral consideran que: i) la sentencia materia de resolución no adolece de los errores de hecho y derechos alegados por el apelante; ii) los contratos verbales celebrados entre las partes de han desnaturalizado; y, corresponde declarar la existencia de una relación laboral; iii) sí corresponde ordenar el pago de beneficios sociales a favor del demandante.

V. DECISIÓN:

Por los fundamentos de hecho y derechos expuestos y con las facultades conferidas por el artículo 138 de la Constitución Política del Estado, así como los artículos 39 y 42, párrafo final, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial:

CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución N° 04 de fecha 04 de noviembre de 2021 en los extremos que: 1) declara fundada en parte la demanda interpuesta por E. D. R. R. contra M. D. I., sobre desnaturalización de contrato verbal, reposición laboral, pago de beneficios sociales, pago de remuneraciones, sin costas ni costos; 2) declara desnaturalizados los contratos verbales celebrados entre las partes y declara la existencia de una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado del 01 de octubre al 30 de noviembre del 2020, en los meses de enero, mayo y junio del 2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días 30 y 31 de agosto del 2021; 4) ordena a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente S/ 1,618.46 por conceptos de remuneraciones, asignación familiar CTS y vacaciones, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, con los descuentos de Ley, con lo demás que contiene al respecto. Notifíquese y devuélvase. Magistrado Ponente, N. F. M. M.

SS.

M. M.

R. S.

T. L.

NFMM/hpfs



### ANEXO 3: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

#### Primera Instancia

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

		<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple</b></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (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). <b>No cumple</b></p>
	<p><b>PARTE RESOLUTIVA</b></p>	<p><b>Aplicación del Principio de Congruencia</b></p>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas.</b> (Es completa) <b>Si cumple</b></p> <p><b>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas</b> (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) <b>Si cumple</b></p> <p><b>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</b></p> <p><b>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (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). <b>No cumple.</b></p>
		<p><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</b></p> <p><b>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> 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. <b>Si cumple</b></p>

SEGUNDA INSTANCIA

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple</i></li> <li>2. Evidencia el <b>asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple</i></li> <li>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></li> <li>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></li> <li>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple</i></li> </ol>
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación</b>/o la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple</b></li> <li>2. <b>Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación</b>/o la consulta. <b>Si cumple</b></li> <li>3. Evidencia <b>la pretensión(es) de quién formula la impugnación</b>/o de quién ejecuta la consulta. <b>Si cumple</b></li> <li>4. Evidencia <b>la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante</b>/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. <b>No cumple</b></li> <li>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></li> </ol>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.</b> (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)).<b>Si cumple</b></li> <li>2. <b>Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> (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).<b>Si cumple</b></li> <li>3. <b>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (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). <b>No cumple</b></li> <li>4. <b>Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).<b>Si cumple</b></li> <li>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es,</i></li> </ol>

■■■■■

			que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>No cumple</b>
		<b>Motivación del derecho</b>	<p><b>Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (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) <b>Si cumple</b></p> <p><b>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple</b></p> <p><b>Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (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). <b>Si cumple</b></p> <p>Evidencia <b>claridad</b> (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). <b>No cumple</b></p>
	<b>RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p><b>El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda)</b> (Es completa) <b>Si cumple</b></p> <p><b>El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda)</b> (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple</b></p> <p><b>El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</b></p> <p><b>El pronunciamiento evidencia correspondencia</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</b></p> <p>Evidencia <b>claridad</b> (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). <b>Si cumple</b></p>
		<b>Descripción de la decisión</b>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p> <p><b>El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</b></p> <p><b>El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</b></p> <p>Evidencia <b>claridad:</b> 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. <b>No cumple.</b></p>

## ANEXO 4: Instrumento de recolección datos – Lista de cotejo

### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

#### 1. PARTE EXPOSITIVA

##### 1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple.**
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 tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple.**
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple.**
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.**

##### 1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple.**
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple.**
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple.**
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **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.**

#### 2. PARTE CONSIDERATIVA

##### 2.1. Motivación de los hechos

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

imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple.**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple.**
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple.**
4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple.**
5. Evidencia claridad (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.**

## **2.2. Motivación del derecho**

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). **Si cumple.**
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple.**
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple.**
4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo

normativo). **Si cumple.**

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

### **3. Parte resolutive**

#### **2.3. Aplicación del principio de congruencia**

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). **Si cumple.**
2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) **Si cumple.**
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple.**
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **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.**

#### **2.4. Descripción de la decisión**

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple.**
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple.**
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Si cumple.**
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. **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.**

## SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

### 1. PARTE EXPOSITIVA

#### 1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple.**
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. **Si cumple.**
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 los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple.**
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.**

#### 1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple.**
2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple.**
3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. **Si cumple.**
4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. **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.**

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los hechos**

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). **Si cumple.**
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple.**
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple.**
4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple.**
5. Evidencia claridad: 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.**

### **2.2. Motivación del derecho**

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). **Si cumple.**
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). **Si cumple.**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple.**
4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple.**
5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

### **3. PARTE RESOLUTIVA**

#### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) **Si cumple.**
2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). **Si cumple.**
3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple.**
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **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.**

#### **3.2. Descripción de la decisión**

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple.**
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple.**
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión

planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. **Si cumple.**

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

#### **ANEXO 4: PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE**

##### **CUESTIONES PREVIAS**

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

##### **En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.**

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la

doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

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

**8. Calificación:**

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

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

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

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

**9. Recomendaciones:**

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

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

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

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

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

**11.** Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

**Cuadro 1. Calificación aplicable a los parámetros**

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

**Fundamentos:**

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

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

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

**Cuadro 2. Calificación aplicable a cada sub dimensión**

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

**Fundamentos:**

⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.

⤴ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

⤴ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

⤴ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

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

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

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

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

<b>Expositiva</b>	Postura de las partes			X		8	[ 5 - 6 ]	Mediana
							[ 3 - 4 ]	Baja
							[ 1 - 2 ]	Muy baja

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

**Fundamentos:**

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

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

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

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

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

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

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

**Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

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

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

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

**Fundamentos:**

- ^ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ^ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ^ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ^ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ^ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

**5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa**

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

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

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

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

### Fundamentos:

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

### Valores y nivel de calidad:

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

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

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



=

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

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

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

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

### **Fundamento:**

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

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

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

Se realiza por etapas

### **6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia Examinar el cuadro siguiente:**

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

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia	Parte expositiva	Introducción					X	8	[9 - 10]	Muy alta						
		Postura de las partes			X				[7 - 8]	Alta						
										[5 - 6]	Mediana					
										[3 - 4]	Baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta						
					X				[13 - 16]	Alta						
		Motivación del derecho							[9 - 12]	Mediana						
						X				[5 - 8]	Baja					
	Parte resolutoria	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta						
							X			[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión								[5 - 6]	Mediana					
									X		[3 - 4]	Baja				
								[1 - 2]	Muy baja							

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

### Fundamentos

^ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes

^ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 1) Recoger los datos de los parámetros.
- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el

trabajo de investigación.

#### **Determinación de los niveles de calidad.**

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

#### **Valores y niveles de calidad**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Fundamento:**

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

**Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias**

**Cuadro 5.1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes.**

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
<b>Introducción</b>	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ EXPEDIENTE : 00570-2021-0-0201-JR-LA-01 MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO JUEZ : T. Q. Y. O. ESPECIALISTA : M. L. D. Y. EMPLAZADO : P. P. DEMANDADO : M. D. I. DEMANDANTE : R. R. E. D. <b>S E N T E N C I A</b> <b>RESOLUCIÓN N° 04</b> Huaraz, cuatro de noviembre Del dos mil veintiuno. – <b>VISTA</b>, La presente causa laboral, signada con el número <b>00570-2021-0-0201-JRLA-01</b> seguido por <b>R. R. E. D.</b> contra <b>M. D. I.</b>, sobre desnaturalización de contrato verbal, reposición laboral, pago de beneficios sociales, pago de remuneraciones; tramitado en la vía ordinaria laboral. <b>I. PARTE EXPOSITIVA:</b> · <b>De la demanda:</b> El demandante señala que ingresó a laborar a favor de la entidad demandada en el mes de octubre del 2020 como recolector de residuos sólidos en el camión compactador en el área de limpieza pública en la subgerencia de gestión ambiental, a través de contrato de locación de servicios verbales, donde solo emitía recibos por honorarios</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i> 4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					<b>X</b>					<b>10</b>

<b>Postura de las partes</b>	<p>e informes de labores para percibir su remuneración, señala que los contratos se realizaban de por meses con la finalidad que se le indicaba, señala que laboró los meses de octubre y noviembre del 2020, enero, mayo, junio y agosto del 2021; señala que al haber trabajado por seis meses, si bien de forma no continua, ha superado el periodo de prueba. Sostiene que el 01 de setiembre del 2021 se le comunicó que ya no laboraría más, y se le obligó a emitir su recibo por solo 26 días, lo mismo se suscitó en el mes de julio del 2021 donde laboró los días 27, 28, 29, 30 y 31 de julio del 2021 días que no se le reconoció su remuneración; entre otros argumentos.</p> <p>Que, mediante Resolución N° 02, de fecha 04 de octubre del 2021, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada Municipalidad Distrital de Independencia, con citación al procurador público municipal, programándose fecha para la audiencia de conciliación. Mediante Resolución N° 03, de fecha 28 de octubre del 2021, se pone a conocimiento del demandante la contestación de la demanda.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Audiencia de Conciliación:</b> Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video, no se propició conciliación debido a que la abogada delegada no contaba con facultades para conciliar; se tiene por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios, procediéndose a fijar las pretensiones materia de juicio, y se dispuso el juzgamiento anticipado del proceso.</li> <li>· <b>De la contestación de la demanda:</b> La demandada señala que el accionante presto servicios bajo contratos de naturaleza civil, es decir los contratos de locación de servicios, durante el periodo de octubre a noviembre del 2020 y del 15 al 30 de enero del 2021, como se corrobora de las ordenes de servicios que se adjunta a la presente. Motivo por el cual negamos tajantemente lo que manifiesta el accionante, debido a que siendo contratos de naturaleza civil de ninguna manera pueden haberse presentado los elementos típicos que aduce de un contrato de naturaleza laboral, aun cuando en este extremo no se acredita la permanecía menos haber superado el periodo de prueba que alega el demandante; la demandada sostiene que se contrató al demandante debido a la existencia de 03 personales que se encuentran aislados por el Covid 19, 01 personal se encuentra de vacaciones, del área de recolectores, existiendo un déficit de 04 personales; asimismo para el</li> </ul>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p>					<b>X</b>					
------------------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

<p>área de barrido y limpieza de calles existe un déficit de 11 personales; señala que era de conocimiento y consentimiento del demandante, que la prestación de servicios se efectuaría solo hasta el 26 de agosto del 2021, cumpliendo la entidad incluso con efectuar los trámites para su pago hasta esa fecha, respecto a la Declaración del Despido Incausado, es preciso manifestar que en ningún momento se ha vulnerado los derechos del accionante, ya que se encontraba prestando servicios bajo contratos de naturaleza civil, como se corrobora de los anexos que se adjunta al presente, corroborándose fehacientemente que el accionante siempre tuvo conocimiento que la prestación de servicios se realizaría hasta el día 26 de agosto del 2021; entre otros argumentos.</p> <p>· <b>Juzgamiento Anticipado:</b> Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que procede el juzgamiento anticipado cuando la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por ello se dispuso el Juzgamiento Anticipado del Proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00570-2021-0-0201-JP-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz.



	<p><b>SEGUNDO.- INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA</b></p> <p>El artículo 138 de la Constitución Política del Estado establece que “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre</p>	<p>probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).<b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple.</b></p>										
<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>toda otra norma de rango inferior.</p> <p>De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond1 - como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.</p> <p><b>TERCERO.- FINALIDAD DEL PROCESO</b></p> <p>Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple</b></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple</b></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).<b>Si cumple</b></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).<b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo</p>					<p>X</p>					<p>20</p>



<p>formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas<sup>3</sup>.</p> <p><b>CUARTO.- DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES</b></p> <p>El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, prescribe que el <i>Proceso Laboral se inspira entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad</i>, así, Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku citando a Américo Plá Rodríguez, en su libro Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que <i>“El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos noprovisos”</i>.</p> <p>Es así que el descrito artículo incluye al <b>Principio de Veracidad</b>, en virtud del cual el <b>fondo prevalece sobre la forma</b> que concuerda con el Artículo III del Título Preliminar de la citada ley procesal, el mismo que prescribe: <i>“ (...) los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma”</i>; pues la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real, y sobre la base de ésta se emita un fallo final; por consiguiente, esto no es sino la manifestación de que <b>el proceso laboral actual no es uno de naturaleza formalista como lo es el derecho civil o el derecho notarial; sino, es uno de naturaleza finalista, donde la fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados, oportunamente por las partes.</b></p> <p><b>QUINTO.-</b> <i>Es virtud a ello, el Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la mera voluntad del juzgador de querer favorecer a una de ellas, sino por la naturaleza del Derecho de Trabajo el cual es TUITIVO y del Proceso Laboral el cual es FINALISTA como ya se ha expuesto, ello concordante con el PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE, que implica la FACULTAD QUE SE</i></p>	<p><i>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>OTORGA AL JUEZ COMPETENTE PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN; de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la litis del proceso, el juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir que el operador jurisdiccional trasgreda o infrinja el <b>PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL</b>, pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010-PA/TC – LORETO, de fecha 31 de enero de 2011.</i></p> <p><b>SEXTO.- CARGA DE LA PRUEBA</b></p> <p><i>La prueba es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones y conforme al numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.</i></p> <p><b>SEPTIMO.- DEL VALOR DE LA ORALIDAD</b></p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>Es pertinente resaltar el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no necesariamente importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.</i></p> <p><b>OCTAVO. - DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO</b></p> <p><i>En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber</i></p> <p><i>contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); ii) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por su contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho. a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 – Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual —cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.</i></p> <p><b>EN EL CASO CONCRETO:</b> <i>Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación en razón a que la cuestión debatida es de hecho pero también tiene</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>aspectos de derecho, además que todos los medios probatorios son documentales, los que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento.</p> <p><b>NOVENO.</b> - Asimismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento son:</p> <p><b>Pretensión Principal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Desnaturalización de contratos suscritos de manera verbal, por un contrato de naturaleza laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada, en los periodos comprendidos desde el 01 de octubre del 2020 al 30 de noviembre del 2020 y de los meses enero, mayo, junio y agosto del 2021, debiendo declararse su naturaleza laboral y a plazo indeterminado.</li> </ul> <p><b>Pretensión Accesorio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Reposición su puesto laboral u otro similar por despido incausado.</li> <li>· Se disponga el Pago de los Beneficios Sociales dejados de percibir, por el periodo comprendido entre los meses de octubre y noviembre del 2020 y de los meses de enero, mayo, junio y agosto del 2021, tales como: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Vacaciones truncas.</li> <li>b) Compensación por Tiempo de Servicios.</li> <li>c) Asignación familiar.</li> <li>d) Pago de Remuneraciones correspondientes a los días 27, 28, 29, 30 y 31 de Julio del 2021 y del 27, 28, 29, 30 y 31 de agosto del 2021.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>DÉCIMO. - PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, FACILITACIÓN PROBATORIA</b></p> <p>En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre la demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles y aun cuando no se han suscrito pero se ha mantenido el vínculo laboral entre las partes, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la <b>primacía de la realidad</b> el mismo que se entiende que</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica<sup>5</sup> señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el <b>Principio de Continuidad</b> que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez<sup>6</sup> que sostiene: “Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga”.</p> <p>El accionante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del <b>principio de facilitación probatoria</b> contemplada en la Ley 29497, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral,</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, <b>en virtud de esta presunción, basta que la demandante acredite la prestación personal del servicio, para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio</b>, asumiéndose entonces, la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo esta regla no debe ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la casación Laboral N° 14440-2013-Lima.</p> <p><b>DÉCIMO PRIMERO. - DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS</b></p> <p>Por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Esta relación se encuentra regulada en el Código Civil, arts. 1764° y siguientes, señalando que pueden ser materia de este tipo de contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales. Los elementos esenciales de este contrato son: a) <i>Prestación personal del servicio.</i>- El locador debe prestar personalmente el servicio, pudiendo sin embargo 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 (art. 1766° del Código Civil). b) <i>Retribución.</i>- El comitente queda obligado al pago de una retribución al locador por los servicios que éste le preste. De acuerdo a lo consignado en el Código Civil, de no haberse establecido ésta y no poder determinarse según las tarifas profesionales o los usos, será fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados. En la práctica esta retribución recibe el nombre de Honorario, debiendo el locador girar los Recibos por Honorarios que resulten pertinentes por los montos que correspondan a sus servicios. c) <i>Prestación de Servicios autónomos.</i>- Según la definición de locación de servicios establecida en el Código Civil «el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios (...)». La prestación de servicios que efectúa el locador es independiente, autónoma, ya que no se encuentra bajo la dirección del comitente; éste podrá obviamente indicarle cuál es el resultado que espera obtener y fijar las instrucciones, pero no podrá dirigir la prestación de servicios que</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>efectúe el locador, vale decir no podrá interferir en su labor. Es aquí donde reside la principal diferencia entre este tipo de contratos y el contrato de trabajo, vale decir en el elemento «subordinación». Con la suscripción del contrato de locación de servicios se genera para el locador el derecho al pago de una retribución. Adicionalmente, también tendrá derecho a cualquier otro beneficio que pudiera estipularse en el contrato. Por lo demás, al no comprender este tipo de contratos una relación laboral, no genera derecho a los beneficios contemplados en el contrato de trabajo.</p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO. – DE LOS CONTRATOS VERBALES</b></p> <p>Los contratos son acuerdos de voluntades y pueden tomar diversas formas. La forma contractual es el medio a través del cual se exterioriza el consentimiento de las partes. La voluntad de contratar puede mostrarse a través de hechos o actos concluyentes. El contrato verbal es perfectamente válido excepto en los casos en los que la ley obligue a realizarlo en forma escrita, quedan perfeccionados, con el consentimiento oral de las partes.</p> <p><b>DÉCIMO TERCERO. - EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS</b></p> <p>En el presente caso a fin de verificar la existencia de un contrato de trabajo por encubrimiento mediante contratos verbales, se procederá a analizar y determinar si en los servicios prestados existieron los elementos del contrato de trabajo.</p> <p>· En cuanto a la <b>prestación personal del servicio</b>, tenemos que ambas partes coinciden en señalar que el demandante prestó servicios en los meses de octubre y noviembre del 2020, por lo que se tiene acreditado dichos periodos. Respecto al mes de enero del 2021, el demandante sostiene que prestó servicios el mes completo mientras que la demandada señala que prestó servicios del 15 al 30 de enero, al respecto a fojas 75 se tiene la orden de servicio N° 148, que sustenta la contratación del demandante, se señala que los servicios prestados por el demandante fueron del 15 al 30 de enero, también se advierte que se paga una contraprestación de S/ 950.00 monto similar al pagado al demandante por los servicios prestados en el mes de octubre y en el mes de noviembre, respectivamente, según las órdenes de servicios de fojas 73 y 74, de lo que se puede inferir que el demandante prestó</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>servicios por todo el mes de enero del 2021, de lo contrario habría percibido una contraprestación proporcional a quince días, como sucedió según la orden de servicio del mes de agosto del 2021, a fojas 78; en consecuencia se acredita la prestación de servicios por todo el mes de enero del 2021. Sobre los meses de mayo y junio del 2021, ambas partes coinciden en señalar que el demandante prestó servicios en dichos meses, por lo que se tiene como acreditado. Sobre los días 27 a 31 de julio del 2021, el demandante sólo acredita la prestación de servicios el 27 de julio del 2021, conforme a las fotografías de un cuaderno de control de ingreso y salida, que obran a fojas 38 y 39, documentos que la entidad demandada no ha cuestionado; de los días 28 al 31 de julio del 2021 no existe prueba de prestación de servicios. Respecto al mes de agosto del 2021, el demandante sostiene que laboró el mes completo pero que se le obligó a emitir su recibo por honorarios sólo por 26 días, la demandada señala que el demandante conocía que prestaría servicios hasta al 26 de agosto del 2021, conforme a la orden de servicios que obra a fojas 78, es así que la controversia versa sobre la prestación de servicios en los días del 27 al 31 de agosto del 2021; sobre el particular, el demandante presenta una fotografía de un cuaderno de control de asistencia, a fojas 37, documento que no ha sido cuestionado por la demandada, y que evidencia la prestación de servicios los días 30 y 31 de agosto del 2021, respecto a los días 27, 28 y 29 de agosto no existe prueba de prestación de servicios; siendo ello así se puede concluir que <b>sí existió una verdadera prestación personal del servicio del 01 de octubre al 30 de noviembre del 2020, en los meses de enero, mayo y junio del 2021, el 27 de julio del 2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días 30 y 31 de agosto del 2021.</b></p> <p>· En cuanto a la <b>subordinación</b> se debe señalar que es un requisito primordial que</p> <p>determina si las labores efectuadas fueron de naturaleza laboral o civil. Se tiene que el demandante ha realizado labores de recolección de residuos sólidos, esto es ha prestado servicios en un actividad que es función de una entidad edil, por lo que se infiere que el demandante estaba sujeto a la estructura jerárquica de la entidad, además de los documentos de fojas 37 a 39 se verifica que se controlaba su entrada y salida lo que configura subordinación propia de una relación trabajador empleador, y de ello se puede inferir que dicho control se dio durante</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>todos los periodos de prestación de servicios. Cabe añadir que conforme al principio de facilitación probatoria, probada la prestación personal se presume la existencia de subordinación y remuneración, esto no significa que se libere a la demandante de probar la subordinación a que estuvo sometido sino que se genera, al demandado, la carga de probar la prestación autónoma de los servicios, en el presente caso, el demandado ha señalado que la prestación de servicios no estaba sujeta a subordinación, sin embargo no ha acreditado que la demandante prestaba servicios de manera autónoma y por cuenta propia, por lo que no desvirtúa la presunción de subordinación. Siendo ello así se determina que la <b>subordinación técnica, jerárquica y legal</b>, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente.</p> <p>· Por último, se verifica igualmente la <b>subordinación económica</b>, que viene a ser a su vez, el elemento de la <b>contraprestación abonada por la emplazada (remuneración)</b>; conforme se evidencia de los recibos por honorarios y ordenes de servicios que el demandante <b>percibía una contraprestación</b> por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor.</p> <p>Por lo que estando a los hechos expuestos, invocando el principio de facilitación probatoria señalado precedentemente, se puede arribar a la conclusión, luego de acreditada la prestación personal, que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, por lo que de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que la demandante tuvo un contrato de trabajo encubierto por contratos verbales que se han desnaturalizado, por lo que se declara la existencia de una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado, conforme al artículo 4 del TUO del D.L. N° 728 del 01 de octubre al 30 de noviembre del 2020, en los meses de enero, mayo y junio del 2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días 30 y 31 de agosto del 2021.</p> <p>El D.S. 001-96-TR en su artículo 16 establece “<i>En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación</i>”</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

*en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese.”. En el presente caso se verificado que el demandante ha laborado como obrero recolector de residuos sólidos, siendo ello así se puede determinar que el demandante ha sobrepasado el periodo de prueba al acumular cinco meses y veintinueve días de labores en el mismo puesto de trabajo, no habiendo transcurrido más de tres años entre periodos.*

**DÉCIMO CUARTO. - DEL DESPIDO INCAUSADO**

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

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

<p>proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo)<sup>8</sup>; sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo estos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.</p> <p>Respecto del despido incausado, éste se presenta cuando <i>"Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique"</i><sup>9</sup>, y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo <i>"...no es válido afirmar que la eficacia restitutoria -entiéndase la reposición. De la impugnación de un despido, sea ésta incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí..."</i><sup>10</sup>, por lo tanto, la reposición derivada de un despido incausado (además del nulo y fraudulento) puede ser dispuesta por el juez laboral.</p> <p>En el presente caso, el demandante refiere que ha sido despedido sin causa, por su parte la demandada señala que se prescindió de sus servicios conforme a su contrato pues era de naturaleza civil; conforme se ha determinado previamente, existe vínculo laboral entre las partes y el demandante superó el periodo de prueba por acumulación de los periodos laborados, por ende, lo alegado por la demandada configura un despido incausado, pues no se le expresó causa derivada de su conducta o labor, siendo necesario analizar si corresponde ordenar la reposición del actor.</p> <p><b>DÉCIMO QUINTO. - DE LA REPOSICIÓN LABORAL</b></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>El Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, establece que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo)<sup>11</sup>; sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo éstos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.</p> <p><b>DÉCIMO SEXTO.- DEL PRECEDENTE HUATUCO, LA SENTENCIA MOQUEGUA, LA INCONSTITUCIONALIDAD DE ALGUNOS ARTICULOS DEL SERVIDOR Y LA SENTENCIA RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE N° 06681- 2013-PA/TC.</b></p> <p>- <b>De la Reposición y el Precedente Vinculante:</b> De acuerdo con lo previsto en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral (Art. 38), la comisión de un despido arbitrario genera el pago de una indemnización y, solo en determinados casos, se puede acceder a la reposición vía acción de nulidad de despido. Sin embargo, los derechos laborales no pueden ser vistos exclusivamente desde la perspectiva de la legislación laboral ordinaria, ya que en los últimos años, el derecho constitucional mediante los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, ha ejercido una gran influencia en la protección constitucional del Derecho al Trabajo y, especialmente, en la protección contra el despido, reconociendo el derecho de los trabajadores a su reposición en el puesto de trabajo, luego de haber efectuado una interpretación del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, al reconocer que la protección contra el despido arbitrario es un mandato constitucional al legislador que no puede interpretarse como un encargo abierto y que habilite al legislador a efectuar una regulación legal que llegue a vaciar de contenido el núcleo duro de este derecho constitucional (STC EXP. 1124- 2001-AA/TC). Bajo este contexto y si bien el Tribunal Constitucional en el expediente 05057-2013-PA/TC<sup>12</sup> caso Huatuco establece los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 como <b>precedente vinculante</b> y donde el fundamento 18 señala:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>“Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27 y 22 de la constitución, el Tribunal Constitucional estima que <b>en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.</b> <i>13 Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del decreto Legislativo 728 para el sector privado.</i>” Cabe hacer hincapié que si bien este precedente se dio en el marco de un proceso de amparo, se debe tener en cuenta que este rige para la modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, por lo que a fin de determinar si al accionante le asiste el derecho o no a ser repuesto se realizarán algunas precisiones: <b>Respecto del régimen laboral del actor</b>, el segundo párrafo del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, aprobada por la Ley número 27972, vigente desde el 28 de Mayo de 2003, establece: “<i>Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.</i>”; siendo así, dado que las labores recolección de residuos sólidos que realizaba la demandante se condicen con las labores de un obrero, en atención a la normatividad antes referida, el régimen laboral al que se encontraba adscrito <b>es el de servidor público sujeto al régimen laboral de la actividad privada</b>, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Por lo tanto, sería de aplicación lo establecido en el precedente señalado, sin embargo, es necesario un análisis para la aplicación de este precedente al personal obrero. <b>En lo relativo a la necesidad de concurso para ingresar a la carrera administrativa;</b> debe señalarse que a partir de junio de dos mil uno; en virtud de las normas arriba señaladas, el personal obrero de las municipalidades están comprendidos dentro del régimen laboral de la actividad privada, con lo que coexisten a partir de esta fecha dos regímenes laborales, el público y el privado, y el personal que está sujeto al régimen laboral de la actividad privada se sujeta</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>necesariamente a lo establecido por la LPCL, sin que esta norma establezca como requisito para la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo para el que es contratado mediante concurso de méritos; en efecto, el artículo 4 de dicha norma legal establece que “...<i>El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...</i>”, lo que implica que mientras no se haya celebrado un contrato de trabajo sujeto a modalidad y conforme a los requisitos establecidos por los artículos 72 y 73 de la LPCL, estaremos ante un contrato de trabajo de duración indeterminado. El Tribunal Constitucional sostiene que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente <b>meritocráticos</b> y resaltando la importancia e la meritocracia para el ingreso a la administración pública, también establece que esta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público. Sin embargo es criterio de esta juzgadora que en el caso de los obreros de las Municipalidades esta no es aplicable por cuanto dicho personal realiza funciones operativas a diferencia de los empleados que desarrollan labores administrativas, esto no significa que la empleadora para el caso de los obreros no pueda establecer como un elemento de evaluación para el acceso a un cargo en tanto al empleador le corresponde determinar si el trabajador a contratar o contratado reúne el perfil funcional requerido para desempeñar el cargo a asignarse o asignado. A mayor abundamiento y teniendo como marco la Ley 30057 (SERVIR) se puede colegir que en este dispositivo legal cuya implementación es progresiva se señala que “<i>No están comprendidos en la presente norma: .... Tampoco, los obreros de los gobiernos regionales y locales</i>”. Ello sin embargo no obsta con el hecho de que los obreros también se encuentran sujetos a lo establecido en el Decreto legislativo N° 1025 dispositivo que norma la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado por cuanto el objetivo es la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano lo cual implica también los servicios (funciones operativas) que ellos desarrollan, <b>pero que es diferente al acceso mediante concurso</b>, que</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>se establece para los servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada que desarrollan labores administrativas.</p> <p>- <b>De la Casación Moquegua:</b> Se debe indicar que la SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA EN LA CASACIÓN LABORAL N° 12475-2014 MOQUEGUA señala en su décimo cuarto considerando lo siguiente: “En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo 017-93-JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN. El cual no se aplica en los siguientes casos: “1. Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales. 2. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041. 3. Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. 4. Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato administrativo de Servicios (CAS). 5. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. 6. Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.” (énfasis agregado)</p> <p>- <b>De los Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017- 2014-PI/TC</b> (sobre inconstitucionalidad de algunos artículos de la Ley Servir). Cabe tenerse presente que al declararse la inconstitucionalidad de algunos artículos de la ley</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>servir<sup>14</sup> se declaró inconstitucional el extremo de la ley que excluía de sus alcances a los obreros de los gobiernos regionales y locales porque estos ejercen función pública, aun cuando no desempeñen labores administrativas. Es así que la aludida sentencia señala: “<b>1. FUNDADAS EN PARTE</b> las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra diversos artículos de la Ley N° 30057, del Servicio Civil. <b>En consecuencia:</b> a) <b>INCONSTITUCIONAL</b> el <b>primer párrafo</b> de la <b>Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057</b>, en el extremo que dispone “(...) así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República (...)” y “(...) Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales (...)”. <b>INCONSTITUCIONAL</b> por conexidad, el <b>tercer párrafo</b> de la referida <b>Primera Disposición Complementaria Final</b>, en el extremo que dispone “los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales” y “así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú. El Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República”; por lo que <b>la Primera Disposición Complementaria Final queda subsistente con el siguiente contenido:</b> “<i>PRIMERA. Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley. No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, ni los servidores sujetos a carreras especiales.</i> Bajo este contexto entonces se podía concluir que a los obreros municipales les era de aplicación el precedente Huatuco, consecuentemente no podía existir reposición, sin embargo, el propio Tribunal Constitucional ha reconocido que el precedente Huatuco puede generar algunas confusiones en su aplicación, por lo que ha optado por relativizar sus alcances.</p> <p>- <b>De la sentencia recaída en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC:</b> En un reciente pronunciamiento, en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC, el Tribunal constitucional señala “<i>Así, sobre la base de lo</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>dispuesto en la STC Exp. N.º 05057-2013-PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a esta último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, es corresponde aplicar las reglas del "precedente Huatuco", referidas al pedido de reposición"</i></p> <p><i>Además señala "es claro que el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera</i></p> <p><i>administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no 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)".</i>19. Es decir, el TC ha rechazado aplicar dicho criterio jurisprudencial al pedido de reposición de un obrero municipal, en la medida que este se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. En tal sentido, el Colegiado ha precisado que lo que se buscó proteger con el precedente Huatuco es la carrera administrativa. Asimismo, ha reconocido que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente realiza carrera administrativa, y que solo a este último grupo, corresponde aplicar las reglas del precedente Huatuco. Por lo que en la citada sentencia donde resolvió el caso de un trabajador obrero que demandó a su entidad empleadora por haberlo despedido de manera arbitraria el TC manifestó que la reposición es solicitada por un trabajador obrero, sujeto a la actividad privada, por lo que <b>no es posible aplicar</b> el referido precedente. Consecuentemente verificada objetivamente la causa y analizados los medios probatorios aportados caso por caso se concluye que si es posible la reposición de un obrero municipal.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**DÉCIMO SÉPTIMO. - DE LA REPOSICIÓN DEL ACCIONANTE**

En el presente caso se ha determinado que la accionante ha sido despedido incausadamente, por lo que, consecuentemente, merece atender la reposición correspondiente, toda vez que así lo ha petitionado el accionante. Siendo esto así, y en mérito a lo establecido por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República, corresponde atender al accionante con la reposición a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida.

**DÉCIMO OCTAVO.-** Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado<sup>15</sup> que: *“(...) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e irrenunciabilidad”*. Habiéndose establecido el tipo de relación laboral y en atención al principio indicado, además de tener en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde a la demandante el pago de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas

legales, en los periodos que se ha estimado el reconocimiento de vínculo laboral.

#### **DÉCIMO NOVENO.- DEL PAGO DE REMUNERACIONES**

La parte demandante solicita el pago de remuneraciones del 27 al 31 de julio del 2021, y del 27 al 31 de agosto del 2021; considerando que está acreditada la prestación de servicios el 27 de julio del 2021 y los días 30 y 31 de agosto del 2021, corresponde amparar el pago por dichos días, resultando infundada respecto a los demás.

Periodo	remuneración	Tiempo efectivo	Total	Detalle
jul-21	970	01 día	32.33	días 27
ago-21	970	02 días	64.67	días 30 y 31
		<b>TOTAL</b>	<b>S/. 97.00</b>	

#### **VIGÉSIMO.- DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR**

Respecto a la asignación familiar reclamada, se tiene que de conformidad con el artículo 1° de la Ley N° 25129, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar. Al respecto de conformidad con el Décimo Segundo considerando de la CAS. LAB. N° 2630-2009 HUAURA16, la interpretación correcta del presente artículo, acorde con los derechos y principios constitucionales, es que la restricción establecida en la misma respecto a "*los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva*", es que éstos no perciban un doble beneficio por este derecho de asignación familiar otorgado de forma general e imperativa a favor de los trabajadores del sector privado, se encuentren o no sindicalizados, como consecuencia del que perciban a raíz del convenio colectivo o del previsto por la ley (derecho mínimo), caso en el cual los trabajadores percibirán el que le otorgue mayor beneficio en efectivo y tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años; en el presente caso el demandante acredita la carga familiar con el acta de nacimiento de fojas 19, de la que se verifica que su hija nació

el 01 de mayo del 2021, por lo que le corresponde el pago de este concepto por los periodos laborados a partir del 01 de mayo del 2021.

PERIODO	Dispositivo	RMV	asignac. Familiar	Tiempo Efectivo	Total Asign. Familiar
MAYO, JUNIO Y AGOSTO 2021	D.S. Nº 004-2018TR	930	93.00	03M	279.00
<b>TOTAL</b>					<b>S/. 279.00</b>

**VIGÉSIMO PRIMERO.- DE LOS BENEFICIOS SOCIALES**

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal. Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa. Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficios social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena. Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencia de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores.

**VIGÉSIMO SEGUNDO. - DE LA LIQUIDACIÓN**

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

- **Compensación por tiempo de servicios:** De conformidad a lo prescrito por el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto

<p>Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo 9° de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20° del TUO del Decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2° del citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses.</p> <p>El trabajador tendrá derecho al depósito una vez cumplido el mes de servicios. Si ha laborado menos de un mes esos días se acumulan para el depósito siguiente. En lo concerniente a la Compensación por Tiempo de Servicios reclamados por demandante, debe señalarse que la emplazada no ha probado haber pagado al demandante suma alguna por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma semestral conforme a lo dispuesto en los Artículos 21° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR; motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio, calculo que</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

se ha realizado conforme al artículo 8 del TUO del D.L. N° 650, según el detalle siguiente:

**Compensación por Tiempo de Servicios**

**Periodo meses: octubre, noviembre 2020, enero, mayo, junio, agosto del 2021**

Depósito	Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración al mes de	Básico	Asignación Familiar	1/6 Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS
oct-20	01/10/20 31/10/20	01M	oct-20	970	0	0	970.00	80.83
abr-21	01/11/20 30/11/20	01M	nov-20	970	0	0	970.00	80.83
abr-21	01/01/21 31/01/21	01M	ene-21	970	0	0	970.00	80.83
oct-21	01/05/21 30/05/21	01M	may-21	970	93	0	1,063.00	88.58
oct-21	01/06/21 30/06/21	01M	jun-21	970	93	0	1,063.00	88.58
oct-21	01/08/21 26/08/21	26D	ago-21	970	93	0	1,063.00	76.77

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<b>TOTAL</b>	<b>S/. 496.4 4</b>
--------------	----------------------------

**- De Las Remuneraciones Vacacionales:** Que, según lo dispuesto por el artículo

10° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, el segundo

párrafo del artículo 22 del Decreto Legislativo N° 713, establece: “*El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.*” En el presente caso este concepto también asiste al demandante en proporción al tiempo trabajado en periodos truncos:

**Periodo meses enero, mayo, junio, octubre, noviembre-2020 y agosto del 2021**

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Básico	Asignacion Familiar	Remunerac. Computable	Vacaciones
Truncas	05M 26D	970	93	1,063.00	519.69
<b>TOTAL</b>				<b>S/. 519.69</b>	

Considerando las pretensiones dinerarias que han sido amparadas, al demandante le corresponde percibir la suma de S/ 1,618.46 (MIL SEISCIENTOS DIECIOCHO CON 46/100 SOLES) por conceptos de remuneraciones, asignación familiar CTS y vacaciones, deberá ser pagada al demandante.

RESUMEN	
Compensación por Tiempo de Servicios	S/. 496.44
Vacaciones	S/. 519.69
Remuneraciones	S/. 323.33
Asignación Familiar	S/. 279.00
<b>TOTAL</b>	<b>S/. 1,618.46</b>



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

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

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

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

**VIGÉSIMO CUARTO.-** Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el

<p>cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza<sup>20</sup>. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00570-2021-0-0201-JP-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz.

**LECTURA.** El cuadro 5.2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, alcanzando el máximo puntaje (20) en esta parte de la sentencia evaluada.



	2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días 30 y 31 de agosto del 2021.	<i>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple</b>											<b>10</b>
<b>Descripción de la Decisión</b>	<p><b>3. SE ORDENA</b> que la demandada cumpla con <b>REPONER</b> al demandante en el cargo desempeñado antes del cese, con la última remuneración percibida; o en su defecto, en uno de similar naturaleza que no implique una reducción de la categoría y remuneración percibida con anterioridad al despido.</p> <p><b>4. Se ORDENA</b> a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente S/ 1,618.46 (MIL SEISCIENTOS DIECIOCHO CON 46/100 SOLES) por conceptos de remuneraciones, asignación familiar CTS y vacaciones, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Con los descuentos de Ley.</p> <p><b>5. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE</b> los actuados en el modo y forma de Ley.</p> <p><b>6. NOTIFÍQUESE</b> a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.</p>	<p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> 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. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple.</b></p>					X						

Fuente: expediente N° 00570-2021-0-0201-JP-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz.

**LECTURA.** El cuadro 5.3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; alcanzando un valor de 10 en esta parte de la sentencia analizada.



	La sentencia contenida en la resolución N° 04 de fecha 04 de noviembre de 2021 en los extremos que: <b>1) declara fundada en parte</b> la demanda interpuesta por XXXXXXXXXXXXXXXX contra XXXXXXXXXXXXXXXX, sobre desnaturalización de contrato verbal, reposición laboral, pago de beneficios sociales, pago de remuneraciones, sin costas ni costos; <b>2) declara</b> desnaturalizados los contratos verbales celebrados entre las partes y <b>declara</b> la existencia de una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado del 01 de octubre al 30 de noviembre del 2020, en los meses de enero, mayo y junio del 2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días 30 y 31 de agosto del 2021; <b>4) ordena</b> a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente S/ 1,618.46 por conceptos de remuneraciones, asignación familiar CTS y vacaciones, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, con los descuentos de Ley, con lo demás que contiene al respecto.	<i>perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>										
<b>Postura de las Partes</b>		<b>1.</b> Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b> <b>2.</b> Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple.</b> <b>3.</b> Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple.</b> <b>4.</b> 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. <b>Si cumple.</b> <b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>					X					

Fuente: N° 00570-2021-0-0201-JP-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz.

**LECTURA.** El cuadro 5.4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy alta, alcanzando una puntuación de 10 en esta parte de la sentencia analizada.

**Cuadro 5.5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, con énfasis la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho.**

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los Hechos	<p><b>II. FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN</b></p> <p><b>El Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Independencia</b>, por escrito de fecha 12 de noviembre de 20212, interpone recurso de apelación contra la sentencia, expresando los siguientes agravios, errores de hecho y de derecho: <b>a)</b> la sentencia contiene una motivación insuficiente, pues no se sustenta en la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados al proceso; <b>b)</b> el vínculo con el accionante no ha sido indefinido, sino por periodos indistintos, con el añadido que no se ha acreditado la existencia del vínculo laboral, habiendo únicamente existiendo un contrato de naturaleza civil; <b>c)</b> se afecta con los intereses económicos de la municipalidad, pues no cuenta con disponibilidad económica.</p> <p><b>III. ANTECEDENTES DEL CASO</b></p> <p><b>a) Demanda:</b> mediante escrito del 20 de setiembre de 2021, subsanado con escrito del 30 de setiembre de 2021, XXXXXXXXXXXXX, interpone demanda laboral3 contra la XXXXXXXXXXXXX, sobre las siguientes pretensiones: <b>i)</b> la desnaturalización de contratos de locación de servicios; <b>ii)</b> reposición a su puesto laboral u otro similar por haberse</p>	<p><b>1.</b> Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i>)<b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez.</i>)<b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (<i>El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado.</i>) <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (<i>Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un</i></p>					X					

	<p>producido el despido incausado; <b>iii)</b> se disponga le pago de los beneficios sociales dejados de percibir, tales como la CTS, vacaciones, trucas y asignación familiar por el periodo comprendido entre octubre y noviembre de 2020 y los meses de enero, mayo, junio y agosto de 2021, por la suma de S/ 1,290.00; <b>iv)</b> se disponga le pago de remuneraciones correspondientes a los días 27, 28, 29, 30 y 31 de agosto de 2021, ascendente a S/ 27.00 Señala que: <b>i)</b> ingresó a laborar a favor de la entidad demandada en octubre de 2020 en el cargo de recolector de residuos sólidos en el camión compactador en el área de limpieza pública en la Sub Gerencia de Gestión Ambiental, mediante contratos de locación de servicios verbales, emitiendo únicamente recibos por honorarios e informes de labores; <b>ii)</b> si bien ha laborado por un espacio de 06 meses en periodos espaciados; sin embargo, ha cumplido con el periodo de prueba, con el añadido que siempre estuvo sujeto a un horario de trabajo; <b>iii)</b> el 01 de setiembre de 2021 se le comunicó que ya no laboraría más; sin embargo, fue obligado a emitir su recibo por sólo 26 días, indicándole que de no ser así no se le pagaría dicho mes y por necesidad tuvo que aceptar, la misma situación ocurrió en julio habiendo laborado los días 27, 28, 29, 30 y 31, los mismos que no le fueron reconocidos para fines de pago.</p> <p><b>b) Contestación de demanda:</b> El Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Independencia mediante escrito de fecha 27 de octubre de 20214, absuelve el traslado de la demanda solicitando se declare infundada por los siguientes fundamentos: <b>i)</b> el demandante prestó servicios mediante contratos de naturaleza civil, esto es, contratos de locación de servicios; por lo que, de ninguna manera pudieron presentarse los elementos típicos de un contrato de trabajo; <b>ii)</b> mediante informe N° 06-2021-MDI-GSPyGA/SGGA/IZRL se sustenta la necesidad de servicios debido a la ausencia de personal a razón del covid-19; <b>iii)</b> el demandante no ha acreditado haber superado el periodo de prueba, con el añadido que tenía</p>	<p>hecho concreto).<b>Si cumple.</b>  <b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										20
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----



	<p>perfecto conocimiento que su contrato duraría hasta el 26 de agosto de 2021.</p> <p><b>c) Sentencia:</b> El 04 de noviembre de 2021, el Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, expide sentencia declarando <b>fundada en parte</b> la demanda interpuesta por Ely Diego Ramírez Rosales, bajo los siguientes argumentos: <b>i)</b> ambas partes coinciden en que el demandante prestó servicios en los meses de octubre y noviembre del 2020; <b>ii)</b> respecto al mes de enero de 2021, a fojas 75 obra la orden de servicio N° 14 8, que señala que los servicios prestados por el demandante fueron del 15 al 30 de enero, advirtiéndose que se le pagó S/ 950.00 monto similar al pagado en el mes de octubre y noviembre (fojas 73 y 74), concluyéndose que el demandante prestó servicios por todo enero del 2021, pues no ha percibido una contraprestación proporcional a 15 días, como en agosto del 2021 (fojas 78); <b>iv)</b> sobre los meses de mayo y junio del 2021, ambas partes coinciden en señalar que el demandante prestó servicios en dichos meses; <b>v)</b> sobre los días 27 a 31 de julio del 2021, el demandante sólo acredita la prestación de servicios el 27 de julio del 2021, conforme a las fotografías de un cuaderno de control de ingreso y salida, de fojas 38 y 39, documentos que la entidad demandada no ha cuestionado; de los días 28 al 31 de julio del 2021 no existe prueba de prestación de servicios; <b>vi)</b> respecto al mes de agosto del 2021, conforme a la orden de servicios a fojas 78, la controversia versa sobre la prestación de servicios en los días del 27 al 31 de agosto del 2021; sobre el particular, a fojas 37 obra una fotografía de control de asistencia, documento que no ha sido cuestionado por la demandada, y que evidencia la prestación de servicios los días 30 y 31 de agosto del 2021, respecto a los días 27, 28 y 29 de agosto no existe prueba de prestación de servicios, concluyéndose que sí existió una verdadera prestación personal del servicio <b>del 01 de octubre al 30 de noviembre del 2020, en los meses de enero, mayo y junio del 2021, el 27 de julio del 2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días</b></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b>30 y 31 de agosto del 2021; vii)</b> el demandante ha realizado labores de recolección de residuos sólidos, esto es ha prestado servicios en un actividad que es función de una entidad edil, por lo que se infiere que el demandante estaba sujeto a la estructura jerárquica de la entidad, con le añadido que de fojas 37 a 39 se acredita que su entrada y salida era verificada configurándose la subordinación; <b>viii)</b> se determina que la demandante tuvo un contrato de trabajo encubierto por contratos verbales que se han desnaturalizado, declarándose la existencia de una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado, conforme al artículo 4 del TUO del D.L. N° 728 del 01 de octubre al 30 de noviembre del 2020, en los meses de enero, mayo y junio del 2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días 30 y 31 de agosto del 2021; <b>ix)</b> en aplicación del artículo 16 del D.S. N° 001-96-TR , el demandante ha laborado como obrero recolector de residuos sólidos, sobrepasando el tiempo de periodo de prueba al acumular 05 meses y 29 días de labores en el mismo puesto de trabajo, no habiendo transcurrido más de 03 años entre periodos.</p> <p><b>IV. TEMA MATERIA DE DEBATE</b></p> <p>En el presente caso la cuestión se centra en determinar: <b>i)</b> si la sentencia materia de resolución adolece de los errores de hecho y derechos alegados por el apelante; <b>ii)</b> si los contratos verbales celebrados entre las partes de han desnaturalizado; y, si por lo mismo corresponde declarar la existencia de una relación laboral; <b>iii)</b> si corresponde ordenar el pago de beneficios sociales a favor del demandante.</p>											
<p><b>Motivación del Derecho</b></p>	<p><b>V. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS</b>  <b>PRIMERO: En cuanto al principio de la doble instancia:</b>  <b>1.1.</b> El derecho a la pluralidad de instancia forma parte del debido proceso judicial y goza de reconocimiento a nivel internacional en la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual en su artículo 8, inciso 2, párrafo h) ha previsto que toda persona tiene el “<i>Derecho de recurrir del</i></p>	<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es</i></p>										

	<p>fallo ante juez o tribunal superior (...). El Tribunal Constitucional tiene expuesto, en uniforme y reiterada jurisprudencia, que el derecho de acceso a los recursos o a recurrir las resoluciones judiciales, es una manifestación implícita del derecho fundamental a la pluralidad de la instancia, reconocido en el artículo 139 inciso 3) de la Norma Fundamental (Cfr. SSTC 1243- 2008-PHC, fundamentos 2; 5019-2009-PHC, fundamento 2; 2596-2010-PA; fundamento 4).</p> <p><b>1.2.</b> Según el artículo 364 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a la presente causa6: “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.” para lo cual el Juez Superior debe resolver en función a los agravios, los errores de hecho y de derecho que sustentan la pretensión impugnatoria; el recurso de apelación busca garantizar que las personas que participan en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal.</p> <p><b>SEGUNDO: Sobre la motivación de las resoluciones judiciales</b></p> <p><b>2.1</b> En el primer fundamento de la apelación se señala que, la sentencia contiene una motivación insuficiente, pues no se sustenta en la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados al proceso.</p> <p><b>2.2</b> Para resolver la denuncia acotada, es menester tener en cuenta lo señalado por el artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Estado, que estipula: “Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la Ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.</p>	<p>coherente). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> 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) <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> 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). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> 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). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> 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). <b>Si cumple.</b></p>					<p style="text-align: center;"><b>X</b></p>					
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	<p>2.3 Del mismo modo, el artículo 122 incisos 3) y 4) del Código Procesal Civil, modificado por Ley N° 27524 7, prescribe: “Las resoluciones contienen: ...3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado; 4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos (...)”, con el añadido de que según el artículo 50 inciso 6 del propio cuerpo normativo: “Son <b>deberes</b> de los Jueces en el proceso: (...) 6. Fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia”.</p> <p>2.4 En este contexto normativo y como quiera que la motivación de las decisiones jurisdiccionales, no solo constituyen una expresión de la prohibición de la arbitrariedad en el ejercicio de la función estatal, sino que, es la que legitima socialmente a los pronunciamientos judiciales, porque hacen públicas las razones que contienen las mismas; es necesario verificar si efectivamente en la sentencia venida en grado se ha afectado dicho principio en su vertiente de <b>motivación insuficiente</b>.</p> <p>2.5 Para tal efecto, traemos a colación la STC 00728-2008-HC/TC8, en la que el Tribunal Constitucional no sólo ha definido con claridad el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sino también ha delimitado los alcances del contenido constitucionalmente protegido del indicado derecho en los siguientes términos: “El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)”. “El derecho a la debida motivación de las resoluciones</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan de caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”.</p> <p><b>2.6</b> Asimismo, en la sentencia constitucional antes mencionada, se ha precisado cuándo estamos frente a la <b>motivación insuficiente</b>, en los siguientes términos: “se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la <b>ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos</b> resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo”.</p> <p><b>2.7</b> Sin embargo, en el presente caso, no resulta aplicable la tipología de defecto de motivación acotado, porque no se condice con la fundamentación fáctica y jurídica que contiene la resolución venida en grado, para su verificación simplemente es necesario leer y analizar la misma; en efecto, de la sentencia cuestionada se colige claramente que: <b>a)</b> se ha identificado la materia dilucidar; <b>b)</b> se ha pronunciado sobre los hechos expuestos por las partes, <b>c)</b> se han identificado los medios probatorios actuados y los que se refieren a los hechos controvertidos, <b>d)</b> se han analizado y valorado los mismos, tal como se desprende de las considerativas 13 a 24 de la resolución apelada, <b>e)</b> no se ha alterado, omitido o excedido el pronunciamiento en cuanto a las pretensiones formuladas por la parte</p>								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>demandante; <b>f)</b> observándose además que existe sustento no sólo fáctico sino también jurídico que guarda total concordancia con las pretensiones formuladas por la parte demandante.</p> <p><b>2.8</b> Siendo ello así, no resulta estimable la denuncia de forma formulado por el apelante, máxime si el Colegiado Constitucional ha dejado sentado que la Carta Política no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, requisitos que sí cumple la sentencia venida en grado, por lo que, resulta evidente que, no adolece de motivación insuficiente, máxime si el apelante no ha especificado que medio de prueba no habría sido valorado conjuntamente, deviniendo el argumento en un juicio de valor que no tiene sustento fáctico ni legal alguno.</p> <p><b>TERCERO: Base normativa y jurisprudencial</b></p> <p><b>3.1 Contrato de trabajo</b></p> <p>En primer lugar debemos señalar que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, regula las relaciones de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, estableciendo sobre el contrato de trabajo lo siguiente: “Artículo 4.-En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece (...).</p> <p><b>3.2</b> De lo anotado, se desprende: <b>a)</b> Que el contrato de trabajo consiste en un acuerdo de voluntades, mediante el cual una de las partes, denominado trabajador, se</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada; y el otro, llamado el empleador, queda obligado, al pago de la remuneración correspondiente y goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. b) que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: i) la prestación personal por parte del trabajador; ii) la remuneración y iii) la subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios; c) que, los contratos individuales de trabajo pueden celebrarse por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.</i></p> <p><i>3.3 La legislación nacional se inclina hacia la contratación por tiempo indeterminado, ya que brinda al trabajador un mayor grado de estabilidad en el empleo; mientras que, el empleador preferirá las contrataciones temporales, porque en ellas la ruptura de la relación laboral resulta más fácil y porque además le genera menos costos.</i></p> <p><b>3.4 Régimen laboral de los servidores públicos de las municipalidades</b></p> <p><i>3.4.1 El artículo 37 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972: “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.</i></p> <p><i>3.4.2 Del mismo modo la Ley N° 30889, que precisa el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, en su artículo único señala: “Precisase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b>Laboral”;</b> por lo que, atendiendo a lo que sostiene el demandante, esto es, que ha venido desempeñándose como obrero recolector de residuos sólidos; entonces, por lo mismo se encuentra bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, tal como lo disponen las leyes a las que nos hemos hecho referencia precedentemente.</p> <p><b>CUARTO: Existencia de la relación laboral</b></p> <p><b>4.1</b> Estando a las normas precitadas a continuación se procede a determinar si efectivamente existió una relación de trabajo entre las partes que fue encubierta con contratos verbales, para ello es menester analizar en detalle los hechos de la relación originada y mantenida entre las partes, por cuanto para concluir si una persona es o fue trabajador se debe decidir sobre la base de la realidad y no sobre la base de la forma del contrato, proceso que importa la aplicación del principio de la primacía de la realidad, sobre el que el máximo intérprete de la Constitución en reiterada y uniforme doctrina jurisprudencial ha señalado: “En cuanto al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional ha precisado, en la STC N.º 1944-2002-AA/TC, que “[...] 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”, situación que se verificará en adelante.</p> <p><b>4.2 Test de laboralidad</b></p> <p>En este contexto normativo y jurisprudencial, para determinar si la subsunción realizada por la Juez de la Causa resulta correcta y verificar si efectivamente existió una relación de trabajo entre las partes encubierta bajo contratos de locación de servicios civiles, corresponde a este Colegiado evaluar si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: <b>a)</b> control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; <b>b)</b> integración del demandante en la estructura</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



	<p><i>organizacional de la sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud.</i></p> <p><b>4.3 Análisis del caso en concreto</b></p> <p>Del examen integral de los actuados judiciales y la valoración conjunta de los medios probatorios aportados al proceso, se desprende que materialmente, en el terreno de los hechos, entre las partes existió una verdadera relación de trabajo, por las siguientes consideraciones que pasamos a exponer: <b>a) Control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta;</b> en efecto, el demandante prestó sus servicios como obrero recolector de residuos sólidos mediante contratos verbales desde el 01 de octubre al 30 de noviembre del 2020, en los meses de enero, mayo y junio del 2021, el 27 de julio del 2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días 30 y 31 de agosto del 2021; labores que fueron desarrolladas en forma personal y bajo el control de la empleadora, tal como se desprende de la naturaleza misma de las funciones desempeñadas por el demandante, pues era necesario la guía u orden impartida por sus superiores, pues el accionante por cuenta propia no podría realizar las funciones de obrero municipal de residuos sólidos; concluyéndose nítidamente el poder de dirección de la demandada quien dictaba las órdenes necesarias para la ejecución, facultades del empleador que han sido recogidas expresamente en los artículos 4 y 9 del TUO de la LPCL10. Resultando importante, señalar que el elemento subordinación es el diferenciador y determinante para concluir que estamos frente a una relación laboral y no frente a una relación de carácter civil; <b>b) integración del demandante en la estructura organizacional de la entidad,</b> si bien es cierto que al respecto no existen pruebas suficientes, porque no se cuentan con los documentos de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>gestión de la demandada; empero, está probado incontestablemente que el demandante prestó servicios como obrero recolector de residuos sólidos, conforme está demostrado con los recibos por honorarios de fojas 02 a 07 y las tomas fotográficas del cuaderno de control de fojas 13 a 15, con el añadido de que no debe perderse de vista que la presencia de los rasgos de laboralidad son alternativos y no concurrentes, tal como lo ha señalado el Máximo Colegiado Constitucional en las STC N° 02069-2009-P A/TC y 01193-2011-PA/TC; <b>c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado</b>, hecho que se colige a partir no solo de la naturaleza misma de la prestación, sino también de las tomas fotográficas del cuaderno de control de fojas 12 a 15, entendiéndose también que no podría haber realizado sus labores en un horario establecido a su libre albedrío sino, en coordinación no sólo con su jefe sino con los demás obreros; <b>d) la prestación fue de cierta duración y continuidad</b>; según aparece del caudal probatorio acopiado la prestación personal y directa del demandante mediante contratos verbales fue ejecutado desde el 01 de octubre al 30 de noviembre del 2020, en los meses de enero, mayo y junio del 2021, el 27 de julio del 2021, del 01 al 26 de agosto del 2021, y los días 30 y 31 de agosto del 2021; <b>e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio</b>, si bien no existen pruebas de entrega de herramientas y materiales, sin embargo, es evidente que la municipalidad otorgó al demandante los medios necesarios para la realización de sus labores, evidenciándose lo dicho en las tomas fotográficas de fojas 16 a 18 donde se observa al demandante realizando sus labores, portando indumentaria y accesorios propios de la municipalidad demandada; <b>f) pago de remuneración al demandante</b>, elemento que está también acreditado, con los recibos por honorarios de fojas 02 a 07, habiendo percibido la cantidad de <i>S/.</i> 950.00 aproximadamente, lo que en el mejor de los casos constituyen indicios suficientes que demuestran los hechos alegados por el accionante, esto es haberse encontrado realizando trabajos como obrero; <b>g)</b></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud; obligaciones que no ha sido cumplido por la entidad edilicia demandada, porque tenía la firme convicción de que se encontraba frente a contratos de naturaleza civil, conforme lo ha manifestado en la absolución de la demanda de fojas 79 a 84 y en el recurso de apelación de fojas 120 a 123.</i></p> <p><b>4.4</b> De lo anotado se desprende que el demandante ha acreditado haber prestado sus servicios personales, remunerados y bajo subordinación y dependencia, a favor de la demandada, en tal razón cumple con los requisitos del contrato de trabajo a que se contrae el artículo 4 del TUO de la LPCL, citado y descrito en los fundamentos jurídicos 3.1, 3.2 y 3.3. En tal sentido, en aplicación del principio de primacía de la realidad, su contratación es de naturaleza laboral y tiene que ser entendida a plazo indeterminado, pues cumple claramente los elementos.</p> <p><b>4.5</b> Tanto más si la parte demandada no ha demostrado que el accionante haya prestado sus servicios con el apoyo o asistencia de terceros para el cumplimiento de su labor y que éstos estuvieran a cargo del demandante y sus emolumentos pagados con el peculio de éste, como lo permite el artículo 1766 del Código Civil<sup>11</sup>, alegado por la emplazada, pero improbada; en consecuencia, queda rebatido el argumento contenido en el apartado <b>b)</b> de la apelación.</p> <p><b>4.6</b> Mención aparte, debe invocarse el artículo 16 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 001- 96-TR que señala: <i>“En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese”</i>; por lo que, aún cuando el demandante laboró en periodos distintos</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>conforme precisa el procurador, ello no soslaya que haya superado el periodo de prueba, es más de la revisión de la sentencia apelada se advierte que dicho aspecto ya había sido advertido por la juez de primera instancia quien incluso especificó que no ha transcurrido más de 03 año entre periodos.</p> <p>4.7 Finalmente, el apelante ha señalado que <i>se afecta con los intereses económicos de la municipalidad, pues no cuenta con disponibilidad económica</i>; al respecto, es relevante señalar que los Tratados Internacionales, en los que se encuentra adscrito el Estado peruano, en cuanto a derechos laborales y remunerativos se trata, han resaltado la importancia de derecho al trabajo, así pues, se tiene que la Declaración Universal de Derechos Humanos, ha estableciendo en su artículo 23 lo siguiente: “1. Toda persona tiene Derecho al Trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social...”, a partir de lo cual se debe considerar que el derecho al trabajo es esencial para la concretización de otros derechos fundamentales que a su vez constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana; sirve también al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y su familia, contribuyendo a la plena realización de la persona y su consecuente reconocimiento en el seno comunitario. En este contexto se debe tener en cuenta que este derecho pertenece a cada persona, pero es a la vez un derecho colectivo, que engloba todo tipo de trabajos ya sean estos autónomos o dependientes, los cuales serán debidamente remunerados, siendo el pago la consecuencia del trabajo cumplido.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b>4.8</b> El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7 prescribe: “<i>Derecho al Trabajo: comprende el derecho a contar con un trabajo elegido o aceptado libremente, mediante el cual las personas se puedan ganar la vida. Los Estados deben de garantizarlo y adoptar programas de formación, norma técnicas para el desarrollo económico, social y cultural, así como la ocupación plena productiva</i>”, paralelamente, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala en el artículo 6 que: “<i>1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada...</i>”.</p> <p><b>4.9</b> El derecho al trabajo, conlleva también a la libertad del mismo (libertad de trabajo), que según la Constitución Política del Perú, toda persona tiene el derecho de determinar con su empleador, la forma, modalidad y lugar de trabajo, así como también se incluye, el compromiso del Estado de no tener injerencia directa sobre la libre determinación de las personas en cuanto al trabajo que estas seleccionan, lo cual implica a su vez el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, siendo el Estado el encargado de velar y garantizar las condiciones laborales mínimas para el desempeño de los trabajadores. Siendo ello así, se concluye que, al haberse comprobado y demostrado la existencia de un vínculo laboral, éste debe ser respetado por el empleador, sin observar los conceptos de forma como son existencia de plaza presupuestada, instrumentos de gestión o cuadro de asignación de personal, sino más bien tomándose en cuenta y prevaleciendo el fondo y fines del derecho en sí mismo.</p> <p><b>QUINTO: Conclusión:</b>  Por los fundamentos señalados los Magistrados de la Sala Laboral consideran que: <b>i)</b> la sentencia materia de resolución no adolece de los errores de hecho y derechos</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>alegados por el apelante; <b>ii)</b> los contratos verbales celebrados entre las partes de han desnaturalizado; y, corresponde declarar la existencia de una relación laboral; <b>iii)</b> sí corresponde ordenar el pago de beneficios sociales a favor del demandante.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00570-2021-0-0201-JP-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz.

**LECTURA.** El cuadro 5.5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; alcanzando un puntaje de 20 en esta parte de la sentencia analizada.



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

Fuente expediente 00570-2021-0-0201-JP-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz.

**LECTURA.** El cuadro 5.6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, alcanzando un valor de 10 en esta parte de la sentencia analizada.

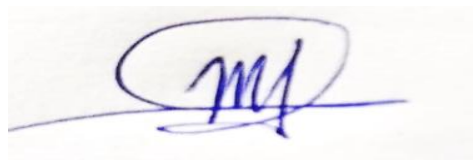


## Anexo 6.

### Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00570-2021-0-0201-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – HUARAZ, 2024** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Huaraz, 28 de octubre del 2024



---

NORABUENA TRUJILLO, Jorge Aniceto

Código de estudiante: 1203181137

DNI N° 31663790

Código ORCID: 0000-0003--4120-6745