



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATO; EXPEDIENTE N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01;
DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH - HUARAZ 2020**

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

AUTOR

**SANTA CRUZ CHUJANDAMA, LUIS ÁNGEL
ORCID: 0000-0002-2545-0895**

ASESOR

**VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESÚS
ORCID: 0000-0002-5592-488X**

HUARAZ – PERÚ

2020

TITULO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA
SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO; EXPEDIENTE N°
00536-2017-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH -
HUARAZ 2020**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

SANTA CRUZ CHUJANDAMA, LUIS AGEL

ORCID: 0000-0002-2545-0895

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado, Huaraz,
Perú

ASESOR

VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESÚS

ORCID: 0000-0002-5592-488X

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y Ciencias
Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Huaraz, Perú

JURADO

TREJO ZULOAGA CIRO RODOLFO

ORCID: 0000-0001-9824-4131

GONZÁLES PISFIL MANUEL BENJAMÍN

ORCID: 000-0002-1816-9539

GIRALDO NORABUENA FRANKLIN GREGORIO

ORCID: 0000-0003-0201-2657

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

CIRO RODOLFO TREJO ZULOAGA

ORCID: 0000-0001-9824-4131

Presidente

MANUEL BENJAMÍN GONZÁLES PISFIL

ORCID: 000-0002-1816-9539

Miembro

FRANKLIN GREGORIO GIRALDO NORABUENA

ORCID: 0000-0003-0201-2657

Miembro

DOMINGO JESÚS VILLANUEVA CAVERO

ORCID: 0000-0001-8079-3167

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios por estar siempre presente conmigo, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad, por guiarme por el camino del bien y permitir que todos mis objetivos se cumplan.

A mi asesor quien con esfuerzo y mucha dedicación hizo lo posible para estar presente cuando necesitábamos de su ayuda, de sus enseñanzas, para así culminar y así hacer realidad la obtención del título profesional de abogado. También a los docentes de la Uladech Católica por promover e impartir sus conocimientos.

Luis Ángel Santa Cruz Chujandama

DEDICATORIA

A mi madre por traerme a este mundo y con más de treinta años de su partida sentí su apoyo incondicional en mi vida, ello me permitió cumplir mi formación profesional durante este duro trayecto, a mi esposa, hijos y hermanas por estar conmigo en los buenos y malos momentos.

Luis Ángel Santa Cruz Chujandama

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huaraz - 2020?; El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias 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: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, desnaturalización de contrato y sentencia

ABSTRACT

The investigation had the problem: What is the quality of the first and second instance judgments on contract denaturation, file No. 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; Ancash Judicial District, Huaraz - 2020?; The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The analysis unit was a judicial record selected by sampling as a convenience, the techniques of observation and content analysis were used to collect the data, and as an instrument a checklist validated by judgment of Experts. The results revealed that the quality of the explanatory, considered and resolute part, belonging to: the judgment of first instance was of rank: very high, very high and very high; and the second-instance ruling: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of very high and very high rank, respectively.

Keywords: quality, contract distortion and sentencing

CONTENIDO

	Pág.
Título de la tesis	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador de tesis y asesor	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Contenido.....	viii
Índice de resultados.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases Teóricas	8
2.2.1. Bases procesales.....	8
2.2.1.1. La pretensión.....	8
2.2.1.1.1. Concepto	8
2.2.1.1.2. Identificación de la pretensión.....	8
2.2.1.1.3. Ubicación de la desnaturalización de contrato en la Nueva Ley Procesal del Trabajo	8
2.2.1.1.4. Principios aplicables.....	11
2.2.1.2. El proceso laboral	13
2.2.1.2.1. Concepto	13
2.2.1.2.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral	14
2.2.1.3. El proceso ordinario laboral.....	17
2.2.1.3.1. Concepto	17
2.2.1.3.2. Asunto que dependen ventilarse como proceso abreviado	17
2.2.1.3.3. La audiencia única en el proceso ordinario laboral	17
2.2.1.4. La prueba	19
2.2.1.4.1. Diferencia entre prueba y medio probatorio	19

2.2.1.4.2. El objeto de la prueba	20
2.2.1.4.3. La carga de la prueba	21
2.2.1.4.4. Valoración y apreciación de la prueba.....	22
2.2.1.4.4. Sistemas de valoración de la prueba	22
2.2.1.4.5. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio	23
2.2.1.5. Los sujetos del proceso	24
2.2.1.5.1. El Juez.....	24
2.2.1.5.2. Las partes	24
2.2.1.6. La sentencia	25
2.2.1.6.1. Concepto	25
2.2.1.6.2. Regulación de la sentencia.....	25
2.2.1.6.3. Estructura de la sentencia.....	26
2.2.1.6.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia	26
2.2.1.7. Los medios impugnatorios	28
2.2.1.7.1. Concepto	28
2.2.1.7.2. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.....	28
2.2.1.7.3. Medio impugnatorio utilizado en el proceso	30
2.2.2. Bases sustantivas	31
2.2.2.1. El trabajo.....	31
2.2.2.1.1. Concepto	31
2.2.2.2. El derecho de trabajo	32
2.2.2.2.1. Concepto	32
2.2.2.3. El derecho laboral	32
2.2.2.3.1. Concepto	32
2.2.2.4. El contrato de trabajo	32
2.2.2.4.1. Concepto	32
2.2.2.4.2. Elementos del contrato de trabajo.....	33
2.2.2.4.3. Clases de contrato de trabajo	34
2.2.2.5. El derecho a la estabilidad laboral	38
2.2.2.6. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad.....	39
2.2.2.7. El despido laboral	40
2.2.2.7.1. Concepto	40

2.2.2.7.2. Características del despido.....	40
2.2.2.7.3. Clases de despido en la legislación laboral.....	45
2.2.2.7.4. Despidos regulados por las sentencias del Tribunal Constitucional.....	43
2.2.2.7.5. La reposición.....	44
2.2.2.7.6. Indemnización.....	45
2.2.2.7.7. Indemnización por daños y perjuicios.....	46
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	48
III. HIPÓTESIS.....	50
IV. METODOLOGÍA.....	51
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	51
4.2. Diseño de investigación.....	52
4.3. Unidad de análisis.....	52
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	53
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	54
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis.....	55
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	57
4.8. Principio éticos.....	58
V. RESULTADOS.....	60
5.1. Resultados.....	60
5.2. Análisis de resultados.....	93
VI. CONCLUSIONES.....	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	98
ANEXOS.....	109
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias.....	112
Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	142
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	147
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	155
Anexo 5: Declaración de compromiso ético.....	168

ÍNDICE DE RESULTADOS

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia

Tabla 1. Calidad de la parte expositiva	60
Tabla 2. Calidad de la parte considerativa	63
Tabla 3. Calidad de la parte resolutive	76

Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia

Tabla 4. Calidad de la parte expositiva	79
Tabla 5. Calidad de la parte considerativa	81
Tabla 6. Calidad de la parte resolutive	86

Resultados consolidados de las sentencias en estudio

Tabla 7. Calidad de la sentencia de primera instancia	89
Tabla 8. Calidad de la sentencia de segunda instancia	91

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo comprende el estudio de la práctica judicial ocurrido en el Distrito Judicial de Ancash, dicho ejemplar en éste caso está representada por un proceso laboral sobre reposición y el objeto de estudio está conformada por sentencias expedidas en el citado proceso.

De otro lado, procurando contextualizar el ámbito en el cual ocurre la práctica como la administración de justicia, antes de profundizar el conocimiento sobre las sentencias, se tiene que dicha línea de investigación corresponde al estudio de las sentencias de primera y segunda instancia expedidas en un proceso judicial que emanan del expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz; es importante precisar que además de esta línea de investigación, el trabajo tuvo como origen la variable de las diversas fuentes (sentencias), antes citadas se procede a presentar perfiles del ámbito judicial.

En el contexto internacional:

En España, Según el Diario Expansión (2017), la justicia sigue siendo de las administraciones, ay que sigue existiendo problemas estructurales en las sedes judiciales, existe un colapso en los sistemas informáticos, también existe el problema de falta de personal, asimismo existe denuncias por falta de independencia.

En Chile se conoce que existe una crisis de confianza por parte de la ciudadanía hacia la administración de Justicia, afirmando que esto ha sido ocasionado a raíz de los escándalos de corrupción política y empresarial surgidos en los últimos meses, se conoce que las personas sufren abusos por parte de las grandes empresas y los actos de corrupción por parte de los funcionarios públicos, prueba de ello es que el estado siempre sale a favor e interés de las grandes empresas y en la corrupción de funcionarios siempre estos huyen lográndose librar de los cargos que se le imputan, como consecuencia de ello no existe la correcta aplicación de justicia en graves delitos, el poder judicial se muestra igualmente incapaz y falto de voluntad para proteger a los ciudadanos. (Ávila, 2013)

En Bolivia, Chávez (2009) señaló que en los últimos años, debido a demoras en los procedimientos de litigio, acumulación excesiva de documentos, falta de contacto entre el juez

y las partes, la eficiencia en el manejo de los procedimientos laborales ha disminuido, haciendo efectivo el reclamo. La eficacia del sistema de procedimiento escrito no puede lograr el objetivo original debido a varias razones (como un aumento de las razones procesales). Otra consecuencia adversa obvia es la falta de franqueza, que impide que los jueces resuelvan las cuestiones legales planteadas o no cumplan con los requisitos en función de las circunstancias directas, las cuestiones legales en papel deben resolverse y en muchos casos se requiere una serie de documentos. En algunos casos, El único resultado que producen es distorsionar el reclamo y perder la veracidad del hecho con el tiempo, es decir, el juez no conoce a las partes ni entre sí, lo que genera demoras y ejecución de los procedimientos judiciales irrazonables.

En Argentina, Livellara (s.f.) la justificación de la existencia de la jurisdicción laboral como una jurisdicción que se desvía de la jurisdicción ordinaria, civil o comercial reacciona a la singularidad de las disputas legales que surgen de la relación laboral individual, para cuya solución es aconsejable un procedimiento menos formalista que este, adaptado a las peculiaridades de los conflictos laborales individuales y los principios del derecho laboral.

En relación al Perú:

Ramírez (2015) señaló en un informe titulado Retrasos en el proceso civil en Perú que las razones encontradas en el estudio pueden explicar este estado de cosas, y su naturaleza es diferente: (1) Retraso en el envío de notificaciones; (2) Retraso en el cobro de tarifas de notificación. (3) Cambio de jueces; (4) Suspender tribunales y tribunales; (5) Actos de abogados; (6) Sobrecargados por la intervención estatal en los procedimientos de litigio; (7) Huelgas del departamento judicial; (8) Jueces ausentes en la tarde.

En cuanto a la conducción de justicia en el Perú, se observó en la novena encuesta Nacional sobre la Percepción de la Corrupción en el Perú (2015); indica que: corrupción de funcionarios y autoridades 61%, ineficiencia de funcionarios y autoridades 14%, falta de coordinación entre instituciones 10%, escasez de recursos económicos 8%, penetración de dinero ilícito en la política 6%. (Proetica 2015)

En el ámbito local, el Diario de Chimbote en la portada titulada “la corrupción y los operadores de la administración de justicia” cuyo autor Pairazamán Gálvez nos dice en ese espacio

nebuloso y protervo se encuentra la Contraloría General De La República (que en su momento pide más auditores y el aumento de su presupuesto), el Ministerio Público con su Fiscal de la Nación (el anterior y el actual) a la cabeza que sospechosamente no quisieron investigar y archivaron cientos de denuncias, el poder judicial con magistrados digitados y manipulados (removidos) para resolver interesadamente ciertos casos de una u otra manera, muchas veces originado por una indebida interpretación y aplicación de la norma contenida el artículo 239° de la ley Orgánica del Poder Judicial por parte de los presidentes de las cortes superiores de justicia, pero que merece la correspondiente investigación, y por último la Policía Nacional, que tampoco quiere cumplir con su función tutelar y de apoyo institucional, pero que si fue cómplice en la comisión de muchos hechos punibles. En este aspecto y para el concepto de quien escribe, es necesario y saludable, dejar a salvo y rescatar la honorabilidad de determinados miembros de dichas instituciones referidas que, con su honestidad y probidad, procuran con su trabajo cotidiano y transparente, la respetabilidad e imagen de sus entidades públicas. (Pairazamán, 2014)

Por su parte, en el entorno universitario los hechos exhibidos, sirvieron de cimiento para la enunciación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se designó “Administración de Justicia en el Perú” (Universidad los Ángeles de Chimbote, 2019).

Es así, que en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz 2020?

Por lo tanto, el objetivo general fue:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz 2020

De otro lado, para poder alcanzar el objetivo general se trazan los siguientes objetivos específicos:

Respecto a la sentencia de primera instancia

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

La presente investigación se justifica, porque yace de las diversas problemáticas complejas que comprenden a la administración de justicia en contexto internacional, nacional y local, partiendo desde un enfoque en el ejercicio de la función jurisdiccional consistente en la

aplicación del derecho al caso concreto en litigio, en donde se evidencia en que los tipos de decisiones judiciales que se dieron, si bien los resultados fueron de muy alta calidad también se evidencia una falta de interés, eficiencias y ética por ciertos puntos no encontrados; por parte del sistema judicial y de los justiciables por ausencia de competitividad, sumándose a ello los actos de corrupción, ausencia de reformas normativas con consistencia jurídica, una profunda lentitud, carencia de infraestructuras que contribuyan a la armonía laboral y una emergente crisis en el juicio al momento de resolver; lo cual da origen a que la ciudadanía reclame justicia, solicitando la intervención inmediata y correcta de parte de la administración de justicia.

Por otro lado, esta investigación contribuirá a la sensibilización y concientización de los jueces, quienes en el ejercicio de la actividad judicial cotidiana, asumen un rol fundamental para la sociedad democrática, y en su deber de reconstruir sólidamente el camino hacia el logro de la convivencia pacífica de los ciudadanos, mediante las actuaciones judiciales que la ley exige, esto es, desde que se activa la función judicial a través de la demanda hasta la confección de una sentencia motivada, consentida y ejecutoriada. Asimismo, el trabajo de investigación servirá para motivar y promover estudios relacionados a la calidad de sentencias, a docentes investigadores, y estudiantes universitarios, y que contribuya con el bagaje cognitivo de abogados litigantes, Colegio de Abogados, funcionarios del área judicial, y otros grupos de interés .

Finalizamos, con destacar que la imparcialidad de la investigación sugerida se tuvo que adecua un escenario especial para ejercer el derecho de examinar y juzgar las resoluciones y sentencias judiciales, de acuerdo a las restricciones que la ley establece, conforme está prevista en el inciso 20 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, donde nos habla del principio del derecho de toda persona de formular análisis y críticas de las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes:

Martín (2015) en España elaboró un trabajo descriptivo que tuvo por título: “La contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectiva”, y en sus conclusiones expone lo siguiente: teniendo en cuenta la excepcional situación que atraviesa España, llamar a debate sobre la relación de la legislación laboral con la realidad y su adecuación a los nuevos desafíos de un mundo cada vez más competitivo, sobre todo en momentos en los que se ha acometido una profunda reforma laboral que, pretendiendo acompasar la realidad legislativa nacional a la de su entorno, ha introducido a la legislación sobre contratación laboral en una dimensión flexible, en la que para que algo sea reputado como bueno debe tener como principal propiedad la elasticidad. Y como trasfondo acusaciones que señalan a la contratación laboral como responsable de lastrar con sus rigideces la recuperación del empleo. En un contexto como el mencionado, la contratación laboral temporal causal está llamada, por su propia naturaleza, a cumplir un papel trascendental dentro del modelo de contratos laborales. Las posibilidades que aporta a las empresas son claves para éstas, ya que, por la propia esencia de determinados sectores productivos, prescindir de la contratación laboral temporal causal es, al menos en la coyuntura actual, una opción distante. Y es aquí donde surge un debate nada fútil, sobre todo en las formas y en los límites, ya que como la propia experiencia nos demuestra, por un lado la reforma de la ley laboral por sí sola no crea empleo y, por otro, no sirve de nada generar empleo recurriendo al fácil recurso de la temporalidad ya que las consecuencias de ello son nocivas a corto plazo.

En Chile Lama (2016) elaboró un trabajo descriptivo: “análisis del principio protector del trabajador en la jurisprudencia de la Corte Suprema y Tribunal Constitucional, en el lustro 2010-2015”, donde concluye las sentencias examinadas en los últimos años en Chile, han reforzado el reconocimiento del Derecho del Trabajo y su naturaleza esencial representada en el principio protector, sin embargo, a pesar de los buenos resultados en la aplicación del Derecho durante el último tiempo, es de esperar que tanto el legislador como el constituyente manifiesten y desarrollen explícitamente lo que las correctas exégesis de los sentenciadores en estudio han desarrollado. Así se evita dejar a los vaivenes jurisprudenciales o a la integración de las salas, materias tan relevantes como el Derecho fundamental de protección a los trabajadores.

Flores (2017) presentó una investigación cualitativa – descriptiva titulada “la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de relación laboral permanente, despido incausado y reposición e inaplicación de la contratación administrativa de servicios en el expediente N° 02917-2013-0-1801-JR-LA-03,3° juzgado especializado de trabajo permanente, del distrito judicial de Lima-Lima, 2017”, en sus conclusiones se evidenciaron lo siguiente: de acuerdo a las sentencias de primera y segunda instancia en estudio y conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales fueron de rango muy alto en ambas instancias respectivamente.

Romero (2018) presentó una investigación cualitativa – descriptiva titulada “la calidad de sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 114-2012-0-901-JR-LA-01, del distrito Judicial de Lima Norte Lima, 2018”, en sus conclusiones expuso lo siguiente: se ha determinado que las sentencias en estudio fueron de rango medio y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

Aguinaga (2012) presentó una investigación cualitativa – descriptiva titulada “repasso critico a la historia de la reposición por despido incausado y despido fraudulento” nace a raíz de la sentencia 1124-2001-AA/TC; 976-2001-AA/TC; y el precedente vinculante STC 206-2005-PA/TC. En esta última sentencia se ordenó que la reposición también se viera en la vía ordinaria siempre que presentara exigencias probatorias. Sin embargo, la falta de norma sustantiva para el despido incausado y fraudulento, produjo practica diversa en las distintas cortes superiores.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Bases procesales

2.2.1.1. La pretensión

2.2.1.1.1. Concepto

Ante cuestiones relacionadas con los requisitos procesales, debemos dar por sentado que en el nivel práctico de la teoría este concepto no está claramente definido, sino fruto de diferentes visiones, en algunos casos existe una brecha entre litigio y requisitos. Similitud, y para otros, divorcio absoluto entre los dos: el concepto en el que insistimos (Enderle, 2009).

La pretensión procesal es el acto de declarar la voluntad, exigiendo que los intereses ajenos se subordinen a los propios intereses, infiriendo ante el juez, plasmados en la petición y encaminados a obtener una declaración de autoridad que sea fácil de juzgar. Se caracteriza por la solicitud realizada. (Apuntes Jurídicos, 2016).

2.2.1.1.2. Identificación de la pretensión

El expediente en estudio y de acuerdo al texto de la demanda y la contestación de la misma, la pretensión es reposición por despido fraudulento y accesoriamente el pago de remuneraciones, beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios. (Expediente N°00536-2017-0-0201-JR-LA-01).

2.2.1.1.3. Ubicación de la reposición por despido arbitrario e indemnización por daños en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

El propósito mencionado en el artículo. 2.2. de la Nueva Ley Procesal Trabajo es, sin duda, la reposición del derecho al trabajo.

Según el artículo. 2 de la Nueva Ley Procesal Trabajo dice que: los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos [...] 2. En proceso ordinario laboral, de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única, si bien no expresa nada con relación a pretensiones accesorias y mucho menos respecto de aquellas que lo son por mandato de la ley, como es el caso de las mencionadas cuando se habla de la pretensión principal única de declaración del despido como nulo, es decir, el pago de remuneraciones.

2.2.1.1.4. Principios aplicables

2.2.1.1.4.1. El principio de la observancia del debido proceso y la tutela Jurisdiccional

En el artículo. 139 artículos. Artículo 3 de la Constitución Política Nacional: Cumplimiento del debido proceso y tutela judicial. Nadie se apartará de la jurisdicción prevista por la ley, ni aceptará ningún procedimiento que no sean los procedimientos previamente establecidos, o procedimientos juzgados por una jurisdicción especial o un comité especial establecido para este propósito, independientemente de su nombre. (Jurista Editores, 2016)

Asimismo, nos dijo sobre la tutela jurisdiccional ha dicho el Tribunal Constitucional que “supone tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la sentencia”; mientras que sobre el debido proceso ha manifestado que “significa la observancia de los principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos”. De estas declaraciones del Supremo intérprete de la Constitución es posible concluir que la tutela jurisdiccional y el debido proceso como derechos fundamentales se configurarían en etapas distintas del procesamiento (Castillo, 2013).

2.2.1.1.4.2. El principio de la motivación escrita de las resoluciones judiciales

En la Constitución Política del Perú Previsto en el Artículo 139 inciso 5 dice: 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. Por último, el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala que todas las resoluciones con exclusión de las de mero trámite, son motivados, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustenta. (Jurista Editores, 2016)

En cambio, Montero (2000) explica que la resolución judicial “es el acto del Juez por medio del cual se declara el efecto en derecho que la ley hace depender de cada supuesto fáctico”.

Asimismo se indica que aquella “constituye la parte más importante de la sentencia en la que el juez expone los motivos o fundamentos en que basa su decisión, es decir, las razones que lo llevaron a adoptar una u otra solución en el conflicto que estaba llamado a resolver” (Couture, 2014).

2.2.1.1.4.3. El principio de no ser privado del derecho de defensa

La Constitución Política del Perú que se encuentra prevista en el Artículo. 139° Inciso. 14 dice: 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 las razones de su detención. Tiene derecho a ser asesorado por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad. (Jurista Editores, 2016)

El artículo 11°, inciso 1, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, señala que toda persona acusada de un delito se le asegure todas las garantías necesarias para su defensa (Hernández, 2012).

El artículo 14°, inciso 3, numeral d) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, indica que toda persona tiene derecho a hallarse presente en un proceso, a defenderse y hacer asistida por un defensor de su elección, y si no tuviera defensor, el derecho que se le nombre un defensor de oficio. Asimismo, el Artículo 8°, inciso 2, numeral d) y e) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece, que durante el proceso toda persona tiene derecho, en plena igualdad, al derecho del inculpado de ser asistido por un defensor de su elección o el derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado.

2.2.1.1.4.4. Principio de unidad y exclusividad

Según Lovatón mencionado por Palacios nos dijo los principios de unidad y exclusividad son como dos caras de la misma moneda, están íntimamente entrelazados y juntos forman un todo armónico, pero ello no quiere decir que sean lo mismo. El primero actúa al interior del órgano jurisdiccional -asegurando al juez ordinario o la unidad orgánica-, en tanto que el segundo actúa al exterior del mismo defendiendo sus dominios contra intromisiones estatales o extra estatales. De ahí que de ambos se desprenda la prohibición de fueros especiales, aunque por razones distintas: del primero porque rompería la garantía del juez ordinario y del segundo porque implicaría una vedada intromisión de órganos no autorizados constitucionalmente para ejercer jurisdicción. (Lovatón, 2012)

Además, menciona a Echandía “en el ordenamiento jurídico peruano nadie puede irrogarse en un Estado de derecho, la función de resolver conflictos de intereses con relevancia jurídica, sea

en forma privada o por acto propio. Esta actividad le corresponde al estado a través de sus órganos especializados jurisdiccionales; este tiene la exclusividad del encargo”. De lo cual va tener como consecuencia: prohibición de la justicia privada y obligatoriedad de las decisiones judiciales (Custodio, 2006).

Así mismo la Constitución Política del Perú en el Artículo 139° inciso 1 señala que: La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional, no existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación. (Jurista Editores, 2016).

2.2.1.1.4.5. Principio de independencia jurisdiccional

La Constitución Política del Perú que se encuentra prevista en el Artículo. 139° Inciso. 2 dice: La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional. Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco pueden 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. (Jurista Editores, 2016)

Y el principio de independencia judicial exige que el legislador adopte las medidas necesarias y oportunas a fin de que el órgano y sus miembros administren justicia con estricta sujeción al Derecho y a la Constitución, sin que sea posible la injerencia de extraños (otros poderes públicos o sociales, e incluso órganos del mismo ente judicial) a la hora de delimitar e interpretar el sector del ordenamiento jurídico que ha de aplicarse en cada caso (Pocpinus, 2010)

Igualmente, se dice que la ocupación del juez en tanto trabajo de un órgano autónomo e independiente, institucionalmente sujeto a la fiel aplicación de la ley, es una actividad técnica que, por dictamen, no debe tener nada de política. La apoliticidad es empleada como sinónimo de objetividad e independencia del juez y, por tanto, un fundamental principio de su deontología profesional. (Castillo & Sánchez, 2008)

2.2.1.1.4.6. El principio de publicidad en los procesos, salvo disposición contraria a ley.

La Constitución Política del Perú que se encuentra previsto en el artículo 139° inciso 4 dice: La publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la ley. Los procesos judiciales por responsabilidad de funcionarios públicos, y por los delitos cometidos por medio de la prensa y los que se refiere a derechos fundamentales garantizados por la Constitución, son siempre públicos. (Jurista Editores, 2016)

Asimismo, el sistema de justicia debe exhibir a la colectividad de que su labor se desenvuelve en un ámbito de claridad y transparencia. Para ello, no hay mejor medio que convertir en actos públicos todos los procesos, este entendimiento por parte de los justiciables de la labor judicial les concede la certeza, que el servicio se brinda correctamente. El principio de publicidad acepta excepciones, las que van a depender menos del proceso y más de la naturaleza de la pretensión que se discute (Custodio s.f)

En el análisis del artículo 139° inciso 4 comento: La publicidad en los procesos se da con la finalidad de que sea de carácter público y no debe ser privado. La publicidad de no negar a conocimiento público la actuación de los órganos jurisdiccionales que administran justicia. Si se dicen que es público es para ver la transparencia de los procesos judiciales, si esto no ocurriera podrán ocurrir varias injusticias porque la suerte de las personas, su honor, sus derechos fundamentales pueden ser violados. Los juicios en algunos de los casos excepcionales son secretos expresamente por la ley por ser delitos de carácter sexual contra menores, en el cual están comprometidos el nombre y el honor de los agraviados. Vemos en el último párrafo que ya es tiempo que los tribunales de justicia actúen con fuerza frente a los que hacen periodismo, quienes cometen delitos básicamente contra el honor. Difamación e injuria que son realizados frecuentemente. En todos esos casos lo que se discute es importante para la sociedad en su conjunto (Apaza, 2007).

2.2.1.1.4.7. El principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley

La Constitución Política del Perú que se encuentra prevista en el Artículo 139° Inciso. 8 dice: El principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley. En tal caso,

deben aplicarse los principios generales del derecho y el derecho consuetudinario. (Jurista Editores, 2016)

En el análisis del artículo 139° inciso 8 comento: el juez está obligado a administrar justicia por ser función de él, así haya vacíos o deficiencias tiene que aplicarla, claramente analizando. Existen vacíos en la ley y mucha más deficiencia en lo cual no son bien entendidos, el juez no puede obtenerse de resolver, está obligado a hacerlo pues él puede aplicar todos los medios procedimientos cuando haya agotado sin ninguna solución puede aplicar la analogía, usos y costumbres y por último los principios generales del derecho. Esta última son aquellas normas comunes a todos hombres quienes pueden completar mediante la legislación. Los principios generales del derecho no son otra cosa que la noción recta de la equidad y la justicia. La doctrina es más unánime en establecer que los principios generales del derecho son aquellos conceptos de naturaleza axiológica o normas que pueden o no estar reconocidos en la legislación (Apaza, 2007).

A su vez este fundamento está asociado a la función judicial, a la importancia del Juez en la vida del Derecho. Hoy en día la jurisprudencia tiene gran valor y un estatus de fuente formal de derecho positivo (Custodio, 2007)

2.2.1.2. El proceso laboral

2.2.1.2.1. Concepto

En el proceso laboral se dice que el derecho procesal de trabajo forma parte del derecho procesal en general. Para una mejor comprensión del primero, es necesaria una revisión de los conceptos fundamentales de la disciplina jurídica procesal. No es posible hablar del derecho procesal si antes no se precisa el concepto de "proceso", además de otros aspectos (Romero, 2012).

Este proceso laboral puntualiza en el conjunto de normas, principios e instituciones que componen la legislación procesal, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral. Por ende, se entiende por procesos laborales comprendidos para resolver litigios en que se alegan reglas y normas concernientes al trabajo dependiente. Como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva,

sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. (Cascante, 2006)

2.2.1.2.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral

2.2.1.2.2.1. Principio de inmediación

Es la exigencia de que el juzgador se haya puesto en contacto directo con las demás personas que intervienen en el proceso. Incidencia en la valoración de pruebas (directas e indiciarias). Los caracteres fundamentales de la inmediación son: i) La presencia de las partes y demás sujetos procesales ante el Juez; ii) La ausencia de un intermediario entre las cosas y sujetos procesales, y el Juez; y, iii) La identidad física del Juez que estuvo en contacto directo con las partes y quien dictará la sentencia. (Puente, s.f.)

Este principio implica que el Juez debe presidir personalmente las audiencias respectivas y actuar directamente las pruebas. El artículo I de la Ley N° 26636 en ese sentido señaló que: “Las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad”; disposición que si bien no ha sido replicada expresamente en la Nueva Ley Procesal del Trabajo consideramos plenamente aplicable a la misma según se desprende de otros artículos de la propia norma. (Acevedo, s.f.)

2.2.1.2.2.2. Principio de oralidad

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo destaca la importancia de inmediación y su relación con el diseño oral de un proceso por audiencia, regulando expresamente en la parte pertinente del artículo 12, inciso 1) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que: las audiencias son fundamentales en un debate oral de posiciones dirigidas por el juez, quien puede inquirir a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento (Jurista Editores, 2015)

Oralidad: conjunto de caracteres de procedimiento en donde predomina lo hablado sobre lo escrito. Ligado a los principios de inmediatez, concentración, sencillez e incluso celeridad, los cuales se encuentran presentes en el momento en que el juez recibe las declaraciones de las partes, testigos, apreciación de los medios probatorios de manera directa, por cuanto se desarrolla en una sola audiencia varias diligencias, permitiendo una apreciación conjunta, en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el artículo 12. (Puente, s.f.)

La oralidad o escritura son las dos formas externas que de manera general pueden adoptar las actuaciones procesales. De ahí que se defina a estos principios como aquellos en función de los cuales la sentencia debe basarse sólo en el material procesal aportado en forma oral o escrita, respectivamente. Sin embargo, en la actualidad no existe un sistema puramente oral o escrito, sino procesos con tendencias a uno u otro sistema. (Acevedo, s.f.)

2.2.1.2.2.3. Principio de concentración

La ley N° 26636 en su artículo I define este principio señalando que a través del mismo el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. La Nueva Ley Procesal del Trabajo pretende darle eficacia real a dicho principio concentrando el menor número de actos procesales en el diseño de las audiencias previstas tanto en el proceso laboral ordinario como el ordinario laboral, a los que nos hemos referido anteriormente, procurando de esta manera que el proceso laboral sea más rápido, breve y sencillo, lo que contribuirá finalmente a hacer efectivo el principio de celeridad. (Jurista Editores, 2015)

El principio de concentración implica que la mayor parte de los actos se deben realizar en una sola audiencia (Unidad de acto). La Nueva Ley Procesal del Trabajo pretende darle eficacia real a dicho principio concentrando el menor número de actos procesales en el diseño de las audiencias previstas tanto en el proceso laboral ordinario como el ordinario laboral. (Puente, s.f.)

A través de este principio se busca reunir el mayor número de actos procesales en el mínimo de diligencias, propiciando la continuidad y unidad de los actos procesales a fin de que éstos no se vean afectados por dilaciones que alarguen innecesariamente la duración del proceso. Como he señalado en otro trabajo, “la concentración, que es un correlato del principio de oralidad, permite que en el proceso laboral se realicen el máximo de actuaciones en un mínimo de diligencias”. (Acevedo, s.f.)

2.2.1.2.2.4. Principio de celeridad

Es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación. Celeridad implica: i) plazos más cortos; ii) preeminencia de actuaciones orales sobre las escritas; iii) mecanismos alternativos de solución de conflictos.

Naturaleza alimentaria de los créditos laborales. (Puente, s.f.)

La Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, a disimilitud de la Ley N° 26636, contempla plazos más breves para la ejecución de los actos procesales entre uno y otro, lo que va de la mano con el principio de concentración de los actos procesales desarrollado precedentemente que asegura una mayor celeridad de los procesos. La celeridad también se consigue haciendo del proceso uno esencialmente oral y menos formalista, que evite dar trámite a recursos y maniobras dilatorias sobre incidentes intrascendentes que entorpezcan el proceso. (Acevedo, s.f.)

2.2.1.2.2.5. Principio de economía procesal

Es la complacencia de las metas con la mayor reserva posible de esfuerzo y costo de las acciones procesales (sumo rendimiento con el mínimo dispenso y tiempo). La Nueva Ley Procesal del Trabajo considera a los procesos con menores audiencias, como es el caso del proceso ordinario laboral y en lo que se insinúa a la propia audiencia de juzgamiento, la Nueva Ley Procesal del Trabajo subraya expresamente la necesidad de que ésta se realice en acto único, de manera tal que en el proceso se realice la menor cantidad de actos procesales y que representa para las partes del proceso un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo (Puente, s.f.).

En el artículo 49° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el proceso ordinario laboral, la audiencia única se configura a partir de la audiencia de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se ejecutan, en dicho orden, una después de la otra (Juristas Editores, 2015).

El Proceso ordinario laboral Audiencia de Conciliación más Audiencia de Juzgamiento (se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.). (Puente, s.f.)

A través del principio de economía procesal conforme se encuentra regulado en el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a este proceso

laboral, se procura que el proceso se desarrolle en el menor número de actos procesales. En ese sentido, la Nueva Ley Procesal del Trabajo contempla procesos con menores audiencias, como en el caso del proceso ordinario laboral en el que se contempla una sola audiencia única, que se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Asimismo, en lo que se refiere a la propia audiencia de juzgamiento, la Nueva Ley Procesal del Trabajo subraya expresamente la necesidad de que ésta se realice en acto único, concentrando las etapas de confrontación de posiciones, actuaciones probatorias, alegatos y sentencia, de manera tal que el proceso se realice en el menor número de actos procesales y que representa para las partes del proceso un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo. (Acevedo, s.f.)

2.2.1.2.2.6. Principio de veracidad

Prevalencia de la verdad material sobre la verdad formal. Búsqueda de la verdad material. Prevalencia del fondo sobre la forma en materia probatoria. Prevalencia libre valoración razonada de la prueba. Prevalencia libertad probatoria. ¿Prevalencia primacía de la realidad? (Puente, s.f.)

Para tal fin, la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el artículo III de su Título Preliminar señala expresamente que los jueces laborales deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegiando el fondo sobre la forma. Asimismo, para cumplir con tal cometido, se le reconoce al Juez Laboral una serie de facultades que le permitirán *recabar* la mayor cantidad de información necesaria para alcanzar la verdad real, de la mano de reglas en materia probatoria que coadyuvan a esta finalidad del proceso laboral, a lo que debe agregarse el deber del Juez de sancionar la conducta de las partes que resulte contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados e incluso terceros, según el penúltimo párrafo del precitado artículo III de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sin perjuicio de la apreciación negativa por parte del Juez de dicha conducta. (Acevedo, s.f.)

2.2.1.3. El proceso ordinario laboral

2.2.1.3.1. Concepto

Ugarte (2010) refiere que en este tipo de proceso es la reducción de emisión de resoluciones

para llevar a cabo los actos procesales, es por ello que se establece que en la misma resolución en el que el juez admite la demanda se cite a las partes para que se asistan a la Audiencia de Conciliación, en un plazo no mayor de 20 a 30 días hábiles. Asimismo, se ordenará al demandado para que se presente a la Audiencia con su escrito de contestación de la demanda. Con lo cual se modifica el esquema anterior en el cual el demandado tenía que contestar la demanda por escrito en el plazo de 10 días, luego de ser notificado. Este cambio significa la observación del Principio de Celeridad. Este proceso tiene dos audiencias: La de conciliación y la de juzgamiento.

2.2.1.3.2. Asuntos que pueden ventilarse como proceso abreviado

Los asuntos que pueden ventilarse en la vía proceso ordinario laboral son:

Por la cuantía, aquellas acciones cuyo monto reclamado sea inferior a 50 UIT –en el anterior proceso eran 10 las UIT reservadas para este mismo proceso, a cargo de los 27 jueces de paz letrados. En su mayoría son procesos desenvueltos como obligaciones de dar suma de dinero. (Jurista Editores, 2015).

Por la materia: a) la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única y b) las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical, a cargo de los jueces de trabajo. De este modo, los jueces de trabajo se convierten en operadores bisagra del proceso laboral, ya que en sus manos se tramitarán los procesos ordinarios y abreviados, distanciándose del proceso sumarísimo que existió en el proceso anterior en el que solo por la cuantía y ante jueces distintos podían tramitarse estos procesos. Aquellas causas a tramitar en esta vía, como de menor cuantía, acusan las mismas exigencias reservadas para las acciones de mayor cuantía con las características del proceso en cuestión, sin importar que la naturaleza de la pretensión sea individual, plural o colectiva. (Jurista Editores, 2015)

Por haber superado de 10 a 50 las UIT para formular un reclamo a este nivel tuvo airadas discusiones en el seno de la comisión que elaboró la ley, ya que se sabe que los jueces de paz letrados ignoran el Derecho del Trabajo, no quieren aprenderlo, le tienen cierta alergia. Se transigió finalmente esta discusión creando un fondo formativo, quedando latente, conforme al art. 54, que se tenga que crear en los distintos distritos judiciales jueces de paz letrados especializados en asuntos laborales. Por el momento es lenta tal propuesta. (Jurista Editores,

2015)

2.2.1.3.3. La audiencia única en el proceso ordinario laboral

La audiencia debe ser pública y única. Se observa aquí la presencia de dos principios fundamentales del proceso: el principio de concentración y el principio de publicidad. Cuando la norma indica que la audiencia sea pública, se establece el servicio de justicia está dirigida a la colectividad, por ello, todo lo que ocurre en un juzgado no es de interés solo de los litigantes, sino de toda la sociedad, más si somos conscientes que a través de la transparencia del proceso se crean lazos de confianza entre la sociedad y los organismos jurisdiccionales. Por otro lado, al indicar la norma procesal que la audiencia es única se hace hincapié en el principio de concentración y celeridad procesal, esto en aras de desarrollar una justicia efectiva y rápida. No obstante, cabe advertir que existe una excepción a esta regla y esta se presenta cuando la naturaleza de lo controvertido así lo exigiera. El juez puede ordenar que la audiencia se realice en privado. (Canelo, 2017)

2.2.1.4. La prueba

2.2.1.4.1. Concepto

Asimismo, Bustamante. (2001). Todo sujeto de derecho que participa, o participará, como parte o tercero legitimado en un proceso o procedimiento, tiene el derecho a producir la prueba necesaria para formar la convicción del juzgador acerca de la existencia o inexistencia de los hechos que son o serán objeto concreto de prueba.

En el discernimiento jurídico, según Osorio (2003) se llama prueba a un amalgamado de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su naturaleza, se sitúan en demostrar la realidad o dolo de los eventos declarados por cada una de las partes, en amparo de sus respectivas pretensiones en un litigio.

En el Expediente N° 6712-2005-HC/TC en el que señaló lo siguiente: Existe un derecho constitucional a probar, aunque no autónomo, que se encuentra orientado por los fines propios de la observancia o tutela del derecho al debido proceso. Constituye un derecho básico de los justiciables de producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Según este derecho, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento,

tienen el derecho a producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa.

2.2.1.4.2. Diferencia entre prueba y medio probatorio

Rioja Bermúdez (2013) publicó un artículo donde dice:

El principal expositor de esta teoría fue Sentís Melendo, quien partiendo del supuesto que el fenómeno probatorio no pertenece esencialmente al mundo jurídico, formuló la aludida disección de los factores con los cuales se acreditan cuestiones de hecho. Según él, las fuentes de prueba “son los elementos que existen en la realidad”, mientras que los medios “están constituidos por la actividad para incorporarlos al proceso”; la fuente es “un concepto meta jurídico, extrajurídico o a-jurídico, que corresponde forzosamente a una realidad anterior y extraña al proceso”, en tanto que el medio “es un concepto jurídico y absolutamente procesal”; la fuente “existirá con independencia de que se siga o no el proceso”, en cambio el medio “nacerá y se formará en el proceso”; en fin, la fuente es “lo sustancial y material”, y el medio es “lo adjetivo y formal”.

Asimismo, ha presentado una aclaración análoga, indicando que para responder a la pregunta con qué se prueba, es necesario hacer la fragmentación conceptual entre “lo que ya existe en la realidad (fuente)” y “el cómo se aporta al procedimiento (medio) con el fin de obtener la certeza del juzgador”. En este sentido, expresa que la relación existente entre ambos niveles es la siguiente: medio de prueba es fundamentalmente la “actuación procesal por la que una fuente se inserta al proceso” (Motero, 1998).

Por otro lado, ha aplicado las predichas nociones, acotando que el medio de prueba es “algo que se realiza en el proceso, de forma tal que no puede existir medio de prueba, si antes no hay fuente de prueba” (Carocca, 1998).

2.2.1.4.3. El objeto de la prueba

El propósito de la prueba judicial es el acto o situación que abarca la pretensión y que el actor debe probar para lograr que se declare fundada la reclamación de su derecho (Rodríguez, 1995).

Por otro lado, se debe examinar que hay hechos que necesariamente deben ser justificados,

para un mejor resultado del proceso judicial, pero también hay hechos que no requieren de acreditación, no todos los hechos son susceptibles de probanza, pero en el proceso requieren ser demostrados; porque el entendimiento humano especialmente el juez debe percibir, por eso la ley, en atención al principio de economía procesal, los dispone explícitamente para casos concretos. (Rojas, 2016)

2.2.1.4.4. La carga de la prueba

En el artículo 188 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, señala que la finalidad de los medios probatorios es demostrar los actos planteados por las partes, para obtener exactitud ante juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus fallos. Por tanto, debe admitirse todo medio probatorio que genere convicción en el juez (Lizares, 2018).

Por otro lado, los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes. (Jurista Editores 2015)

Por siempre se ha advertido que la inversión o reversión de la prueba supone una disminución de las cargas procesales que soporta el trabajador, y en todo caso, el reconocimiento de la impericia probatoria del trabajo que se busca superar con el peso probatorio atribuido, en todo caso, al empleador. (Gómez 2010)

Así mismo la Ley 29497 del Nuevo Ley Procesal del Trabajo en el artículo 23 dice: Carga de la prueba, 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales, 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado, 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el

cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido, 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. (Jurista Editores, 2015)

2.2.1.4.5. Valoración y apreciación de la prueba

Señala que "por valoración o apreciación de la prueba judicial se entiende la operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que pueda deducirse de su contenido" (Linares, 2000).

La valoración de la prueba en existencia está mezclada formando un orden integral, un todo; debiendo ser la inquietud del Juez rehacer, en base a los medios probatorios, los hechos que dan comienzo al conflicto; ninguna prueba deberá ser tomada en forma apartada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto; dado que sólo teniendo una visión global de los medios probatorios se puede sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso el Código Procesal Civil Artículo 197. (Obando, 2013)

La apreciación o valoración es acto del juez consistente en medir la eficacia probatoria de cada medio de prueba, o de su conjunto, según el precio o valor que le asigna la ley o le otorgue el juez, en relación al grado de convicción que permita generar certeza en el juez de la ocurrencia del hecho a probar. (Paredes, 1997).

2.2.1.4.6. Sistemas de valoración de la prueba

2.2.1.4.6.1. El sistema de valoración judicial

Aquí nos encontramos con la parte más técnica y profesional del juzgador, que, al valorar la prueba, dirá cuál es la base y el vértice de su deducción, pues una valoración inadecuada, deformada, interesada, etc. puede hacer perder su real objetividad con consecuencias negativas para las partes, en razón de que un enjuiciamiento erróneo acarrea nulidades del proceso y hasta responsabilidad civil y penal del propio juez. (Gómez, 2010)

2.2.1.4.6.2. El sistema de la sana crítica

La sana crítica, viene a ser una expresión legal, para dar al justo árbitro judicial la calificación de la prueba. Es muy afín al de la valoración judicial o libre convicción, puesto que, este sistema se apoya que el valor probatorio que estime a determinar la prueba, lo realice el juez, hallándose este en el deber de analizar y evaluar las pruebas con un criterio lógico y consecuente, sustentado las razones por las cuales se le otorga. (Córdova, 2011)

Es un método de valoración libre de la prueba pues el juez no está obligado por reglas rígidas que le dicen cuál es el mérito que debe dar a esta, pero tampoco decide únicamente en principio a los dictámenes de su fuero interno. (Arenas & Ramírez, 2009)

Este procedimiento se ampara que el valor probatorio que pueda determinar la prueba, lo efectúe el juez, hallándose este en el deber de analizar y determinar las pruebas con un criterio lógico y congruente, sustentando las razones por las cuales le otorga, o no la eficacia probatoria a la prueba o pruebas. (Gonzales, 2006)

Se explica que las reglas de la sana crítica son, ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano. En ellas interfieren las reglas de la lógica, con las reglas de la experiencia del juez. Unas y otras contribuyen de igual manera a que el magistrado pueda analizar la prueba (ya sea de testigos, de peritos, de inspección judicial, de confesión en los casos en que no es lisa y llana) con arreglo a la sana razón y a un conocimiento experimental de las cosas (Couture, 2002).

Por consiguiente, las reglas de la sana crítica son, ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano. En ellas interfieren las reglas de la lógica, con las reglas de la experiencia del juez. Unas y otras contribuyen de igual manera a que el magistrado pueda analizar la prueba (ya sea de testigos, de peritos, de inspección judicial, de confesión en los casos en que no es lisa y llana) con arreglo a la sana razón y a un conocimiento experimental de las cosas. (Monroy, 1996)

2.2.1.4.7. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio

En el desarrollo judicial en análisis, respectivamente en la etapa postulatoria, a través de la demanda y la contestación de la demanda, las partes procesales demandante y demandada anexaron los medios probatorios idóneos que acreditan y confirman los hechos expuestos en sus correspondientes actos procesales antes puntualizados; tales medios probatorios, conforme a la clasificación de la codificación procesal civil peruana, fueron documentos. En ese sentido, veamos la real magnitud de los documentos, reconocidos en nuestra legislación peruana como medios probatorios típicos. (Hurtado, 2009)

La responsabilidad de la autoridad de trabajo implica demostrar y evidenciar, con el debido sustento probatorio, la intención por parte del sujeto inspeccionado sobre la infracción imputada. De esa forma, si por alguna razón el acta de infracción no evidencia una responsabilidad por parte del sujeto inspeccionado porque no existe el debido respaldo probatorio, no debería imponerse una sanción al sujeto inspeccionado y, de ser el caso, correspondería disponer dejar sin efecto la sanción propuesta (Toyama, 2018).

2.2.1.5. Los sujetos del proceso

2.2.1.5.1. El Juez

2.2.1.5.1.1. Concepto

Es el juez quien dicta la sentencia en ejercicio de la función jurisdiccional. Su misión no puede ser ni más augusta ni más delicada: a él está confiada la protección del honor, la vida y los bienes de los ciudadanos. (Parra, s.f.).

“El juez, es la persona o personas que resuelven el conflicto, imparcialmente y de acuerdo con las reglas del derecho o de la equidad.” (Fairén, 2018)

2.2.1.5.2. Las partes

2.2.1.5.2.1. Concepto

Para afirma que son personas individuales o colectivas capaces legalmente, que concurren a la substanciación de un proceso; una de las partes, llamada actor, pretende, en nombre propio la actuación de la norma legal y, la otra parte, llamada demandado, es al cual se le exige el cumplimiento de una obligación, ejecute un acto o aclare una situación incierta (Quisbert, 2018).

“Son las personas que tienen o consideran tener derechos o intereses contrapuestos a punto de darse o ya en pleno conflicto”. (Fairén, 2018)

Las partes se determinan como sujetos del proceso que desean la tutela jurisdiccional puntualizan al objeto mismo y aquel contra los que se reclama la referida tutela. (Vidal, 2007).

2.2.1.5.2.1.1. El demandante

El demandante es aquella persona física o jurídica quien inserta la demanda, ejercitando el derecho de acción y motivando el origen del proceso. (Ossorio s.f).

2.2.1.5.2.1.2. El demandado

El demandado es aquel contra el que se encausa una demanda en lo procesal, y que, de no acceder a ella, adquiere carácter definido con la réplica a la demanda. (Ossorio s.f).

2.2.1.6. La sentencia

2.2.1.6.1. Concepto

La sentencia la acción con que el Estado, a través del órgano de la jurisdicción a ello determinado (Juez de la decisión), aplicando la normativa al caso específico, declara qué tutela jurídica adjudica el derecho objetivo a determinado interés (Hinostroza, 2004)

Por su parte La define como el “Modo normal de extinción de la relación procesal” (Ossorio, s.f.)

La sentencia es un acto jurisdiccional que emana de un juez que pone fin al proceso o a una etapa del mismo, la cual tiene como objetivo reconocer, modificar o extinguir una situación jurídica, así como formular órdenes y prohibiciones. Esta es regida por normas de derecho público, ya que es un acto emanado por una autoridad pública en nombre del Estado y que se impone no solo a las partes litigantes sino a todos los demás órganos del poder público; y por normas de derecho privado en cuanto constituye una decisión respecto de una controversia de carácter privado, cuyas consecuencias se producen con relación a las partes litigantes (Salazar, 2009)

2.2.1.6.2. Regulación de la sentencia

La norma contenida en el artículo 121 parte in fine del Código Procesal Civil, se establece que la sentencia es entendida como el acto mediante el cual el Juez decide el fondo de las cuestiones controvertidas, en base a la valoración conjunta de los medios probatorios, explicitando los argumentos en forma entendible, cuyos efectos trascienden al proceso, en que fue dictada, porque lo decidido en ella no puede ser objeto de revisión en ningún otro proceso. (Jurista Editores, 2015)

El Código define a cada una de estas resoluciones, señalando que la sentencia pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva. Podemos decir que la sentencia es el acto procesal por el cual el juez cumple la obligación de resolver el conflicto sobre las pretensiones del demandante y las defensas del demandado. La sentencia es una operación de carácter crítico. El juez elige entre la tesis del actor y la del demandado la solución que le parece ajustada al derecho y a la justicia. (Couture, 2002)

2.2.1.6.3. Estructura de la sentencia

Es frecuente, toda sentencia se constituye en tres partes: i) Expositiva, en la que se relataran los hechos que hubieran originado la creación de la causa y que forman parte de la acusación fiscal, además se incorpora los datos generales del o los denunciados; ii) Considerativa, en la que se refleja la motivación de la sentencia, pues en ella el órgano jurisdiccional desarrolla su calificación sobre cada uno de los hechos y los elementos probatorios puestos a su contemplación y en aplicación de los principios y normas concerniente, se llega a determinar la inocencia o culpabilidad del denunciado; iii) Resolutiva o fallo, en la que se expresa la resolución del órgano jurisdiccional respecto a la situación jurídica del denunciado, que puede ser una decisión absolutoria o condenatoria. (Rioja, 2009)

2.2.1.6.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

2.2.1.6.4.1. El principio de congruencia procesal

Este principio señala Zumaeta (2009) que:

El Juez no puede pronunciarse más de lo pedido por la parte pretensa, de lo contrario cometería una incongruencia positiva (ultra petita). Asimismo, tampoco pueden Pronunciarse menos de

lo que se le pide en la demanda, pues cometía una incongruencia negativa (citra petita). Finalmente, tampoco el Juez puede pronunciarse diferente a lo que se le solicita (extra petita).

Asimismo nos dice por el principio de congruencia procesal, el juez no puede emitir una sentencia ultra petita (más allá del petitorio), ni extra petita (diferente al petitorio), y tampoco citra petita (con omisión del petitorio), bajo riesgo de incurrir en vicio procesal, el cual puede ser motivo de nulidad o de subsanación (en vía de integración por el juez superior), según sea el caso (Rioja, s,f)

El principio de congruencia procesal se encuentra interrelacionado con otros comunes de mucha importancia en el Derecho Procesal, puntualmente señalamos que éste se liga estrechamente con el derecho a la motivación de resoluciones judiciales y a la búsqueda de una decisión que respete los parámetros de logicidad (Hurtado, 2015).

2.2.1.6.4.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

La motivación de las resoluciones judiciales no sólo constituye una garantía procesal, sino también un deber de los jueces. Dentro de esas resoluciones se tiene la sentencia, que constituye la decisión más importante que se dicta dentro del proceso, por la cual se define el litigio. Nos referimos a la sentencia definitiva, que tiene lugar mediante el consentimiento o después de haber agotado el uso de los medios impugnatorios que permite la ley (Guasp, 1998).

La motivación es un encargo de los órganos jurisdiccionales y un derecho de los justiciables, y su consideración es de tal trascendencia que la doctrina considera como un fundamento del debido proceso, situación que ha coadyuvado para esparcir su ámbito no solo a las resoluciones judiciales, sino también a las administrativas y a las arbitrales. (Carrión, 2004)

Además, agrega Bustamante (2001) lo siguiente:

La observancia, en su estructuración, de los requisitos y contenidos señalados por la ley es una exigencia ineludible. La justificación consignada en sus consideraciones es vital para las partes litigio. La sentencia carece de causa o de motivación incongruente o deficiente no tiene autenticidad procesal. La inobservancia de éstas y otras reglas constituye necesariamente una violación contra el debido proceso y contra la tutela jurisdiccional a que tienen derecho todos

los justiciables.

2.2.1.7. Los medios impugnatorios

2.2.1.7.1. Concepto

Los medios impugnatorios que pueden mostrar en la mayoría de los procesos laborales y que se exhiben a los magistrados es el gran reto de concretar la garantía constitucional de la instancia múltiple con el principio de inmediatez sobre el que se apoya el nuevo proceso laboral. En el Código Procesal Civil previsto en el artículo 355 dice mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error. (Juristas editores 2015)

Según Riojas Bermúdez público un artículo donde menciona a Monroy Gálvez, el cual dice “Podemos definir este instituto procesal como el instrumento que la ley le concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule revoque éste, total o parcialmente.” Y a la vez también menciona a Gozaini, “el reconocimiento del derecho a impugnar la decisión, se viabiliza en la senda de los recursos, que son medios de transferir la queja expresiva de los agravios, que son considerados presentes en la resolución cuestionada.” (Rioja, s/f)

2.2.1.7.2. Los medios impugnatorios en el proceso laboral

Una innovación importante de la Nueva Ley Procesal del Trabajo es que todos los medios impugnatorios propuestos, en lo posible, serán resueltos conjuntamente con la sentencia: así, a nuestro juicio, el juez tendrá una idea de conjunto mejor definida para resolver todas las incidencias impugnatorias acopladas al proceso. (Jurista Editores, 2015)

A. Recurso de Reposición

Constituye el recurso que se interpone contra un decreto, a fin de que el mismo juez lo revoque, no siendo por ende necesario el conocimiento de un superior sino del mismo que lo expidió, es

decir que la resolución cuestionada no es elevada a una segunda instancia para su anulación o modificación (Rioja, 2009, p. 601).

“El recurso de reposición procede contra los decretos a fin de que el juez los revoque” (Anacleto, 2016, p. 233).

B. El recurso de apelación

El recurso de apelación es el medio impugnatorio se plantea ante el mismo juez que emitió el auto o sentencia para que lo derive al superior jerárquico para que pase a una revisión la resolución impugnada y la confirme o revoque (Anacleto, 2016).

Aún más el recurso de apelación está constituido por aquellos actos jurisdiccionales que tienen trascendencia en el proceso, como lo son los autos y las sentencias. Mediante este acto procesal al que se encuentran legitimados las partes y los terceros estos ponen en evidencia el vicio o error en el que haya incurrido el juez, a fin de que sea modificada o sea dejada sin efecto por el órgano superior (Rioja, 2009, p. 608).

C. El recurso de casación

La casación es un medio impugnatorio, específicamente, un recurso de naturaleza extraordinaria y con efectos rescisorios o revocatorios concedido al litigante a fin de que pueda solicitar un nuevo examen de una resolución respecto de situaciones jurídicas específicas, el que deberá ser realizado por el órgano máximo de un sistema judicial a quien se le impone el deber de cumplir con los siguientes fines: cuidar la aplicación de la norma objetiva, uniformar la jurisprudencia y obtener la justicia del caso concreto (González citado por Anacleto, 2014, p. 234).

Igualmente Rioja (2009), sostiene que el recurso de casación es un recurso extraordinario de carácter procesal, ante la advertencia del error *in iudicando* (error al momento de juzgar) o el error *in procedendo* (error suscitado por la prosecución del proceso). La casación solo funciona a instancia de parte y no de oficio (...) (p. 654).

D. Recurso de Queja

En este sentido se destaca que este recurso tiene por objeto el control de admisibilidad recurso impugnatorio de modo que el *ad quem* solo debe referirse al resolver la queja, respecto de esta situación, señalando si la impugnación fue o no debidamente denegada (Rioja, 2009, p. 674).

2.2.1.7.3. Medio impugnatoria utilizado en el proceso

En el proceso observado la impugnación fue la apelación, la cual fue interpuesta por el demandado, que establece que la sentencia de primera instancia no se está apreciando lo que son los medios probatorios ya que no se puede llamar subordinación laboral a la entrada y recepción de actas, asimismo la demandada también interpone recurso de apelación ya que algunos medios probatorios no tienen relevancia en el proceso, y que solo resuelve en base al argumento de la demandante. (Expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01)

2.2.2. Bases sustantivas

2.2.2.1. El trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *tripalium*, que era en los tiempos antiguos un instrumento de tortura y que textualmente significa tres palos, el cual constituía un instrumento de castigo con el que se obligaba a los esclavos a prestar sus servicios. (Arévalo, 2007)

No obstante, la postura de Neves (2007) explica al trabajo como una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y contiene un valor del que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad; así también se precisa como la actividad creadora y productiva del hombre desarrollada a través de su esfuerzo físico e intelectual, y tiene por finalidad transformar la realidad.

Mientras que Gómez (2015) el trabajo consiste en una acción consciente llevada a cabo por un sujeto de derecho dirigido a un fin, es decir, el sujeto al desplegar su actividad se propone lograr un objetivo, a cambio de obtenerse un provecho económico significativo o no; este provecho o beneficio económico al que se refiere va a consistir generalmente en dinero, entregado a cambio de servicios o bienes, pero puede tratarse de cualquier objeto, siempre que sea valorizable económicamente.

2.2.2.2. El derecho de trabajo

2.2.2.2.1. Concepto

Palomeque & Álvarez (2014) de acuerdo con una visión formal y meramente descriptiva, se puede definir el *Derecho del Trabajo* como la *ordenación jurídica del trabajo asalariado o prestado por cuenta ajena*. De modo que, la noción de esta disciplina se centra en el *objeto* propio de la regulación jurídica llevada a cabo por la misma, esto es, en las *relaciones jurídicas* (el contrato de trabajo y las relaciones colectivas de representaciones y defensa de los intereses de los sujetos de la relación laboral) que se establecen entre quienes realizan un trabajo retribuido y dependiente por cuenta de y para otra persona (*trabajadores*) y quienes lo retribuyen y hacen suyos los resultados de la actividad laboral contratada (*empleadores o empresarios*). El Derecho del Trabajo tiene por objetivo, así pues, la regulación jurídica del

intercambio de trabajo por salario.

2.2.2.3. El derecho laboral

2.2.2.3.1. Concepto

La Constitución Política del Perú establece que "Los derechos humanos y libertades que la constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de derechos humanos y con los tratados y acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú". Y cuando tocamos el tema del derecho laboral inmediatamente tenemos que tratar sobre la dignidad de la persona que trabaja y el término dignidad deriva del vocablo en latín dignitas, y del adjetivo digno, que significa valioso, con honor, merecedor. La dignidad es la cualidad de digno e indica, por tanto, que alguien es merecedor de algo o que una cosa posee un nivel de calidad aceptable.

En el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas.

2.2.2.4. El contrato de trabajo

2.2.2.4.1. Concepto

Para García & De Lama y Quiroz (2016) se caracteriza porque en ella, junto con una amplia libertad de contratar, convive una libertad contractual restringida, en la medida en que el contenido del contrato de trabajo está fuertemente condicionado por la ley y el convenio colectivo.

Es un acuerdo de voluntades constituido entre dos partes llamadas: trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. (Toyama & Vinatea, 2015)

Asimismo, se entiende como el acto jurídico en virtud del cual una persona denominada trabajador transfiere su fuerza de trabajo de manera indefinida o a plazo fijo con el propósito

de que un tercero denominado empleador se aproveche de sus servicios, los cuales deberán ser brindados en forma personal y de manera subordinada, a cambio de un salario, la lo cual tiene ciertas características y se encuentra contenidas a determinados parámetros mínimos legales (Ávalos, 2008).

El contrato de trabajo es el origen y el permanente fundamento de las obligaciones recíprocas entre dos personas (empresario y trabajador), en las que el trabajador entrega libremente su trabajo, en un tiempo dado y bajo la potestad organizadora del empresario, quien debe retribuirlo (Palomeque & Álvarez, 2014).

2.2.2.4.2. Elementos del contrato de trabajo

Para Toyama & Vinatea (2015) los elementos esenciales del contrato de trabajo son tres: la prestación personal de servicio, el vínculo de subordinación o dependencia y la remuneración:

- a) **Prestación personal de servicios:** es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, se ejecuta como zona natural y no puede ser delegada, sustituida o auxiliada por un tercero, salvo el caso del trabajador familiar que se ejecute por familiares directos que dependen de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. (Toyama & Vinatea 2015)

El servicio personal es la obligación del trabajador de poner a mandato del empleador su propia actividad laborar (*operae*), la cual es inherente de su personalidad, y no un efecto de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma. (Haro, 2010)

El resultado, de la prestación personal de servicio es el compromiso que tiene el trabajador a mandato del empleador su propia actividad, lo cual tiene carácter personalísimo, es decir no puede ser encargado a un tercero, ni ser relevado o auxiliado. (Litizia, 2009)

- b) **Subordinación:** es el vínculo de sujeción que tienen el empleador y el trabajador en una relación laboral. De este surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y, cuando lo crea conveniente sancionar al trabajador dentro de los criterios razonables (Toyama & Vinatea 2015)

Es el componente esencial más importante de un contrato de trabajo, pues su alejamiento origina que no se configure el mismo; la subordinación está vinculada al deber que tiene el trabajador de ponerse a orden de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigida por este en los términos acordados, conforme a la ley, convenio colectivo o costumbre (Bermúdez, 2009).

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 9º prescribe que por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la 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. (Jurista Editores, 2015)

- c) **Remuneración:** es el integro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por su servicio, en dinero o en especies, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (Toyama & Vinatea 2015)

Para la remuneración constituye el compromiso del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de una labor que este supone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es dispendioso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita (Pasco, 2010).

A su vez está prevista en el artículo 23º de la Constitución Política del Perú, nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (Jurista Editores, 2016)

2.2.2.4.3. Clases de contrato de trabajo

Toyama & Vinatea (2015) los empleadores y trabajadores pueden vincularse laboralmente mediante la celebración de tres tipos de contratos de trabajo: i) contratos a tiempo indeterminado (llamados usualmente "estables o indefinidos"); o ii) contratos sujetos a modalidad, plazo fijo o plazo determinado (llamados usualmente "contratados o temporales"); iii) contratos de trabajo a tiempo parcial (por horas, llamados usualmente "part time")

2.2.2.4.3.1. Contratos sujetos a modalidad

Son aquellos sustentados en una modalidad de contratación prevista, de forma taxativa, en nuestra legislación. Las posibilidades se limitan a aquellas que puedan justificarse en: i) las necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa y; ii) cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se prestará o de la obra que se ha de ejecutar. En este segundo grupo, la contratación podrá ser también permanente, e los casos de contratos de trabajo intermitentes o de temporada cuya naturaleza así lo exija (Toyama & Vinatea 2015)

Está previsto en el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran 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 los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. (Jurista Editores, 2015)

Parecería a simple vista el patrón hubiera surgido un revés, siendo ahora la contratación modal la regla y el contratación indeterminada la excepción, sin embargo este valor constituye únicamente una visión a priori, si se tiene en cuenta la esencia del servicio de trabajo la cual no puede ser desfigurada en función de las circunstancias, tiempos o modelos socio económicos a aplicarse, no pudiendo pese a ello dejar de palpar la contribución de los contratos modales en la generación de nuevos empleos , lo cual en sí mismo trae más ventajas que perjuicios; constituyendo el aspecto negativo, el uso y abuso de los mismos en supuestos en que no corresponde adaptar y su utilización para defraudar la ley laboral (Cavazos, 2000).

2.2.2.4.3.2. Contratos de naturaleza temporal

A) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad

El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. (Pasco, 2010)

El empleador puede suscribir este tipo de contrato al iniciar una nueva actividad empresarial, entendiéndose como tal, tanto el inicio de la actividad productiva como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. Su duración máxima es de tres años. (Toyama & Vinatea 2015)

B) El contrato por necesidades del mercado

Este tipo de contrato se celebra con el objetivo de atender a incrementos coyunturales de la producción originados por las variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que forman parte de la actividad normal de la empresa y que no puede ser satisfecha con el personal permanente. Estos contratos pueden ser renovados sucesivamente hasta un plazo de cinco (5) años. (Toyama & Vinatea 2015)

El artículo 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual señala como plazo máximo de duración cinco (5) años.

C) El contrato por reconversión empresarial

Este tipo de contrato se celebra en virtud de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general de toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos (2) años. (Toyama & Vinatea 2015)

El artículo 59 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual señala como plazo máximo de duración dos (2) años.

2.2.2.4.3.3. Contratos de naturaleza accidental

Toyama & Vinatea (2015) los contratos de naturaleza accidental son el segundo tipo de contrato sujeto a modalidad y se divide en: contrato ocasional, contrato de suplencia y contrato de emergencia. Su base legal es artículo 53 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

a. **El contrato ocasional**

El llamado contrato ocasional se celebra para atender necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del centro de trabajo; su duración máxima es de seis (6) meses al año. Además, esta es una de las dos únicas modalidades de contratación temporal para actividades principales que pueden ser realizadas por las entidades de intermediación laboral. Su base legales artículo 60 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

b. **El contrato de suplencia**

El contrato de suplencia se celebra para sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efectos de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En cualquier caso, el empleador deberá reservar el puesto de su titular, quien conserva el derecho de su readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. Su base legal artículo 61 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y artículo 77 del Decreto Supremo N° 001-96-TR (Toyama & Vinatea, 2015)

c. **El contrato de emergencia**

El contrato de emergencia se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor; su duración coincide con el de la emergencia, configurándose el caso fortuito o de la mayor en el contrato de emergencia por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible. Su base legal artículo 62 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (Toyama & Vinatea, 2015).

d. **Contratos de obra o servicio**

Son la tercera modalidad de contratación temporal y son tres: contrato específico, contrato intermitente y contrato de temporada (Toyama & Vinatea, 2015).

a) **El contrato específico**

Este contrato se celebra cuando se cuenta con un objetivo previamente establecido y de duración determinada, sujeto al tiempo que demande el cumplimiento de dicho objetivo. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o el servicio objeto de la contratación, pero es imprescindible señalar expresamente su objetivo, sin perjuicio de que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que solo podrá mantenerse dicha calidad hasta el cumplimiento de su objetivo. (Toyama & Vinatea 2015)

Asimismo, que esta pre establecido en el artículo 63 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y artículo 79 del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

b) **El contrato intermitente**

El contrato intermitente se celebra con el fin de cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Dichos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá el derecho preferencial en la contratación. (Toyama & Vinatea 2015)

c) **El contrato de temporada**

Cuando se tiene por objetivo atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumple solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalente a cada ciclo, en función de la naturaleza de la actividad productiva. En este contrato necesariamente deberá constar la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación y la naturaleza de las labores del trabajador. (Toyama & Vinatea 2015)

Sus precedentes son los artículos 67, 68, 71 y 53 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

2.2.2.5. El derecho a la estabilidad laboral

Desde un enfoque teórico -pero sensato-se puede afirmar que la estabilidad laboral es la garantía fundamental del empleo, en cuya virtud un trabajador no puede ser despedido sin invocación de causa legítima y sin el desarrollo imparcial de un procedimiento -previo a la decisión patronal-en el que se observe el cabal ejercicio del derecho de defensa. (León, 2007)

Es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo –el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia y ello por el carácter protector del Derecho Laboral– ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral, siendo una manifestación del principio de continuidad. (Toyama, 2011)

Según manifiesta Haro (2012) la doctrina ha establecido dos tipos de estabilidad laboral: la absoluta y la relativa:

a) Estabilidad absoluta. Ocurre cuando el trabajador, después de pasar un periodo de prueba, no puede ser despedido por el empleador, salvo que incurra en una causal de falta grave y demostrada ante la autoridad judicial competente. En caso de no probarse dicha falta, el trabajador tiene expedita su reposición en el mismo puesto de trabajo. **b) Estabilidad relativa.** Esta se produce cuando el empleador está facultado para resolver el vínculo laboral sin causa justificada, solo con el pago de una indemnización especial u otorgándole un plazo determinado con preaviso. También se presenta estabilidad relativa cuando, impugnado el despido del trabajador y resuelto judicialmente a favor de este, el juez no puede ordenar la reposición, sino solo el pago de una indemnización especial.

2.2.2.6. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad

Nos dice García & De Lama y Quiroz (2016) que, por un lado, “desnaturalización”, que se deriva del verbo “desnaturalizar”, implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir, desvirtuar. Ello significaría que algo nace siendo “A”, pero por diversas razones se convierten o transforman en “B”. Luego, la desnaturalización implica que la situación “A” va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o las cualidades que le permitan ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad de “A”, y desemboca en una situación diferente: “B”.

Según Toyama & Vinatea (2015) esta figura se produce en los siguientes supuestos: a) Cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato, o después de las prórrogas pactadas y si exceden del límite máximo permitido. b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicio efectivo, luego de concluida la obra materia del contrato sin haberse operado su renovación. c) Si el trabajador, mediante un contrato de suplencia, continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término del contrato.

D) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competencia Laboral.

Su base legal es el artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

2.2.2.7. El despido laboral

2.2.2.7.1. Concepto

En cuanto al despido laboral nos dice el despido es el dispositivo utilizado por el empleador para diagnosticar el vínculo laboral. De esta manera concluye la obligación de prestación de servicios y de abonar la remuneración por cada una de las partes respectivamente. No obstante, el tribunal constitucional incorporó a nuestro sistema a través de la jurisprudencia emitida en el caso Eusebio Llanos Huasco (Expediente N° 976-2001-AA/TC) dos nuevas tipologías de despido: despido incausado y despido fraudulento (Lizares, 2018).

Forma el principal medio por el cual se agotan las relaciones laborales consolidadas entre un empleador y un trabajador. Por tal sentido, se constituye en una de las instauraciones en la que se evidencia un interés superlativo de parte de la doctrina y de la jurisprudencia por tratar de adjudicar de un mayor contenido y desarrollo (de la Cruz, 2014).

Asimismo, Valderrama & Tovalino, (2014) menciona a Elmer Arce señala que “el despido es un acto unilateral que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito”.

2.2.2.7.2. Características del despido

Según Quispe & Mesinas. (2009) conforme de la postura doctrinal asumida por nuestra legislación, el despido tiene las siguientes características: 1. Es un acto unilateral, pues la extinción se produce por la sola voluntad del empleador sin participación alguna del trabajador, pero siempre por las causas que la ley señale. 2. Es un acto constitutivo, pues el empleador no tiene que solicitar o proponer el despido a otra instancia, siendo él quien extingue la relación jurídica laboral. 3. Es un acto recepticio, pues su eficiencia está relacionada con la efectividad comunicación del empleador al trabajador que va ser despedido. 4. Es un acto extintivo, pues

la relación laboral se extingue *ad futurum* por el acaecimiento de hechos posteriores a la celebración del contrato de trabajo.

2.2.2.7.3. Clases de despido en la legislación laboral

2.2.2.7.3.1. Despido justificado

Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido. Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias. (Artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y artículo 12° del Decreto Supremo N° 001-96-TR). (s.f)

2.2.2.7.3.2. Despido arbitrario

En el Perú el despido no puede ser visto estrictamente desde la perspectiva de la legislación laboral ordinaria. Sobre esta figura incide fuertemente el Derecho Constitucional, en tanto el derecho al trabajo es un derecho fundamental contemplado en el artículo 22 de la Constitución que dice: el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, y en cuyas manifestaciones, según cierta corriente doctrinaria, sería el derecho a conservar el puesto de trabajo; y porque el artículo 27 de esta norma otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. (Quispe & Mesinas, 2009).

Se dice el despido arbitrario se produce cuando el empleador finaliza el vínculo laboral que mantiene con el colaborador sin expresarle causa o no poderse demostrar esta en juicio, conforme lo establece el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Lizares, 2018).

Base Legal Decreto Supremo N° 003-97-TR; y el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Directiva Nacional sobre verificación de despido arbitrario. El 7 de noviembre de 2008 se ha

publicado en el portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Resolución Directoral N° 100-2008-MTPE/2/11.4, por medio de la cual se aprobó la Directiva N° 06-2008/MTPE/2/11.4 que regula el procedimiento para la verificación del despido arbitrario, así como el nuevo formato de Acta de Verificación.

A través de dicha Directiva, se busca establecer una verificación más Expeditiva del despido arbitrario, a efectos de que la diligencia inspectiva sea lo más dinámica posible, evitando trámites o dilaciones innecesarias que dificulten su desarrollo. (s. f)

2.2.2.7.3.3. Despido nulo o nulidad de despido

La jurisprudencia reafirma esta aseveración cuando hace la diferencia entre el despido nulo y la figura del despido arbitrario. Es el caso de la Cas. N° 1037-2005-Tumbes, en la que se señala lo siguiente: "La nulidad de despido busca proteger al trabajador cuyo cese se produce con afectación de sus derechos fundamentales mediante el otorgamiento de la tutela reparadora (reposición a su centro de trabajo) a diferencia del despido arbitrario que busca proteger al trabajador frente a un despido sin expresión de causa o sustentado en causa justa no demostrada mediante el otorgamiento de la tutela resarcitoria (pago de una indemnización tarifada)" (Quispe & Mesinas, 2009)

De otro lado también mencionan Quispe & Mesinas que será considerado un despido como nulo y, por ende, el trabajador podrá optar por solicitar su reposición o una indemnización, cuando el despedido tenga por razón, causa o motivo, algunos de los siguientes supuestos: 1. La afiliación del trabajador a un sindicato o la participación en actividades sindicales. 2. Que el trabajador sea candidato a representante de los trabajadores o actúe o haber actuado en esa calidad. 3. Que el trabajador presente una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes. 4. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. 5. El embarazo de la trabajadora, 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. 6. Si el despido fue por razón de sida (Cfr. Ley N° 26626 y la Resolución Ministerial N° 376-2008-TR). 7. Si el despido estuvo basado en razones de discapacidad (Cfr. Ley N° 27050).

Por otro lado Toyama Miyagusuku, mencionado en Quispe & Mesinas (2009), quien se muestra discrepante respecto a la opción del legislador al afirmar que “no habrían causas razonables por las cuales se prevén supuestos típicos de despido nulo y no se consideren, por ejemplo, otros casos de despido discriminatorio como la edad, la condición económica, la buena presencia, la estatura, etc. (...) No existen causas objetivas para limitar el ejercicio del derecho constitucional, más cuando la Constitución reconoce el ejercicio de los derechos inespecíficos o de los ciudadanos (artículo 23) y prohíbe la discriminación legal (artículo 2,2). En otras palabras, no deben existir privilegios de actos discriminatorios en la legislación”.

2.2.2.7.3.4. Despido indirecto

Señala que el profesor Toyama Miyagusuku, resulta difícil encontrar una definición completa y adecuada sobre los alcances del poder de dirección del empleador en el seno de la relación laboral; así en este punto nos limitaremos a citar la misma definición que el acoge en su obra, el poder de dirección es “un poder privado derivado de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva” (Quispe & Mesinas, 2009)

2.2.2.7.4. Despidos regulados por las sentencias del Tribunal Constitucional

Según el Tribunal Constitucional existirían tres tipos de despidos que ameritarían los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con readmisión de derechos fundamentales. Estos son los siguientes:

- Despido incausado: Aparece por primera vez ésta denominación en la Sentencia recaída sobre el Expediente N° 1124-2002-AA/TC, resaltando en ésta la plena vigencia del artículo 22 ° y conexo de la Constitución. De este modo, “se produce el denominado despido incausado 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”.
- Despido fraudulento: Tiene la finalidad de otorgar plena vigencia a diversos artículos de la constitución Política del Perú los cuales son: artículo 22°, 103 e inciso e) del artículo 139°. Se produce [así] el denominado despido fraudulento cuando: “Se despide

al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la "fabricación de pruebas".

- Despido nulo: Tiene el objeto de proteger los derechos previstos en el inciso 2) del artículo 2º, inciso 1) del artículo 26º e inciso 1º del artículo 28º de la Constitución, además del artículo 29º del decreto Legislativo N° 728. De esta forma, se produce el despido nulo cuando: 1. Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales. 2. Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición). 3. Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc. 4. Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto). 5. Se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida. 6. Se despide al trabajador por razones de discapacidad. (s.f.)

2.2.2.7.5. La reposición

2.2.2.7.5.1. Concepto

Acerca de la reposición en este caso no puede reclamar beneficios sociales, pues se privilegia la pretensión de continuar con la relación laboral (Alva, 2014).

Por su parte “Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso ordinario laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única” (Vitteri, 2014)

La reposición es una medida señalada a exterminar los efectos lesivos como consecuencia de la conformación de un despido ilegal. Esta decisión se encuentra contenida en el mandato emitido por la autoridad judicial o el Tribunal Constitucional en los procesos de amparo (Fernández, 2017).

2.2.2.5. Indemnización

2.2.2.5.1. Concepto

Quisbert (2009) manifiesta que la indemnización es un derecho de orden público que se traduce en una compensación económica al trabajador por el desgaste físico e intelectual que realizó a favor del empleador durante la ejecución de sus labores.

Por su parte Guerra (2006) señala que la indemnización es una cantidad de dinero o una cosa el cual se entrega a alguien por concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes.

García (2010) menciona en caso de despidos o accidentes, los trabajadores tienen derecho a recibir un pago, cuyo monto dependerá tanto de las circunstancias, como de las normativas que rigen en cada contratación laboral.

Señala que en algunas legislaciones se emplea también el término como el pago del salario y otros beneficios adicionales que se le reconocen al trabajador al término de una relación laboral. Sin embargo, en la mayoría de los países, las indemnizaciones se aplican en los siguientes casos:

- Por gastos en los que incurra el trabajador en el cumplimiento de sus funciones (dietas, transportes y otros gastos)
- Prestaciones e indemnizaciones relativas a la seguridad social

Por concepto de suspensiones o despidos. En estos casos el cese de la relación laboral generará un pago o indemnización si presenta algunas de estas características:

- Es injustificado
- De orden colectivo

- El trabajo implica un riesgo
- El trabajador renuncia por una causa justa
- La empresa modifica unilateralmente las condiciones iniciales de contratación
- Se efectúa el traslado de las instalaciones, y esto perjudica al trabajador

2.2.2.5.2. Indemnizaciones especiales

García (2010) señala que son aquellos pagos que se generan tras la ocurrencia de un accidente laboral, entendido este como la lesión que sufre una persona a causa de, o en el sitio de trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. En este último caso, el pago se hace a los familiares del trabajador.

Asimismo, las indemnizaciones por accidentes, también varían de acuerdo al tipo de lesiones:

- Incapacidad temporal
- Invalidez (parcial, total)
- Muerte

En estas circunstancias intervienen muchos factores para definir los arreglos económicos empresa-trabajador. Por ejemplo, los beneficios de la contratación, si ésta es colectiva o individual, o si existe algún seguro médico o de vida.

2.2.2.6. Indemnización por daños y perjuicios

La indemnización por daños y perjuicios radica en la acción que tiene el acreedor o el perjudicado para exigir al deudor o agente causante del daño una cantidad de dinero equivalente a la utilidad o beneficio que a aquél le hubiese reportado el cumplimiento efectivo, íntegro y oportuno de la obligación o a la reparación del mal causado. En este sentido se pronuncia el artículo 1101 del Código Civil: “Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas.” (Rioja, 2010).

2.2.2.6.1. El daño

Es toda lesión a un interés jurídicamente tutelado, el cual puede tener un contenido patrimonial o extra patrimonial. Dentro del daño patrimonial, hallamos todas afectaciones sobre derechos patrimoniales de la persona dentro de ello encontramos el daño emergente y el lucro cesante; siendo el primero, referido al menoscabo o pérdida del patrimonio sufrido por el perjudicado, de otro lado el segundo, se constituye por todas las sumas dejadas de percibir a consecuencia de la conducta antijurídica”. Asimismo, la Corte puntualizo que “el daño extra patrimonial se encuentra referido a las lesiones a los derechos de contenido no patrimoniales; es decir, afectaciones que recaen sobre los sentimientos de las personas, considerados en la sociedad dignos o legítimos, y por lo tanto, merecen de tutela legal, pues cuya lesión origina un supuesto de daño moral”. Casación Laboral N° 7658-2016-Lima. (Citado en La Ley, 2017).

2.2.2.6.1.1. Daño patrimonial

2.2.2.6.1.1.1. Daño emergente

Comprendido por aquel desmedro efectivo del patrimonio del trabajador, comprende todo aquello que el trabajador tuvo que desembolsar como consecuencia del accidente de trabajo. Estos gastos se encuentran ligados a las atenciones médicas, gastos de rehabilitación, medicinas, entre otros. (Acuña, 2017)

2.2.2.6.1.1.2. Lucro cesante

El lucro cesante es considerado un daño patrimonial porque comprende todo aquello que el afectado, como consecuencia del daño, dejó de percibir. Así, mientras que en el daño emergente hay una disminución del patrimonio efectivo; en el lucro cesante, con ocasión al daño ocurre un impedimento de enriquecimiento patrimonial. (Acuña, 2017)

2.2.2.6.1.2. Daño moral

Daño moral es el daño no patrimonial, es el inferido en derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la afectividad que al de la realidad económica. Son, en cuanto a la naturaleza del derecho vulnerado, aquéllos que recaen sobre bienes inmateriales, tales como los que lesionan los derechos de la personalidad; y también los que recaen sobre bienes inmateriales, pero que independientemente del daño moral, originan, además, un daño material. (González, 2015)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

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

Carga de la prueba. Cabe resaltar que la carga de la prueba la tiene la parte que alega los hechos, por tanto, el trabajador se encuentra en la obligación de recabar los medios probatorios pertinentes que le genere convicción al juez al momento de dictar sentencia (Lizares, 2018).

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

Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 2009).

Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 2009).

Expediente. Es la carpeta material en la que se recopilan todas las actuaciones judiciales y recaudos que se establecen en un proceso judicial de un caso concreto. (Lex Jurídica, 2012)

Evidenciar. Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Jurisprudencia. Criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de

sentencias concordes. Conjunto de las sentencias de los tribunales, y doctrina que contienen. (Real Academia Española, 2001)

Normatividad. Denomínese así a la significación lógica creada según ciertos procedimientos instituidos por una comunidad jurídica y que, como manifestación unificada de la voluntad de ésta, formalmente expresada a través de sus órganos e instancias productoras, regula la conducta humana en un tiempo y lugar determinado. (Ossorio, 2003)

Parámetro. Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación. (Real Academia Española, 2001)

Variable. Aspecto o dimensión de un fenómeno que tiene como característica la capacidad de asumir distintos valores. (Robles, Robles, Sánchez & Flores, 2012)

III. HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general.

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01 Del Distrito Judicial de Ancash., fueron de rango muy alta, respectivamente.

3.1. Hipótesis específica

De la Primera sentencia

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la primera sentencia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la primera sentencia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la primera sentencia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

De la segunda sentencia

4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la segunda sentencia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la segunda, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la segunda sentencia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo

Cuantitativo: la investigación, se inicia con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupará de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guiará el estudio será elaborado sobre la base de la revisión de la literatura, que, a su vez, facilitará la operacionalización de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Cualitativo: las actividades de recolección, análisis y organización de los datos se realizarán simultáneamente (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

La diferencia se da en ambas metodologías la cuantitativa estudia la asociación en las variables y la cualitativa se realiza en contextos estructurales, también trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades. (Fisterra, 2015)

4.1.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo

Exploratorio: porque la formulación del objetivo, evidencia que el propósito será examinar una variable poco estudiada; además, hasta el momento de la planificación de investigación, no se han encontrado estudios similares; mucho menos, con una propuesta metodológica similar. Por ello, se orientará a familiarizarse con la variable en estudio, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptivo: Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas.

Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

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

4.2. Diseño de investigación: no experimental, retrospectivo, transversal.

No experimental: porque no habrá manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno será estudiado conforme se manifestó en su contexto natural, en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias), en consecuencia, no habrá participación del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010). En el texto de los documentos se evidenciará el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

Transversal o transaccional: porque los datos pertenecerán a un fenómeno que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Este fenómeno, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolecten por etapas, siempre será de un mismo texto.

4.3. Unidad de análisis

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2019) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: *proceso ordinario; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Ancash.*

Al interior del proceso judicial se halló el objeto de estudio; estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, la sentencia estudiada se encuentra ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución de datos se aplicó

en la identidad de las partes en conflicto, a efectos de proteger su identidad y evidenciar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) a quienes por cuestiones éticas y respeto a la dignidad, se les identificó sólo por sus iniciales.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable es: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad, según **la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto características de un producto**, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (indicadores – parámetros) se evidencian en el instrumento (lista de cotejo) consiste en criterios de elaboración extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial (en los cuales hay coincidencia o aproximación).

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

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información

obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

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

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos en el presente estudio. Éste nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

Ambas técnicas se aplicaron en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial existente en los expedientes judiciales; en la

interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

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

En la presente investigación se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema.

El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente, cuando se refieren a la sentencia.

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

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

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado;

Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

Acto seguido, la investigadora empoderada de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones.

Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre, Desnaturalización De Contrato según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash - Huaraz. 2020

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS
G E N	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO según los parámetros normativos,	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO según los parámetros normativos,	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de primera y segunda instancia sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO según los parámetros

E R A L	doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01 <i>Distrito Judicial de Ancash - Huaraz? 2020?</i>	doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01, <i>Distrito Judicial de Ancash - Huaraz. 2020.</i>	normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01 <i>Distrito Judicial de Ancash - Huaraz. 2020</i> , son de rango muy alta, respectivamente.
E S P E C I F I C O	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango alta.
	Respecto de la sentencia de segunda instancia	Respecto de la sentencia de segunda instancia	Respecto de la sentencia de segunda instancia
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango alta
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 5**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 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	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Introducción	<p>EXP. N° : 536-2017.- PROCESO ORDINARIO LABORAL</p> <p>DEMANDANTE : A</p> <p>DEMANDADA : B</p> <p>MOTIVO : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS.</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS</p> <p>Huaraz, dieciséis de octubre de dos mil diecisiete.-</p> <p>VISTA; La presente causa laboral, signada con el número 00536-2017-0-0201-JR-LA-01seguido por A contra B sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, existencia de vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido nulo, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, otorgamiento de boletas de pago, pago de aportes previsionales en</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></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera</i></p>					X						

	<p>la ONP, pago de beneficios sociales, intereses legales y costos del proceso; tramitado en la vía del proceso ordinario laboral.</p> <p>I.- PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>De la demanda: De fojas 655 a 678 aparece la demanda, en la que el accionante señala que ha laborado en calidad de conductor del vehículo de la demandada B, en el periodo comprendido del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 sin disolución de continuidad, y luego de una interrupción se reinició su contrato como conductor y diligenciero de los documentos emitidos por la demandada B, del 28 de agosto del 2015 hasta la actualidad, de manera continua, permanente e ininterrumpida. Agrega que la demandada se encuentra sujeta el régimen laboral de la actividad privada conforme establece el artículo 36 de la Ley N° 27785, Ley orgánica del sistema nacional de control y de la Contraloría General de la República. Señala que, si bien su vínculo contractual fue mediante contratos de locación de servicios, no es menos cierto que la labor que realizaba en la demandada ha sido permanente e ininterrumpida, de manera diaria y dentro de un horario de trabajo, bajo los tres elementos de un contrato de trabajo como son la prestación personal, la subordinación y la remuneración, por lo que tiene la condición de trabajador de naturaleza indeterminada, y ha superado el periodo de prueba. De fojas 759 a 775, la demandante amplía y modifica su demanda y solicita la declaración de despido nulo y la reposición a su centro de trabajo, señala que mediante escrito de fecha 19 de mayo del 2017 interpuso demanda de desnaturalización de contratos y otros, contra la demandada, a efectos de que se le reconozca su vínculo laboral y sus beneficios legales, demanda que fue admitida mediante resolución número dos de fecha 31 de mayo del 2017, que fue válidamente notificada el 12 de junio del 2017, y dicha resolución se programa audiencia de conciliación para el día 03 de julio del 2017, señala que el luego de su último día de labores, el 28 de junio del 2017, el día 03 de julio del 2017 como de costumbre regresó al centro de trabajo pero se le restringió el ingreso bajo el argumento de la interposición de su demanda, y se ordenó al personal de seguridad que no le permita el ingreso porque su contrato había concluido, lo que fue constatado por la Policía Nacional del Perú; es así que señala que ha sufrido el despido producto del reclamo de sus derechos laborales, lo que configura un despido nulo de acuerdo al literal c) del artículo 29 del TUO del D.L. N° 728.</p>	<p><i>en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>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.</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											10
Postura de las partes		<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales</p>				X							

	<p>Que, mediante Resolución N° 02 de fecha 31 de mayo del 2017, de fojas 687 a 690, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, B con citación a su procurador público, fijándose fecha para la audiencia de conciliación.</p> <p>Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación a fojas 705, se dio por fracasada dicha etapa en razón a que el procurador público de la demanda no contaba con facultades para conciliar de manera judicial. En este punto la abogada del demandante solicita reformular su petitorio, ante ello la juzgadora concede el plazo de cinco días hábiles para que reformule su petitorio y adjunte los medios probatorios respectivos, lo que fue cumplido por el demandante mediante escrito de fojas 759 a 775. Mediante resolución número cuatro, a fojas 778, se reprograma la audiencia de conciliación. Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 781 a 782, luego de la deliberación del caso y con la participación de la magistrada, las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio en razón a que se mantuvieron en sus posiciones. Se precisaron las pretensiones materia de juicio, se emitió la Resolución N° CINCO, por la que se tiene por apersonada a la demandada, por contestada la demanda, por ofrecidos los medios probatorios y por formulada las cuestiones probatorias.</p> <p>De la contestación de la demanda: Mediante escrito de fojas 789 a 800, la entidad demandada contesta la demanda y formula cuestión probatoria, oposición. Sobre la contestación de la demanda, indica que el demandante estaba sujeto a un contrato de locación de servicios que tuvo vigencia hasta el 30 de junio del 2017, por lo que no se ha producido cese o resolución contractual toda vez que el vínculo contractual finalizó en el plazo pactado, agrega que el demandante no ingreso por concurso público de méritos y tampoco estaba sujeto a subordinación. Sobre las cuestiones probatorias: formula oposición contra la exhibición del cuaderno de asistencia de personal de la demandada B, en razón a que no cuenta con un cuaderno de asistencia de personal, toda vez que el mismo se realiza a través de marcaciones electrónicas y personales a través de un sistema informático.</p> <p>De la audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, como se observa del Acta de Registro de Audiencia de Juzgamiento de fojas 803 a 806 y de fojas 812 a 813, en la que se efectuó la confrontación de posiciones, se establecieron los hechos no necesitados de prueba, se admitieron los medios</p>	<p>se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

probatorios, la entidad demandada sustentó las cuestiones probatorias, se actuaron los medios probatorios y se formularon los alegatos de clausura; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01

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

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>III. PARTE CONSIDERATIVA:</p> <p>PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO</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 formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas.</p> <p>SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL</p> <p>El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social. Es de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su</i></p>										

	<p>mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada, a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de defensa que la ley le franquea</p> <p>TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA</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 Raymond - 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>CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA</p> <p>El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria 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”; asimismo, 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. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica</p>	<p>validez).Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					X					
--	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

Motivación del derecho	<p>que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.</p> <p>QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD</p> <p>Debe remarcar el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria⁴ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.</p> <p>SEXTO: Lo anterior , constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente)</i>. Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los</p>					X							20
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	-----------

	<p>concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.</p> <p>SÉPTIMO: En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), siendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Fecha de ingreso a laborar: del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015, primer periodo, bajo contratos de locación de servicios. ii. Fecha de reingreso: del 28 de agosto del 2015 al 28 de junio del 2017, segundo periodo, bajo contratos de locación de servicios. iii. Fecha final del contrato 30 de junio del 2017. 	<p>hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>iv. Cargo: conductor del vehículo de la oficina regional de control y diligenciero.</p> <p>v. Última remuneración: S/ 2,800.00</p> <p>OCTAVO: Los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponde emitir pronunciamiento son:</p> <p>Pretensión Principal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desnaturalización de contrato de locación de servicios: <ul style="list-style-type: none"> - Del 09/07/2014 al 05/05/2015 – primer periodo - Del 28/08/2015 al 30/06/2017 • Declaración de despido nulo <p>Pretensión - Acumulativa Objetiva Originaria - accesorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reposición • Inclusión a planillas de remuneraciones • Otorgamiento de boletas de pago • Pago de aportes previsionales en la ONP • Pago de beneficios sociales: <ul style="list-style-type: none"> - Gratificaciones: <ul style="list-style-type: none"> - CTS - Vacaciones - Asignación familiar - Pago de bonificación extraordinaria temporal 											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Bono por escolaridad - Intereses legales • Costos del proceso <p>NOVENO: DE LA COMPETENCIA DEL JUZGADO Y EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEMANDANTE</p> <p>De conformidad a las atribuciones que confiere el artículo 2° de la Ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo es para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral; considerando que el demandante pretende la desnaturalización de contratos de locación de servicios, desde la fecha indicada; en esa medida, se debe tener presente que el artículo 36 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República establece: “El personal de B se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. La administración de personal se regirá por lo normado en la presente Ley, el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones dictadas por el Representante de B”; en atención a dicha disposición, el régimen laboral al que el demandante se encontraría adscrito desde su fecha de inicio de prestación de servicios en el año dos mil catorce es el régimen laboral de la actividad privada; siendo así, este Juzgado estima que es competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>DÉCIMO: DE LAS CUESTIONES PROBATORIAS</p> <p>En el marco del principio de concentración y celeridad que debe primar en los procesos de tutela laboral, la Ley 29497 ha establecido de manera expresa en su artículo 31° que el Juez al momento de emitir sentencia debe pronunciarse sobre los medios de defensa propuesto por las partes, la que incluye obviamente las cuestiones probatorias deducidas por la parte.</p> <p>El Código Procesal Civil, en su artículo 300° prescribe como cuestiones probatorias a las tachas y oposiciones, señalando que: “Se puede interponer tacha contra los testigos y documentos. Asimismo, se puede formular oposición a la actuación de una declaración de parte, a una exhibición, a una pericia o a una inspección judicial. También pueden ser materia de tacha y de oposición los</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>medios probatorios atípicos”, la doctrina establece que estos mecanismos permiten materializar el derecho de contradicción y tienen como finalidad destruir la eficacia probatoria de estos.</p> <p>B quien es demandada formula oposición contra la exhibición del cuaderno de asistencia de personal de B, en razón a que no cuenta con un cuaderno de asistencia de personal, toda vez que el mismo se realiza a través de marcaciones electrónicas y personales a través de un sistema informático; al respecto ha señalado que dicho cuaderno no es propio de la entidad demandada sino de la empresa tercerizadora que brinda seguridad a la demandada, por tanto no puede exhibirlo; conforme a las documentales de fojas 807 a 809, la empresa C, mediante su supervisor zonal de Huaraz, señala que los cuadernos que se requieren ser exhibidos son de uso y manejo de dicha empresa para registrar, por medidas de seguridad, al personal que ingresa y sale de la institución; de ello se puede concluir que el documento sí existe pero que no es de manejo ni de propiedad de la entidad demandada, por tanto no es posible requerirse su exhibición al no estar bajo su dominio; siendo así, corresponde amparar la oposición formulada.</p> <p>Respecto a la oposición a la exhibición de la relación del personal de B, dicha relación fue presentada conforme obra a fojas 787, y durante audiencia se tuvo por cumplida la exhibición, por tanto carece de objeto pronunciarse sobre esta cuestión probatoria.</p> <p>PRONUNCIAMIENTO DE FONDO</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, FACILITACIÓN PROBATORIA</p> <p>En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron 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</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pactado en los documentos. El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica⁵ señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntivamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el Principio de Continuidad que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez⁶ que sostiene: “Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es 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 principio de facilitación probatoria contemplada en la Ley 29497, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, en virtud de esta presunción, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio, para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio, asumiéndose entonces, la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo esta regla no debe ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la casación Laboral N° 14440-2013-Lima⁷.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>DÉCIMO SEGUNDO: DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS</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) 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. 1766° 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 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>DÉCIMO TERCERO: EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Que, con la finalidad de determinar si el presente caso obedece a un contrato de trabajo se debe tener en cuenta el cumplimiento de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, para lo cual analizaremos cada uno de ellos, en los periodos de prestación de servicios establecidos como hechos no necesitados de prueba del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 al 28 de junio del 2017, periodos que no han sido negados por la demandada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En cuanto a la prestación personal del servicio, respecto a ambos periodos, la demandada no ha negado la prestación personal, sólo ha cuestionado la existencia de subordinación, con lo que se acredita la prestación personal. • 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. Tenemos los contratos de locación de servicios en los que se señala que el contratista, ahora demandante, deberá observar y cumplir las normas de transparencia en la conducta y desempeño de las labores encomendadas contenidas en la Directiva N° 010-2008-CG “Normas para la conducta y desempeño del personal de B y de los Órganos de Control Institucional” aprobada por Resolución N°430-2008-CG, de esta obligación contractual se puede verificar que el demandante se encontraba sometido a la jerarquía de la entidad demandada pues se le obligaba a cumplir normas de desempeño y transparencia, lo que evidencia subordinación, la que se confirma con el Memorando N° 585-2016-CG/B, que obra a fojas 488, mediante el que el representante de B llama la atención al demandante por el incumplimiento de sus servicios y con la finalidad de controlar sus servicios se le informa que se implementará un control de estos, lo que confirma la subordinación; de otro lado se tiene la subordinación también se manifiesta con la provisión de materiales e indumentaria para el cumplimiento de los servicios, en esa medida se tiene el acta de entrega de vehículo oficial de B, de fecha 09 de julio del 2014, en el que consta la entrega del vehículo de la entidad demandada, más documentos y accesorias de aquél, vehículo que era conducido por el demandante pues conforme al Memorando N° 162-2017-CG/LO, que obra a fojas 490, se le informa que los daños que sufrió dicho vehículo son de su responsabilidad y se le requiere el pago por la reparación del mismo, lo que evidencian subordinación al estar sujeto a la facultad fiscalizadora y sancionadora de su empleadora. <p>De otro lado, vista las fotografías que obran en el cd de anexos, se aprecia al demandante vistiendo un chaleco y un gorro de la entidad demandada, a lo que la</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>abogada de ésta manifestó que por disposición de la alta dirección de la entidad todo el personal de la demandad debía llevar dicha indumentaria distintiva durante las campañas por el fenómeno natural del niño costero, lo que evidencia no solo provisión de indumentaria sino que el demandante estaba sometido a las disposiciones de las instancias jerárquicas superiores y no el uso de la indumentaria no era opcional sino obligatoria. Siendo ello así se determina que la subordinación técnica, jerárquica y legal, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por último, se verifica igualmente la subordinación económica, que viene a ser a su vez, el elemento de la contraprestación abonada por la emplazada (remuneración); conforme se evidencia de los recibos por honorarios electrónicos admitidos, que el actor percibía una contraprestación por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor. <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 A, ha prestado servicios de forma continua y que los contratos de locación de servicios fueron empleados por la emplazada para encubrir una relación de naturaleza laboral, bajo el régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL</p> <p>Que, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, se debe entender que el demandante tuvo una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 al 28 de junio del 2017.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: DE LA DECLARACIÓN DE DESPIDO NULO</p> <p>Respecto al despido nulo, se debe tener en cuenta que éste se produce cuando concurren algunos de los supuestos establecidos en el artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728; en el presente caso la parte demandante alega que el</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>despido que sufrió es nulo porque tuvo como motivo la demanda contra su empleadora que se materializó en el presente expediente, causa establecida en el literal c) del artículo 29 antes mencionado.</p> <p>En esa línea, el artículo 37 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 establece: “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”, por lo que en el presente caso se deberá verificar si los demandantes acreditan las causales de nulidad de despido. Previamente cabe precisar que el demandante ya contaba con un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en un primer periodo, desde el 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y en un segundo periodo del 28 de agosto del 2015, conforme se señala en el considerando décimo cuarto.</p> <p>Respecto a la causal de despido nulo establecida en el literal c) del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 que establece: “Es nulo el despido que tenga por motivo: 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”; en el presente caso, el demandante señala que demandó a su empleadora el reconocimiento del vínculo laboral en el presente expediente, ante este mismo juzgado, lo que ocasionó que su empleadora le despidiera; siendo así, el demandante con fecha 19 de mayo del 2017 interpone demanda sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, declaración de existencia de vínculo laboral y otros, demanda que fue admitida, citando a las partes a audiencia de conciliación para el 03 de julio del 2017 y se notificó a la demandada y a su procurador, el 12 de junio del 2017, conforme a las constancias de notificación de fojas 695 a 696; con fecha 03 de julio del 2017 se lleva a cabo la audiencia de conciliación, con la presencia del demandante y el procurador público de la entidad demandada, no arribando a acuerdo conciliatorio en razón a que este último no contaba con facultades para conciliar, en esa audiencia la abogada del demandante informa que el demandante fue cesado de su cargo e impedido de entrar a su centro de trabajo, por lo que solicitó ampliar y modificar su demanda. Estos dos hechos, primero la interposición de la demanda y el posterior despido, llevan a concluir de manera razonable que existe una correlación entre los hechos antes mencionados, es así que la entidad empleadora tomó conocimiento de la presente acción judicial del demandante y con la excusa de que su contrato de locación de servicios vencía el 30 de junio del 2017 optó por no renovarlo, pese a que como se ha establecido dicho contrato se desnaturalizó por encubrir una relación laboral a plazo indeterminado, en suma</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>se despidió al demandante en represalia por la interposición de la demanda; con lo que se configura la causal de despido nulo establecida en el literal c) del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, por lo que el despido sufrido por los demandantes se debe declarar nulo, y amparar este extremo de la demanda.</p> <p>DÉCIMO SEXTO: DE LA PRETENSIÓN DE REPOSICIÓN</p> <p>El demandante ha solicitado la reposición a su centro de labores, considerando que esta tutela restitutiva frente al despido nulo está regulada en el tercer párrafo del artículo 41 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, por lo que cabe amparar dicha pretensión y ordenarse la reposición del demandante en el mismo cargo que se desempeñaban y con la última remuneración; asimismo el artículo 40 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 establece: “Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. (...)”, siendo así, corresponde ordenar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido. En este punto es de precisar que la Casación Laboral N° 12475-2014, ha establecido 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: a) Cuando la pretensión demandada esté 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. (...), en esa medida, en el presente caso nos encontramos frente a una demanda de reposición en la cual se ha indicado la existencia de un despido nulo, el mismo que ha sido desarrollado en el considerando DECIMO QUINTO llegando a la conclusión de la existencia de un despido nulo en ese entendido se puede señalar que el precedente constitucional vinculante contenido en el expediente N° 5057-2013-PA/TC – JUNÍN no es de aplicación al presente caso, por lo que es procedente ordenar la reposición.</p> <p>DÉCIMO SÉPTIMO: DEL REGISTRO EN EL LIBRO DE PLANILLAS DE TRABAJADORES Y LA ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO</p> <p>En cuanto a la incorporación al Libro de Planillas, tenemos que en el artículo 18 concordante con el artículo 3° y 13° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, establece que: “Los empleadores cuyos trabajadores se encuentren sujetos al</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo (...).”; asimismo de los documentos aportados al proceso y lo afirmado por las partes, se tiene que la demandada no ha registrado a la demandante en los libros de planillas ni le ha otorgado boletas de remuneraciones, y habiéndose acreditado la existencia del vínculo laboral del demandante le corresponde ser incluido a planillas por parte de su empleadora, por lo que se debe incluir al demandante en el libro de planillas bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado con todos los derechos que dicho régimen contempla, de la siguiente manera: del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante; además de que se debe proceder a la entrega de las boletas de pago respectivas.</p> <p>DÉCIMO OCTAVO: DE LOS APORTES PREVISIONALES AL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES Y DE LA REGULARIZACIÓN DEL PAGO DE LAS APORTACIONES PREVISIONALES</p> <p>Respecto a las pretensión de aportes previsionales este es un derecho establecido reconocido en la legislación laboral vigente a favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a la que pertenece la demandante, cuyo incumplimiento deriva en la imposición de sanciones administrativas por parte de la entidad encargada de su fiscalización, así como los procesos judiciales de las entidades encargadas de la administración de los fondos, en el caso de los aportes previsionales; Tratándose de trabajadores asegurados del Sistema Nacional de Pensiones las aportaciones correspondientes a dicho concepto deben calcularse sobre un porcentaje de la remuneración que corresponda al trabajador por la prestación de sus servicios. Por lo tanto la obligación de realizar las aportaciones al SNP existe en tanto haya remuneración por la prestación de servicios dependientes. Consecuentemente no corresponde durante los períodos dejados de laborar.</p> <p>En el caso que nos ocupa se debe proceder a la inscripción y regularización de las aportaciones por parte de la demandada, a fin de garantizar los derechos laborales del recurrente, sobre todo si este tiene el carácter de obligatorio, para lo cual se debe efectuar el cálculo según lo establecido en la ley. Procediéndose a los descuentos respectivos para dicho pago.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>DÉCIMO NOVENO: Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado⁹ 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; siendo ello así corresponde ordenarse el pago de los conceptos reclamados.</p> <p>VIGÉSIMO: DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR</p> <p>Respecto a la asignación familiar reclamada, se tiene que de conformidad con el artículo 2° 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, 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</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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 se verifica la carga familiar del demandante con la solicitud de permiso de fojas 502 y con la ficha de referencia institucional de fojas 503, de los que se verifica que el demandante tiene un hijo que nació el 28 de diciembre del 2013 y a la fecha es menor de edad, por tanto corresponde amparar este extremo de la demanda.</p> <p>DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015</p> <p>Periodo</p> <p>RMV</p> <p>NORMA</p> <p>TIEMPO</p> <p>Asig Fam.</p> <p>10%</p> <p>SUB</p> <p>TOTAL</p> <p>De a</p> <p>09 julio 2014 05 mayo 2015 750.00 D.S. N° 007-2012-TR09M 26D 75.00 740.00</p> <p>TOTAL 740.00</p> <p>Periodo</p> <p>RMV</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>NORMA</p> <p>TIEMPO</p> <p>Asig Fam.</p> <p>Sub Total</p> <p>De a</p> <p>09 Ago 2015 30 Abril 2016 750.00 D.S. N° 007-2012-TR09M 26D 75.00 605.00</p> <p>01 May 2016 28 junio 2017 850.00 D.S. N° 005-2016-TR14M 28D 75.00 1,120.00</p> <p>TOTAL 1,725.00</p> <p>TOTAL ASIGNACIÓN FAMILIAR 2465.00 Soles</p> <p>VIGÉSIMO PRIMERO: DE LOS BENEFICIOS SOCIALES</p> <p>Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa 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.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>VIGÉSIMO SEGUNDO: DE LA LIQUIDACIÓN</p> <p>Esta se efectúa con la pericia realizada por el perito adscrito a este módulo laboral y con el apoyo del Sistema integrado proporcionado y validado por el poder judicial con el que cuenta este Juzgado denominado Interleg.</p> <p>- Compensación por tiempo de servicios: De conformidad a lo prescrito por el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo 9° de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20° del TUO del Decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2° del citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses.</p> <p>El trabajador tendrá derecho al depósito una vez cumplido el mes de servicios en la empresa. Si ha laborado menos de un mes esos días se acumulan para el depósito siguiente. En lo concerniente a la Compensación por Tiempo de Servicios reclamados por demandante, debe señalarse que la emplazada no ha probado haber pagado al demandante suma alguna por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma semestral conforme a lo dispuesto en</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>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 según el detalle siguiente:</p> <p>DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015</p> <p>Depósito</p> <p>Periodo</p> <p>Tiempo Computable</p> <p>Remun.</p> <p>Básico</p> <p>Asig. Fam.</p> <p>1/6 de la Gratificación</p> <p>Remuneración Computable</p> <p>Deposito CTS</p> <p>oct-14 09/07/14 -</p> <p>31/10/14 03M 23D 2,500.00 75.00 - 2,575.00 808.26</p> <p>abr-15 01/11/14 -</p> <p>30/04/15 06M 2,500.00 75.00 398.15 2,973.15 1,486.58</p> <p>oct-15 01/05/15 -</p> <p>05/05/15 05D 2,500.00 75.00 - 2,575.00 35.76</p> <p>TOTAL 2,330.60</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017									
Depósito									
Periodo									
Tiempo Computable									
Remun.									
Básico									
Asig.									
Fam.									
1/6 de la Gratificación									
Remuneración									
Computable									
Deposito									
CTS									
oct-15	28/08/15 -								
31/10/15	02M 02D	2,500.00	75.00	-	2,575.00	443.47			
abr-16	01/11/15 -								
30/04/16	06M	2,500.00	75.00	320.56	2,895.56	1,447.78			
oct-16	01/05/16 -								
31/10/16	06M	2,500.00	85.00	480.83	3,065.83	1,532.92			

	<p>abr-17 01/11/16 -</p> <p>30/04/17 06M 2,800.00 85.00 480.83 3,365.83 1,682.92</p> <p>oct-17 01/05/17 -</p> <p>28/06/17 01M 28D 2,800.00 85.00 480.83 3,365.83 542.27</p> <p>TOTAL 5,649.35</p> <p>TOTAL C.T.S. 7,979.96</p> <p>En conclusión el monto por CTS del periodo demandado asciende la suma de S/ 7,979.96. En atención a que según lo establece el artículo 37 del Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios regulado por el Decreto Supremo 001-97-TR, los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los artículos 41 y 43 de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.</p> <p>Las Gratificaciones legales: En lo concerniente a las gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.</p> <p>DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015</p> <p>Gratificación Periodo Tiempo Computable Remun. BásicoAsig. Fam. Remuneración ComputableGratificación</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

dic-14	09/07/14 -																		
31/12/14	05M 22D	2,500.00	75.00	2,575.00	2,460.56														
jul-15	01/01/15 -																		
05/05/15	04M 05D	2,500.00	75.00	2,575.00	1,788.19														
TOTAL	4,248.75																		
DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017																			
Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun.	BásicoAsig.															
Fam.	Remuneración	Computable	Gratificación																
dic-15	28/08/15 -																		
31/12/15	04M 02D	2,800.00	75.00	2,875.00	1,948.61														
jul-16	01/01/16 -																		
30/06/16	06M	2,800.00	85.00	2,885.00	2,885.00														
dic-16	01/07/16 -																		
31/12/16	06M	2,800.00	85.00	2,885.00	2,885.00														
jul-17	01/01/17 -																		
28/06/17	05M 28D	2,800.00	85.00	2,885.00	2,852.94														
TOTAL	10,571.56																		
TOTAL C.T.S.	7,979.96																		

	<p>En conclusión el monto por CTS del periodo demandado asciende la suma de S/ 7,979.96. En atención a que según lo establece el artículo 37 del Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios regulado por el Decreto Supremo 001-97-TR, los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los artículos 41 y 43 de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.</p> <p>- Las Gratificaciones legales: En lo concerniente a las gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gratificación Fam.</th> <th>Periodo</th> <th>Tiempo Computable</th> <th>Remun. Computable</th> <th>Gratificación</th> <th>Remun. BásicoAsig.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>dic-14</td> <td>09/07/14 -</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>31/12/14</td> <td>05M 22D</td> <td>2,500.00</td> <td>75.00</td> <td>2,575.00</td> <td>2,460.56</td> </tr> <tr> <td>jul-15</td> <td>01/01/15 -</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>05/05/15</td> <td>04M 05D</td> <td>2,500.00</td> <td>75.00</td> <td>2,575.00</td> <td>1,788.19</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>4,248.75</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015</p>	Gratificación Fam.	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Computable	Gratificación	Remun. BásicoAsig.	dic-14	09/07/14 -					31/12/14	05M 22D	2,500.00	75.00	2,575.00	2,460.56	jul-15	01/01/15 -					05/05/15	04M 05D	2,500.00	75.00	2,575.00	1,788.19	TOTAL	4,248.75																	
Gratificación Fam.	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Computable	Gratificación	Remun. BásicoAsig.																																													
dic-14	09/07/14 -																																																	
31/12/14	05M 22D	2,500.00	75.00	2,575.00	2,460.56																																													
jul-15	01/01/15 -																																																	
05/05/15	04M 05D	2,500.00	75.00	2,575.00	1,788.19																																													
TOTAL	4,248.75																																																	

DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017																			
Gratificación Fam.	Periodo	Remuneración Computable	Tiempo Computable	Gratificación	Remun. Gratificación	BásicoAsig.													
dic-15	28/08/15 -																		
31/12/15	04M 02D	2,800.00	75.00	2,875.00	1,948.61														
jul-16	01/01/16 -																		
30/06/16	06M	2,800.00	85.00	2,885.00	2,885.00														
dic-16	01/07/16 -																		
31/12/16	06M	2,800.00	85.00	2,885.00	2,885.00														
jul-17	01/01/17 -																		
28/06/17	05M 28D	2,800.00	85.00	2,885.00	2,852.94														
TOTAL		10,571.56																	
TOTAL GRATIFICACIONES 14,820.31																			
De la Bonificación Extraordinaria temporal: Que, la Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad (Ley N° 29351) tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014 y no ha sido publicada, en el Diario Oficial El Peruano, una norma que modifique dicha ley, el artículo 3° de esta dispone que el monto que (hasta el año 2008) abonaban los empleadores por concepto de aportaciones al EsSalud con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores (a partir del año 2009) bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de																			

	<p>carácter temporal no remunerativo ni pensionable. En otras palabras, los empleadores en vez de pagar dicho 9% (calculado sobre la gratificación de julio o diciembre) a EsSalud, lo hará al trabajador como bonificación extraordinaria. Dicha ley, asimismo señala que las gratificaciones por fiestas patrias y navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna (excepto al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría). Por lo tanto, no se toman en cuenta para el cálculo de las aportaciones que se realizan a la ONP o a la AFP. Siendo ello así al accionante le corresponde el pago de esta bonificación a partir del año 2009, siendo el monto el siguiente:</p> <p>DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gratificación Computable</th> <th>Periodo Gratificación</th> <th>Tiempo Computable</th> <th>Remuneración Bonif. Extr. Temp. 9%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>dic-14</td> <td>09/07/14 -</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>31/12/14</td> <td>05M 22D</td> <td>2,575.00 2,460.56</td> <td>221.45</td> </tr> <tr> <td>jul-15</td> <td>01/01/15 -</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>05/05/15</td> <td>04M 05D</td> <td>2,575.00 1,788.19</td> <td>160.94</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td></td> <td>382.39</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gratificación Computable</th> <th>Periodo Gratificación</th> <th>Tiempo Computable</th> <th>Remuneración Bonif. Extr. Temp. 9%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>dic-15</td> <td>28/08/15 -</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>31/12/15</td> <td>04M 02D</td> <td>2,875.00 1,948.61</td> <td>175.38</td> </tr> </tbody> </table>	Gratificación Computable	Periodo Gratificación	Tiempo Computable	Remuneración Bonif. Extr. Temp. 9%	dic-14	09/07/14 -			31/12/14	05M 22D	2,575.00 2,460.56	221.45	jul-15	01/01/15 -			05/05/15	04M 05D	2,575.00 1,788.19	160.94	TOTAL		382.39		Gratificación Computable	Periodo Gratificación	Tiempo Computable	Remuneración Bonif. Extr. Temp. 9%	dic-15	28/08/15 -			31/12/15	04M 02D	2,875.00 1,948.61	175.38													
Gratificación Computable	Periodo Gratificación	Tiempo Computable	Remuneración Bonif. Extr. Temp. 9%																																															
dic-14	09/07/14 -																																																	
31/12/14	05M 22D	2,575.00 2,460.56	221.45																																															
jul-15	01/01/15 -																																																	
05/05/15	04M 05D	2,575.00 1,788.19	160.94																																															
TOTAL		382.39																																																
Gratificación Computable	Periodo Gratificación	Tiempo Computable	Remuneración Bonif. Extr. Temp. 9%																																															
dic-15	28/08/15 -																																																	
31/12/15	04M 02D	2,875.00 1,948.61	175.38																																															

jul-16	01/01/16 -																						
30/06/16	06M	2,885.00	2,885.00	259.65																			
dic-16	01/07/16 -																						
31/12/16	06M	2,885.00	2,885.00	259.65																			
jul-17	01/01/17 -																						
28/06/17	05M 28D	2,885.00	2,852.94	256.77																			
TOTAL	951.44																						
<p>- 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 artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713, establece: “Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.” En el presente caso este concepto también asiste al demandante en una remuneración por descanso vacacional adquirido y no gozado y, otra por concepto de indemnización por no haber disfrutado del descanso:</p>																							
DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015																							
Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Asig.	Fam.																			
Remuneración Computable		Vacaciones																					

Truncas	09M 27D	2,500.00	75.00	2,575.00	1,266.04														
TOTAL		1,266.04																	
DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017																			
Vacaciones		Tiempo Efectivo		Remun. Básico		Asig.													
Fam.Remuneración Computable Vacaciones																			
2015 - 2016		01ª	2,800.00	85.00	2,885.00	2,885.00													
Truncas	10M	2,800.00	75.00	2,875.00	2,395.83														
TOTAL		5,280.83																	
TOTAL VACACIONES 6,546.88																			
Bono por escolaridad: Al amparo del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; se debe tener en cuenta que este bono le asiste a la accionante; en este sentido, se tiene que el bono por escolaridad es de obligatorio cumplimiento para las instituciones públicas y/o empresas del sector público; sin embargo, para las empresas privadas es facultativo el otorgamiento de este bono. En este sentido, el estado dispone del otorgamiento de esta bonificación para los trabajadores que forman parte del aparato estatal, emitiendo para ello diversas disposiciones que regulan dicho otorgamiento; por lo que a continuación se detallan los dispositivos legales mediante el cual se realiza dicho otorgamiento y los montos; de conformidad al detalle siguiente:																			
DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015																			
Año	Norma	Monto																	
2015	D.S. N° 001-2015-EF	400.00																	
TOTAL		400.00																	

DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017										
Año	Norma	Monto								
2016	D.S. N° 001-2016-EF	400.00								
2017	D.S. N° 001-2017-EF	400.00								
TOTAL		800.00								
TOTAL ESCOLARIDAD		1,200.00								
<p>VIGÉSIMO TERCERO: Considerando las pretensiones dinerarias que han sido amparadas, al demandante le corresponde percibir la suma de S/ 34,345.97 (TREINTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 97/100 SOLES), por conceptos de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones y bono por escolaridad;</p>										
RESUMEN										
ASIG. FAMILIAR										
2,465.00										
C.T.S.		7,979.96								
GRATIFICACIONES		14,820.31								
BONF. EXTR. TEMP.		1,333.83								
VACACIONES		6,546.88								
ESCOLARIDAD		1,200.00								

	<p>TOTAL 34,345.97</p> <p>VIGÉSIMO CUARTO: DE LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO.</p> <p>Se debe indicar que al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable a la actora; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los Intereses Legales; en ese horizonte, se debe precisar que los intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.</p> <p>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 órgano constitucionalmente autónomo, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas.</p> <p>Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”; de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; considerando que la demandada ha resultado vencida, corresponde imponer la condena de costos, además que no se encuentra exonerada conforme al artículo 14 de la Ley N° 29497; en ese sentido, en el nuevo proceso laboral, también la</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>determinación de costos debe tener una relación directa con la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a premiar el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor. En este caso, se observó tales características, pues se ampararon todas las pretensiones, del audio y video se observa una intervención adecuada de la abogada del demandante en audiencia, planteando su caso y durante la actuación probatoria; por tales consideraciones los Costos deben ser determinados en la suma de S/ 6,869.20 (SEIS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE Y 20/100 SOLES), equivalente al 20 % del monto obtenido sin intereses, más el 5 % de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/ 343.46 (TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES Y 46/100 SOLES).</p> <p>VIGÉSIMO QUINTO: 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. 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° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01

LECTURA. El cuadro 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, respectivamente.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>III. PARTE RESOLUTIVA:</p> <p>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:</p> <p>FALLA:</p> <p>1. DECLARANDO FUNDADA la oposición formulada por la entidad demandada contra la exhibición del cuaderno de asistencia de personal de la oficina Regional de Control Huaraz.</p> <p>2. DECLARANDO FUNDADA la demanda interpuesta por A contra B sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, existencia de vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido nulo, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, otorgamiento de boletas de pago, pago de aportes previsionales en la ONP, pago de beneficios sociales, intereses legales y costos del proceso. Sin costas.</p> <p>3. SE DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS celebrados por</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la</p>										

	<p>el demandante con la demandada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 al 30 de junio del 2017; reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.</p> <p>4. SE RECONOCE el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante, en el cargo de conductor del vehículo de la oficina regional de control de la demandada y diligenciero de la entidad demandada.</p> <p>5. SE DECLARA nulo el despido sufrido por el demandante, en consecuencia se ORDENA su REPOSICIÓN en el cargo que desempeñaban al momento del despido con la última remuneración y se ordena el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido.</p>	<p>parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>					X					
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>6. SE ORDENA a la demandada el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y la entrega de boletas de pago, de la siguiente manera: 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante.</p> <p>7. SE ORDENA que la demandada PROCEDA a la inscripción y a la regularización del pago de las aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante</p> <p>8. SE ORDENA a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 34,345.97 (TREINTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 97/100 SOLES), por conceptos de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones y bono por escolaridad, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia.</p> <p>9. FÍJESE la suma de S/ 6,869.20 (SEIS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE Y 20/100 SOLES), equivalente al 20% del monto obtenido sin intereses, por el concepto de costos procesales (Honorarios Profesionales) más el 5 % de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/ 343.46 (TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES Y 46/100 SOLES</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que</i></p>					X					10

	<p>10. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.</p> <p>11. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.</p>	<p><i>el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda 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 segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p>SALA LABORAL PERMANENTE</p> <p>EXP. N° : 536-2017.- PROCESO ORDINARIO LABORAL</p> <p>DEMANDANTE : A (codificación asignado en el trabajo, para cautelar la protección al derecho a la intimidad)</p> <p>DEMANDADA : B (codificación asignado en el trabajo, para cautelar la protección al derecho a la intimidad)</p> <p>MOTIVO : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS</p> <p>SENTENCIA DE VISTA</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></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p>										

<p>RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE</p> <p>Huaraz, cuatro de noviembre del año dos mil diecisiete.</p> <p>VISTOS: con los de la materia; habiendo hecho uso de la palabra tanto la abogada de la parte demandante, como la abogada de la parte demandada, y conforme a su estancia procesal, es menester de este Tribunal Colegiado emitir la resolución correspondiente.</p> <p>I.- MATERIA DE IMPUGNACIÓN</p> <p>Sentencia contenida en la resolución número seis de fecha dieciséis de octubre del año en curso inserta de fojas ochocientos catorce a ochocientos treinta y seis, que falla: “1) DECLARANDO FUNDADA la oposición formulada por la entidad demandada contra la exhibición del cuaderno de asistencia de personal de la oficina Regional de Control Huaraz. 2) DECLARANDO FUNDADA la demanda interpuesta por A contra B sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, existencia del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido nulo, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, otorgamiento de boletas de pago, pago de aportes previsionales en la ONP, pago de beneficios sociales, intereses legales y costos del proceso. Sin costas. 3) SEDECLARA DESNATURALIZADOS LOS</p>	<p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X						10
	<p>CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS celebrados por el demandante con la demandada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 al 30 de junio del 2017; reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los</p>										

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>de dicho régimen laboral. 4) SE RECONOCE el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante, en el cargo de conductor del vehículo de la oficina regional de control de la demandada y diligenciero de la entidad demandada. 5) SE DECLARA nulo el despido sufrido por el demandante, en consecuencia se ORDENA su REPOSICIÓN en el cargo que desempeñaban al momento del despido con la última remuneración y se ordena el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido. 6) SE ORDENA a la demandada el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y la entrega de boletas de pago, de la siguiente manera: 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante. 7) SE ORDENA que la demandada PROCEDA a la inscripción y a la regularización del pago de las aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante. 8) SE ORDENA a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 34,345.97 (TREINTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 97/100 SOLES), por conceptos de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones y bono por escolaridad, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. 9) FÍJESES la suma de S/ 6,869.20 (SEIS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE Y 20/100 SOLES), equivalente al 20% del monto obtenido sin intereses, por el concepto de costos procesales (Honorarios Profesionales) más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Áncash, esto es, la suma de S/ 343.46 (TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES Y 46/100 SOLES)”.</p>	<p>fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X					
---	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01

LECTURA. El cuadro 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, respectivamente.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de 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>II.- SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:</p> <p>El señor representante del Procurador Público Adjunto de la Contraloría General de la República, Christian Vergara Alarcón, en representación de la demandada, mediante recurso de apelación de fecha veintiséis de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ochocientos cuarenta y uno a ochocientos cuarenta y cuatro, alega básicamente lo siguiente: a) Que, la Directiva N° 010-2008-CG, numeral III se encuentra dirigida a todos los funcionarios y servidores de la Contraloría General de la República y de los Órganos de Control Institucional de las entidades sujetas al Sistema Nacional de Control, incluyendo al personal que bajo cualquier modalidad contractual presente servicios, en tal sentido los contratos de locación que celebre este órgano no acredita o verifica la existencia de un sometimiento o jerarquía alguna. b) No se puede determinar que la suscripción de actas de entrega y recepción sea un rasgo de subordinación laboral, toda vez que tales actas fueron efectuadas dentro de los alcances de la Directiva N° 005-2013-CG/GAF. c) Respecto al memorando N° 585-2016-CG/OREHZ emitido por la demandada y a la entrega de vestimenta, esto son acreditan subordinación ya que el mencionado memo solo acredita incumplimiento del demandante con respecto a los términos de referencia de su contrato, sino que además la vestimenta no constituye uniforme de trabajo. d) Por otro lado señalar que la contraprestación abonada sea una subordinación económica no tiene asidero legal alguno. e) Con relación al despido nulo, se debe indicar que el último contrato celebrado entre el demandante y la demandada tuvo como vigencia específica comprendida hasta el treinta de junio de 2017, por lo que no existe cese de vínculo laboral, sino más bien término de vínculo civil. f) Finalmente, habiéndose ordenado el pago de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la</i></p>										

	<p>remuneraciones dejadas de percibir, esto no resulta correcto ya que el presupuesto de la demandada se encuentra asignado por ingresos ordinarios del Presupuesto General de la República.</p> <p>CONSIDERANDO</p> <p>En cuanto al principio de la doble instancia:</p> <p>PRIMERO: El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más relevantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no solo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso el objetivo principal es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otro pronunciamiento, que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador el momento de emitir Sentencia.</p> <p>SEGUNDO: De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino tantum devolutum quantum appellatum, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.</p> <p>Análisis del caso concreto:</p> <p>TERCERO: Iniciando con el rebatimiento de agravios, los cuales cuestionan temas de fondo de la presente controversia, es conveniente realizar una ampliación respecto a algunos alcances para mejor conocimiento de las partes. Se desprende del presente caso, que el demandante venía prestando servicios mediante contratos de locación de servicios de servicios celebrados con su empleadora demandada, a propósito de tal afirmación es necesario, como ya se dijo en cuanto al fondo mismo de la controversia, delimitar ciertos criterios al respecto y encuadrarlos a la presente Litis, iniciaremos entonces, mencionando que la figura de contratos de locación de servicios se encuentra establecido dentro de los alcances del Libro VII, Sección Segunda del Código Civil. Se trata pues de una modalidad de contrato nominado, mediante el cual el locador se obliga, sin que exista subordinación de por medio, a prestar sus servicios al comitente por un lapso de tiempo determinado y</p>	<p><i>fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación 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</i></p>					<p style="text-align: center;">X</p>					
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	<p>para un trabajo definido, a cambio de un pago justo. Esta figura es importante ya que se trata de una práctica que día a día tiene mayor trascendencia, pues se alquila el capital humano en virtud de su talento, inteligencia y esfuerzo. Esto implica ciertamente que, un locador de servicios no debe realizar marcaciones, registros y/o algún acto que implique control de asistencia y consecuente subordinación, claro está que esta última no solo se corrobora mediante tarjetas de control de asistencia, sino que además existen también documentos y/u órdenes que no deben remitirse al locador en virtud de su independencia, de igual modo los uniformes, fotocheck, celulares, entre otras herramientas, sirven como fuentes indiciarias de una relación de dependencia laboral, al igual que fotografías en eventos o durante el desarrollo de las labores de la institución empleadora, ya que el empleador no podrá desconocer la presencia del empleado en tales situaciones. De modo igual un locador habitualmente presta servicios eventuales, sobre temas puntuales o específicos, por ejemplo servicio de pintado de un edificio, servicio de asesoría para una fiscalización, entre otros, lo cual implica que un locador jamás debe cubrir un puesto laboral permanente, teniendo relación directa este último motivo con la figura de la temporalidad, es decir, que se trata de servicios de duración corta. En este contexto acontece también, en un aspecto sustancial del presente proceso no solo el análisis y corroboración de la prestación de servicios y su modalidad, sino además, la finalidad de la Litis se circunscribe puntualmente a la determinación de si la modalidad de servicio, locación para el caso materia de análisis, ha quedado establecida y correctamente aplicada o se encuentra desnaturalizada, siendo necesario que la mencionada desnaturalización sea materia de explicación y estudio en los párrafos subsecuentes.</p>	<p><i>medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto</i>).Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>												
	<p>CUARTO: Seguidamente y dentro de la misma esfera de la desnaturalización ya mencionada, señalaremos al Principio de la Primacía de la Realidad, el mismo que se trata de un elemento implícito en todo nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos. Esto ha sido señalado en reiterada doctrina desarrollada por el Tribunal Constitucional como en la Sentencia del Exp. N° 1944-2002-AA/TC, que en su tercer fundamento dispone: "... es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, corresponde a la judicatura determinar relevantemente los hechos surgidos como consecuencia de la relación entre las partes; evaluar el contenido de los contratos de locación servicios y determinar la existencia en autos de una relación de naturaleza laboral entre el demandante y la demandada", en añadido, la misma instancia constitucional, mediante sentencia de</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en</i></p>												

Motivación del derecho	<p>fecha cinco de octubre del dos mil cuatro, recaída en el expediente signado con el número 1869-2004-AA/TC, ha establecido que: “Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración); es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo”, a partir del argumento glosado deviene en necesario analizar para el presente caso, cada uno de los elementos concurrentes en la relación laboral, resaltando aquellos que son materia de cuestionamiento por parte de la representante de la demandada en el contenido de su recurso impugnatorio.</p> <p>QUINTO: Así entonces, de la evaluación y análisis de autos se aprecia que efectivamente el accionante ha laborado para la entidad demandada desempeñando labores de conductor del vehículo oficial y tramitador, afirmación que no solo fluye de la demanda y sus anexos (contratos de locación de servicios propiamente dichos), sino además de la afirmación hecha por la parte demandada, quien reconoce la laboralidad del actor solo que afirma que esta se desarrolló en un contexto de contrato de locación de servicios, con lo que se corrobora este elemento de la relación laboral.</p> <p>SEXTO: Del mismo modo, y con relación al segundo criterio de la relación laboral, el cual viene a ser la subordinación o dependencia tenemos que, el Dr. Wilfredo Sanguinetti, explica: “Entendida en su sentido jurídico estricto la subordinación es un vínculo jurídico del cual se derivan un derecho y una obligación: el derecho del empleador de dictar al trabajador los lineamientos, instrucciones u órdenes que estime convenientes para la obtención de los fines o el provecho que espera lograr con la actividad del trabajador; y, la obligación del trabajador de acatar esas disposiciones en la prestación de su actividad”1; a partir de lo mencionado, se debe tener en cuenta que respecto al contenido mismo de los contratos de locación de servicios, para ser específicos respecto a las cláusulas que someten al demandante a la Directiva N° 010- 2008-CG, numeral III, ya se dijo al inicio que el locador cuenta con plena libertad y disposición no solo de su tiempo sino de sus decisiones, al margen de cumplir la tarea específica encomendada por el locatario, sin embargo, la parte deponente trata de justificar este hecho indicando que la formalidad de la Contraloría incluye en someter a todo el personal de su institución a sus normas internas con un tema de seguridad y reserva, empero recordemos que no todos los cargos ostentan cierta confidencialidad ya que no podemos equiparar la información otorgada a un chofer, con la información conocida por el administrativo o un Jefe de Área, es así pues que si dentro de esta directiva se encuentra una orden imperativa o mandato alguno, se estaría</p>	<p><i>cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido</i></p>					X							
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--

<p>vulnerando de manera directa la naturaleza misma de la prestación civil de un locador, ya que la singularidad de su naturaleza implica justamente en su independencia y decisión propia, siempre claro está cumpliendo con la finalidad para la que fue contratado. Paralelamente se obtiene de revisados los contratos que en la cláusula novena de los mismos, se indica textualmente: “EL CONTRATISTA deberá observar y cumplir las normas de transparencia en la conducta y desempeño de las labores encomendadas contenidas en la Directiva N°010-2008-CG “Normas para la Conducta y Desempeño del Personal de B y de los Órganos de Control Institucional”, pero en este punto como podría someterse a un locador a las mismas normas del personal de la institución si como ya se dijo el locador solo cumple una función específica que no es de carácter permanente y más aún cuando es autónomo independiente del locatario, concluyentemente entonces el hecho descrito en este considerando podría estimarse como subordinación, en todo caso, por un criterio de jerarquía normativa, resulta claro que una directiva como la señalada no puede contravenir a una norma de mayor rango como lo es el Código Civil , en cuyo texto se regula la naturaleza jurídica de los contratos de locación, por lo que resulta en tal extremo incongruente el argumento de la demandada.</p> <p>SÉPTIMO: Ahora bien se habla de las actas de entrega y recepción del vehículo propio de la Contraloría y que fue de manejo del demandante, indicándose que las mismas no son un rasgo de subordinación, nuevamente se debe insistir que naturaleza independiente del locador no puede verse opacada por reglamentos internos de una institución de la que supuestamente no es un empleado sino un locador, por lo que no resultaría incongruente someterse a dichos reglamentos cuando la finalidad de su prestación no es la laboral, recálquese el hecho de que un locador desempeña sus funciones con sus medios propios; ahora con relación al chaleco y gorro de la institución entregados al demandante, si bien es cierto tal vez ambos accesorios no constituyan un uniforme institucional propiamente dicho, no es menos cierto también que, al portarlos el actor de la Litis necesariamente denotaba pertenencia para con la institución, es decir, no cualquier persona puede portar un chaleco de la Contraloría General de la República y más aún cuando, después de escuchada la exposición de motivos realizada por la representante de la demandada en la Vista de la Causa, se deja en claro que Contraloría en una institución sumamente confidencial, formal y hasta restringida para ciudadanos a pie. Aunado a lo dicho se tiene que en audiencia de vista de la causa el demandante², frente a la pregunta hecha por uno de los Magistrados, explica que ser diligenciero consiste en repartir documentos, oficios, cédulas de apertura de procedimientos administrativos y conclusiones de los mismos, dirigidos para funcionarios del Gobierno Regional y también usuarios, de modo diario (entre 14 a 16 notificaciones por día aproximadamente), agregando que sólo era él quien hacía las veces de notificador, nadie más³; luego de lo expuesto es obvio que la función</p>	<p><i>evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>realizada por el demandante no es específica, y menos aún a plazo determinado ya que por la propia naturaleza de la labor se trata de funciones que son permanentes y necesarias para la institución, congruente con tal criterio es la afirmación realizada por la señora abogada de la demandada, cuando otro de los Magistrados de este Colegiado le pregunta si existen plazas de choferes en el CAP de otras oficinas de la Contraloría, a lo que la representante de la parte deponente afirma que si, pero no en el caso de Huaraz; por lo que se concluye que al ser la plaza de chofer una plaza considerada en el organigrama institucional, conforme lo ha aceptado la abogada de la demandada, esto demuestra que las actividades de chofer son sustanciales e importantes para los fines mismos de la contraloría motivo por el cual está presente en el CAP de otras oficinas de Contraloría. Por todos estos motivos, aunados a la exposición realizada por la señora Juez de Primera Instancia, este colegiado concluye que en efecto ha existido y se ha materializado además el elemento subordinación en la presente causa.</p> <p>OCTAVO: Seguidamente, cuando en la sentencia materia de apelación se indica el término de subordinación económica, lo que se pretende es hacer referencia al requisito de remuneración, el cual viene a ser el faltante para la configuración de la relación laboral, se puede decir que, viene a ser la contraprestación justa y proporcional que debe percibir el trabajador como consecuencia de haber realizado su labor, en otras palabras se trata pues de un derecho fundamental amparado por nuestra Constitución Política del Estado, que de manera expresa en su artículo 24° señala lo siguiente: “Derechos del Trabajador: el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y para su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador...”; en este contexto, se demuestra el pago justipreciado, mediante los propios contratos de locación de servicios donde se fija la remuneración por los servicios prestados y los recibos por honorarios electrónicos anexados en todo lo ancho del contenido del primer tomo de autos, por lo que el asidero legal para este elemento es justamente el análisis que se hace de si existió o no la prestación laboral, siendo relevante la existencia del pago o remuneración.</p> <p>NOVENO: Punto aparte, también se menciona el tema del despido nulo, el cual merece hacer un paréntesis para delimitarlo y conceptualizarlo como un despido no válido, que no puede realizarse toda vez que es consecuencia de la violación de algunos derechos y libertades del trabajador, por tal motivo cuando se considera nulo un despido se activa toda una serie de procedimientos para devolver al trabajador a su puesto laboral y que a su vez mantenga todas condiciones laborales que poseía, tal y como si no hubiera ocurrido nada. De autos se obtiene que coincidentemente se resuelve ya no contratar al actor en la misma</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>fecha que las parte procesales celebraban la audiencia de conciliación, recálquese que anteriormente y durante el segundo periodo laboral del demandante el cual oscila desde el veintiocho de agosto de dos mil quince en adelante jamás se le separó de su cargo, vale decir, este permaneció como chofer durante un año y once meses aproximadamente, siendo así y tratándose de un contrato de locación susceptible de término en las fechas pactadas, por qué entonces tal término se evidenció precisamente luego de interpuesta la demanda, resulta extraño pensar que luego de más de veintidós meses, lo cual obviamente no materializa temporalidad, recién nos podamos percatar que un empleado ya no es necesario para una función, función que como se ha explicado en el párrafo anterior es necesaria y preminente para los fines de cualquier institución, más aún si tenemos en cuenta que la relación laboral, conforme al petitorio de la demanda, se ha desnaturalizado no desde la acción de despido nulo, sino desde la fecha en la que cual el actor ingresó a laborar a favor de su empleadora, por lo que en este escenario es perfectamente aplicable el literal c) del artículo 29° del Texto único Ordenado del Decreto L egislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, invocado por el demandante.</p> <p>DÉCIMO: Adicionalmente, el Principio de Primacía de la Realidad, según Américo Pla Rodríguez: “Es la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica, más de lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o lo que refleje en documentos, formularios o instrumentos de control”; argumento que encuentra concordancia con lo referido en el artículo 3° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador; que refiere: “En aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de surgir discordancia entre los hechos verificados y lo que se advierte de los documentos o actos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados”.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: También es necesario destacar que el régimen laboral del actor es el de la actividad privada, por lo que se debe mencionar al artículo 43° del Decreto Legislativo N° 728, el cual establece: “El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a estabilidad. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada...”; siendo ello así y teniéndose presente que, las labores del actor se iniciaron sin lugar a cuestionamiento en los siguientes periodos: i) desde el nueve de julio de dos mil catorce al cinco de mayo de dos mil quince, mediante contratos de locación de servicios; y ii) desde el veintiocho de agosto del dos mil quince en adelante, queda superado de este modo extensamente el periodo de prueba y ha alcanzado el demandante</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>estabilidad laboral, máxime si el numeral 23.1 y 23.2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que: “23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario...”; concordante con lo establecido en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...”.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Finalmente, en lo referido por el apelante en su último agravio esbozado, ya se ha señalado y establecido en senda jurisprudencia la importancia y finalidad del derecho al Trabajo, así pues, la Constitución Política del Estado Peruano en su artículo 22° establece que el trabajo no es solo un deber sino que es un derecho, es base del bienestar social y medio necesario para la realización de la persona, de lo cual se infiere que al haberse comprobado y demostrado la existencia en sí de un vínculo laboral, este debe ser respetado por el empleador, así como también el derecho remunerativo, 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>Indiscutiblemente, ha quedado establecido que ninguno de los agravios formulados por la apelante han enervado o han generado variación en cuanto al criterio optado mediante sentencia de primera instancia, consecuentemente la resolución venida en grado debe ser confirmada.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01

LECTURA. El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta, se derivó de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre: desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia											
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta							
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]							
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>I. DECISIÓN</p> <p>En base a los fundamentos expuestos y disgregados, los miembros de esta Sala Laboral Permanente de la corte Superior de Justicia de Áncash, con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación, HA RESUELTO:</p> <p>CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número seis de fecha dieciséis de octubre del año en curso inserta de fojas ochocientos catorce a ochocientos treinta y seis, que falla: “1) DECLARANDO FUNDADA la oposición formulada por la entidad demandada contra la exhibición del cuaderno de asistencia de personal de la oficina Regional de Control Huaraz. 2) DECLARANDO FUNDADA la demanda interpuesta por A contra B sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, existencia del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido nulo, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, otorgamiento</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa) Si cumple</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i></p> <p>Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas</p>																	

	<p>de boletas de pago, pago de aportes previsionales en la ONP, pago de beneficios sociales, intereses legales y costos del proceso. Sin costas. 3) SEDECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS celebrados por el demandante con la demandada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 al 30 de junio del 2017; reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. 4) SE RECONOCE el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante, en el cargo de conductor del vehículo de la oficina regional de control de la demandada y diligenciero de la entidad demandada. 5) SE DECLARA nulo el despido sufrido por el demandante, en consecuencia se ORDENA su REPOSICIÓN en el cargo que desempeñaban al momento del despido con la última remuneración y se ordena el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido. 6) SE ORDENA a la demandada el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y la entrega de boletas de pago, de la siguiente manera: 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante. 7) SE ORDENA que la demandada PROCEDA a la inscripción y a la regularización del pago de las aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante. 8) SE ORDENA a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 34,345.97 (TREINTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 97/100 SOLES), por conceptos de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones y bono por escolaridad, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. 9) FÍJESSE la suma de S/ 6,869.20 (SEIS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE Y 20/100 SOLES), equivalente al 20% del monto</p>	<p>al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>					X					
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>del demandante en las planillas de pago de trabajadores y la entrega de boletas de pago, de la siguiente manera: 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante. 7) SE ORDENA que la demandada PROCEDA a la inscripción y a la regularización del pago de las aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante. 8) SE ORDENA a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 34,345.97 (TREINTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 97/100 SOLES), por conceptos de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones y bono por escolaridad, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. 9) FÍJESSE la suma de S/ 6,869.20 (SEIS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE Y 20/100 SOLES), equivalente al 20% del monto</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p>					X					10

	<p>obtenido sin intereses, por el concepto de costos procesales (Honorarios Profesionales) más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Áncash, esto es, la suma de S/ 343.46 (TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES Y 46/100 SOLES)".</p> <p>Dispusieron la respectiva notificación de acorde al marco procesal laboral y su posterior devolución oportuna una vez vencido el término de ley. Con la intervención del señor Juez Superior Titular Nilton Fernando Moreno Merino, en calidad de ponente.</p>	<p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01

LECTURA. El cuadro 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, respectivamente.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato

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	Media	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						40
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
									[13 - 16]	Alta						
		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Mediana						

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

Fuente: expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01,

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre: desnaturalización de contrato, fue de rango: muy alta, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato

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	Media	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy alta									
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]									
Calidad de la sentencia de 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					
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta												
									[13 - 16]	Alta												
		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Mediana												
	40																					

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

Fuente: expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre, desnaturalización de contrato, y conducta deshonrosa, fue de rango: muy alta, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente

5.2. Análisis de resultados

Para interpretar los hallazgos se tiene como referente los siguientes aspectos:

- *La metodología:* donde están explicitados los procedimientos establecidos en el anexo 4, esto es, para la determinación de la variable *calidad* lo cual, implicó el recojo de datos, usando para ello el instrumento, lista de cotejo; a continuación los datos fueron organizados, las que corresponden a la parte expositiva, considerativa y la resolutive, de cada sentencia, que dieron lugar a un resultado consolidado, los que se evidencian en los cuadros siete y ocho, respectivamente, siendo que: ambas sentencias alcanzaron ubicarse en el rango de muy alta.
- Otro punto a considerar fue; los niveles de calidad, estos fueron cinco, según se indica a continuación:

Muy baja [1-8] – Baja [9-16] – Mediana [17-24] – Alta [25-32] y Muy Alta [33-40]

El otro punto, fue el objetivo general de la investigación: Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash - Huaraz, 2020.

El objetivo general, se desglosó en seis objetivos específicos: esto fue para determinar la calidad de cada una de las partes de la sentencia, expositiva, considerativa y resolutive, por lo que utilizando los resultados parciales se obtuvo el resultado general, esto fue para responder al objetivo general. El cuadro 7, evidencia, evidencia la calidad de la sentencia de primera instancia, basado en los resultados existentes en los cuadros 1, 2 y 3. Asimismo, el cuadro 8 evidencia la calidad de la sentencia de segunda instancia, basado en los resultados que muestran los cuadros 4, 5 y 6.

Ahora bien, explicando jurídicamente cada una de las sentencias, se puede afirmar lo siguiente:

De la sentencia de primera instancia

Su calidad cualitativa fue muy alta, alcanzo un valor de 40, evidencia claramente que son tres: parte expositiva, considerativa y resolutive, por lo tanto, hasta acá se corrobora lo que expone la fuente normativa civil, numeral 119 del Código Procesal Civil (Jurista Editores, 2017).

La parte expositiva que está compuesta por la introducción es de calidad muy alta, se halló el encabezamiento el asunto por el cual el juez va a dilucidar la controversia, también individualizo a las partes demandante como demandado asimismo los aspectos del proceso y la claridad como lo señala (Zumaeta, 2014) donde afirma que la parte expositiva viene a ser la descripción de todo el desarrollo del proceso en forma detallada y breve.

Asimismo, en la postura de las partes es de calidad muy alta porque el juez ha considerado los puntos controvertidos los cuales fueron abordados en la sentencia, asimismo ha evidenciado las pretensiones, como del demandante el cual exige una reposición por despido despido fraudulento, que pretende que se declare fundada la demanda así como los fundamentos facticos de las partes del proceso.

El hecho de evidenciar que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, evidenció todos casi todos los parámetros planteados en el presente trabajo de investigación, De la Rúa (1968) señala que la motivación constituye el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho con contenido crítico, valorativo y lógico en que el juez apoya su decisión.

En lo que concierne a la parte resolutive: el juzgador ha cumplido con realizar el análisis sobre las pretensiones señaladas por las partes siendo esto entendido como que el Juez como consecuencia de un profundo análisis del caso propuesto debe expedir su resolución final al cual versara sobre todas y cada una de las pretensiones propuestas por las partes en los actos postulatorios del proceso, asimismo Zumaeta (2014), establece que la parte resolutive o fallo, es la decisión del juzgador; el fallo de los hechos controvertidos en el proceso, admitiendo o desestimando la pretensión esgrimida en la demanda

De la sentencia de segunda instancia

Fue emitida, por la Sala Laboral, en similar condición que la primera sentencia, revela una introducción, compuesta por una cabecera en el cual existen datos que la individualizan, distinguiéndola de las otras resoluciones, en cuanto, se deja claro que se trata de un sentencia proveniente de un órgano revisor esto es una sentencia de vista, consigna los datos de los sujetos a quien vincula la decisión adoptada, como también su lugar y su fecha, con los cuales se acredita su existencia, y su pertenencia a un proceso judicial específico, a lo que en la doctrina se le llama una norma individualizada, y concreta. Destaca a su vez, los precedentes que conciernen a la sentencia bajo análisis, esto es se comprende el origen de la controversia y las razones que la sujeta para encontrarse en una segunda instancia. La cual tuvo el valor de 40 y cualitativamente es muy alta

De la parte considerativa se ha fundamentado aplicado la sana crítica y las máximas de la experiencia para tener un mejor criterio para la decisión final Barrios (2012) indica que la sana crítica es el método de valoración probatoria instituido por normas jurídicas de imperativo cumplimiento contenidas en las codificaciones latinoamericanas al amparo de cuyo imperio el juzgador o el funcionario competente debe valorar la prueba tanto en el proceso civil dispositivo como en el proceso penal acusatorio. Las máximas de la experiencia constituyen nociones estándares que son de dominio común y que integran el acervo cognoscitivo de la sociedad, sin necesidad de mayores profundizaciones, las cuales son necesarias para lograr una correcta coherencia y buen sentido en el análisis de los diversos fenómenos, hechos y situaciones (Pérez, 2015).

En la parte resolutive, se evidencia la coherencia lógica entre la pretensión impugnatoria, los fundamentos vertidos, la aplicación del principio de congruencia, motivación, por lo que confirman la sentencia de primera instancia en donde el demandado tendrá que reincorporar a demandante, asimismo debe realizar el registro en planilla, remuneraciones dejadas de percibir y la regularización de los aportes a la ONP (Expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash – Huaraz).

En síntesis, el informe se desarrolla conforme lo requerido por la investigación, donde se utilizó un expediente judicial para analizar la calidad de las sentencias, el cual fue el objeto inicial del trabajo de investigación, en donde se aplicó la metodología para la obtención de los datos y saber la ponderación de las sentencias

En el caso concreto se evidencia una valoración apropiada de los hechos, en el ámbito del proceso, la distribución de tareas entre las partes y el órgano jurisdiccional se sustenta, en buena medida, en la presunción de que este último conoce el Derecho aplicable al litigio, *tomando en cuenta este criterio, apreciamos que la prueba abarcaría todas las actividades relativas a la búsqueda y obtención de las fuentes de prueba, así como la práctica de los diferentes medios de prueba a través de los cuales, las fuentes de las mismas se introducen en el proceso (Ascencio, 1989)*

V. CONCLUSIONES

En primer lugar, tomando en cuenta la coherencia lógica del presente trabajo de investigación, visto la matriz de consistencia el objetivo del estudio fue:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash–Huaraz, 2020.

Por lo que, al cierre de la presente actividad a mérito de los datos organizados, se concluye que:

- a) Con esta investigación se ha demostrado sobre los resultados de la sentencia de primera instancia (parte expositiva, considerativa y resolutive) que fue de rango muy alto.
- b) Para llegar al resultado de la calidad de las sentencias, se tuvo que realizar la técnica por conveniencia esto es que se seleccionó un expediente debidamente concluido, que tenga dos instancias.
- c) En conclusión sobre el trabajo de investigación, se pudo evidenciar que las sentencias fueron de muy alta y alta calidad para cada una de las sentencias, esto no da a entender que el juez ha valorado los elementos presentados por las partes con su criterio lógico y su experiencia vividas en procesos similares, por lo que su sentencia fue conforme a las estipulaciones legales.
- d) Este trabajo de investigación abordara nuevas evidencias de cómo realizan los juzgadores sus sentencias y si lo hacen de forma imparcial y justa, por lo que es suma importancia los resultados del trabajo de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J.** (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima.
- Acuña, M. (2017). Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8404/ACUNA_ARESTEGUI MARIA LOS%20LIMITES DE%20LA%20RESPONSABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguinaga, J.** (2012). *Repaso crítico a la historia de la DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO por despido incausado y por despido fraudulento.* En: Revista de Investigación Jurídica. IUS. 02(4), 2012. Lima, PE: Red Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo ProQuest ebrary. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=19&docID=10693178&tm=1497675914318>
- Aparicio, A, R.** (2012). *Análisis de la Ley N° 29849 que establece la eliminación progresiva del régimen espacial del Decreto Legislativo 1057 y que otorga derechos laborales.* Revista de Investigación Jurídica. IUS. Editorial: Red Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Apaza, M.** (2007). *Análisis del artículo 139 de la Constitución política del estado peruano.* Recuperado de: <http://edvirtualjuliaca.blogspot.pe/2007/11/analisis-del-articulo-140-de-la.html>
- Apuntes** Jurídico, "Principio de Dirección", (2016), <https://jorgemachicado.blogspot.com/2016/07/pdd.html>
- Arce, O. E.** (2012). *La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador.* Revista de Investigación Jurídica. IUS. Editorial: Red Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Alzamora, M.** (s.f.). *Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso.* (8va. Edic.), Lima: EDDILI

- Ávila, T. (2013). La administración de justicia no protege a los chilenos. El clarín. Recuperado de: <http://www.elclarin.cl/web/opinion/politica/7573-lanadministracionnde-justicia-no-protege-a-los-chilenos.html>
- Blancas, B. C.** (2002). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*, Ara editores,
- Bustamante, C. B.** *El derecho al trabajo y el despido arbitrario. A propósito de una sentencia del Tribunal constitucional.* IUS ET VERITAS.
- Bustamante, R.** (2001). *El Derecho a probar como elemento esencial de un proceso justo.* Ara Editores, Lima.
- Bustamante, R.** (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo.* Lima: ARA Editores.
- Burgos, J.** (2010). *La Administración de Justicia en la España del XXI (Ultimas Reformas).* Recuperado de: http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true
- Cabanellas de Torres, G.** (2009). *Diccionario jurídico elemental.* argentina: Heliasta.
- Castillo, L.** (2013). *Debido proceso y tutela jurisdiccional.* En W. Gutiérrez (Coord.), *La Constitución comentada: análisis artículo por artículo* (Vol. III, pp. 57-71). Lima: Gaceta Jurídica.
- Canelo, B.** (2017). *La prueba en el derecho procesal su valoración testimonial, documental, pericial y sucedáneo.* Lima: editora y librería jurídica Grijley E.I.R.L
- Cajas, W.** (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales.* (15ª. Ed.) Lima: Editorial RODHAS.
- Castillo, J.** (s/f). *Comentarios Precedentes Vinculantes en materia penal de la Corte Suprema.* 1ra. Edición. Lima. Editorial GRIJLEY.
- Castillo, J.; Luján T.; y Zavaleta R.** (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales.* (1ra. Ed.) Lima: ARA Editores

- Carrillo, M. H. (2015).** *Las partes en el proceso laboral*: recuperado de: <https://prezi.com/4qh1cduqckzk/las-partes-en-el-proceso-laboral/>
- Centty, D. (2006).** Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Centro de Investigaciones Judiciales del Poder Judicial (2008)** *Pleno Laboral 2000-2008*. Editorial: El Cid Editor | apuntes.
- Couture, E. J. (2014).** *Vocabulario jurídico*, 3^{ra} edición, ampliada y actualizada por Ángel Landoni Sosa. Buenos Aires: Editorial B de F.
- Couture, E. (2002).** *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial IB de F. Montevideo.
- Chanamé, R. (2009).** *Comentarios a la Constitución* (4ta. ed.) Lima: Editorial Jurista Editores.
- Chávez, G. (2009)** *Incorporación de la oralidad al proceso laboral sobre cobro de beneficios sociales. En Tesis en opción al grado de magíster en administración de justicia*, 2009. La Paz – Bolivia: Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca. Recuperado de: www.usfx.bo/.../Incorporacion%20de%20la%20oralidad%20al%20proceso%20laboral
...
- Diaria Expansión, (2017). Las mejoras en la Administración de justicia siguen en dique seco. Recuperado de: <http://www.expansion.com/juridico/actualidad-tendencias/2017/03/03/58b9a430268e3eb6458b45e4.html>
- Pairazamán, G. (2014).** *La corrupción y los operadores de la administración de justicia*. Diario Chimbote. Recuperado de: <http://www.diariodechimbote.com/portada/opinion/76477-la-corrupcion-y-los-operadores-de-la-administracion-de-justicia>
- El Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano.** Recuperado: <http://www.iberred.org/sites/default/files/codigo-procesal-civil-per.pdf>.
- Enderle, G. J. (2009).** *La pretensión meramente declarativa* (2a. ed.). Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

Fairén, G.V. (2018). *Teoría General de Derecho Procesal*. [Libro en línea]. [Recuperado 10, octubre, 2018]. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=965>

Fernández, C. (2017). *La DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y La Naturaleza De Los Conceptos Devengados: ¿Remunerativos O Indemnizatorios?* Recuperado en: <https://estudiocoello.com/noticia/la-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptos-devengados-remunerativos-o-indemnizatorios/>

Flores, D. (2017). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de relación laboral permanente, despido incausado y DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO e inaplicación de la contratación administrativa de servicio, en el expediente N° 02917-2013-0-1801-JR-LA-03,3° juzgado especializado trabajo permanente, del distrito judicial de Lima*. Lima - Perú

Flores, P. (s/f). *Diccionario de términos jurídicos*; s/ed. Lima: Editores Importadores SA. T: I - T: II.

Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. T-II. Lima.

Gaceta Jurídica. (2014). *El Despido Laboral despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento*. Lima 18 – Perú.

García de Enterría, E. (1963) *El principio de la interpretación más favorable al derecho del administrado al enjuiciamiento jurisdiccional de los actos administrativos*. Revista de Administración Pública. Editorial: CEPC - Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

García, M. & De Lama, L. y Quiroz, E. (2016). *Manual de Contrato Laboral análisis doctrina y jurisprudencia*. Febrero 2016 Gaceta Jurídica imprenta editorial El Búho. E.I.R.L

Gómez, V. (2010). *Nueva Ley procesal del trabajo ley N° 29497/análisis secuenciales y doctrinario*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.

- González, L. (2015). Indemnización de daños y perjuicios por responsabilidad civil de los jueces en el distrito judicial de puno 2014. Recuperado de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/707/TESIS%20LID.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales, J.** (2006). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*. *Rev. Chil. Derecho* [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437. Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es.
- González, N. F.** (1967). *Cómputo de plazos y recurso de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO*. *Revista de Administración Pública*, Editorial: CEPC - Centro de Estudios Políticos y Constitucionales
- González, P. J.** (1953). *La pretensión procesal administrativa*. *revista de administración pública, núm. 012*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Gonzáles, V. & Gustavo, R.** (2017). *Desnaturalización de la inversión de la carga de la prueba en la impugnación del despido en el proceso laboral peruano*. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/7772>
- Gozaíni, O. A.** (2005), *Elementos de Derecho Procesal Civil*, Ediar.
- Gozan, O.** (2005) *Los problemas de legitimación*, editorial Porrúa. Biblioteca de Derecho Procesal Constitucional, N° 4, México.
- Guaita, M. A.** (1977) *Naturaleza del recurso de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO previo al contencioso*. *Revista de Administración Pública*, Editorial: CEPC - Centro de Estudios Políticos y Constitucionales,
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P.** (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. ed). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernando, D. E.** (2005). *Teoría General de la Prueba*. Editor Tomo II. Buenos Aires Bogotá - Colombia: Temis S.A.

Hernández, R. (2012). *Publicada en la Revista Jurídica de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. Tomo I. Recuperado de: freddyhernandezrengifo.blogspot.pe/2012/09/el-derecho-de-defensa-y-la-defensa.html.

Hinostroza, A. (2004) *Sujetos del Proceso Civil* Lima. Gaceta Jurídica.

Hurtado, M. (2009). *Fundamentos de Derecho Procesal civil*. Lima, Perú: Moreno

Hurtado, R. (2015). *La Incongruencia en el Proceso*. Recuperado: <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015>

Igartúa, J. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; (s. ed). Lima. Bogotá.: Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.

Jurista Editores. (2015). *Código Procesal Civil*. Ed. Setiembre. Lima, Perú.

Jurista Editores. (2015). *La Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Ed. Agosto. Lima , Perú.

Jurista Editores. (2015). *Ley Orgánica del Poder Judicial*. Ed. Junio. Lima, Perú

Jurista Editores. (2015). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Ed. Julio. Lima, Perú

Jurista Editores. (2016). *Constitución Política del Perú de 1993*. Ed. Setiembre. Lima, Perú.

La Constitución Comentada. (s.f). Obra colectiva escrita por 117 autores destacados juristas del país. Tomo: II.GACETA JURÍDICA. Lima. Perú.

Lama, G. (2016). *Análisis del principio protector del trabajador en la jurisprudencia de la Corte Suprema y Tribunal Constitucional, en el luto 201-2015*. (s. ed). Recuperado de:

C:/Users/erika/Downloads/Análisis-del-principio-protector-del-trabajador-en-la-jurisprudencia-de-la-Corte-Suprema-y-Tribunal-Constitucional,.pdf

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

León, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima.: Academia de la Magistratura (AMAG). Recuperado de: http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/libros1/contenidos/manual_de_resoluciones_judiciales.pdf.

Linares, S.R. (2000) *La valoración de la prueba*, recuperado de: www.derechoycambiosocial.com/revista013/la%20prueba.htm

Livellara, C. *El proceso laboral y su cometido en la aplicación de las normas del trabajo en la República Argentina.* (sf), recuperado de: <http://www.aidtss.info/xixcongreso/disertaciones/14.pdf>

Lizares, A. (2018). *La indemnización por despido arbitrario como pretensión subordinada al no ampararse la DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO por despido fraudulento*. N° 123-Marzo 2018 año 11

Martin B. (2015). “*La contratación laboral temporal casual: análisis y perspectivas*”(s.ed) recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/71036547.pdf>

Martínez, V. y Herrero, J. (s.f.). *Curso de derecho del trabajo*. (s. ed). Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=1&docID=11392575&tm=1497673807436>

Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf .

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (s.f). *Tipos de despidos según el Tribunal Constitucional*. (S. Ed.). Gobierno de Perú. Recuperado de: www.mintra.gob.pe/boletin/documentos/tipo_despido_TC.pdf

Montero, A. J. (2000). *El Nuevo Proceso Civil*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch.

Neves, M. J. (2009). *Introducción al Derecho del trabajo*. Lima: Editorial: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Obando B. (2013). *La valoración de la prueba*. Recuperado: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52/Basada+en+la+1%C3%B3gica%2C+la+sana+critica%2C+la+experiencia+y+el+proceso+civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52>. 19 de febrero de 2013

Osorio, M. (s/f). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA.

Oficina de Control de la Magistratura. *Ley Orgánica del Poder Judicial*. Recuperado en: <http://ocma.pj.gob.pe/contenido/normatividad/lopl.pdf>.

Palomeque, L. & Álvarez, D. (2014). *Derecho del trabajo*. (22, ed). España: Editorial centro de estudios Ramón Areces. S.A.

Parada, V. J. (1967). *Derecho administrativo, derecho privado y derecho garantizador*. Revista de Administración Pública. Editorial: CEPC - Centro de Estudios Políticos y Constitucionales

Parra, O. Universidad Latina de América IUS <http://www.unla.mx/iusunla13/opinion/EL%20JUEZ%20Y%20EL%20DERECHO.htm>

Pásara, L. (2003). *Tres Claves de Justicia en el Perú.*: www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=194.

Pedraza, E. A. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales. Editorial Red Universidad del Zulia.

Poder Judicial (2013). *Diccionario Jurídico*, recuperado

de:<http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>

- Proetica**, (2015) *Novena Encuesta Nacional Sobre Corrupción – 2015*. Recuperado: <https://www.proetica.org.pe/wp-content/uploads/2018/04/292794637-Novena-Encuesta-nacional-sobre-percepciones-de-la-corrupcion-2015.pdf>
- Quispe. Ch. & Mesinas M.** (2009). *El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*. Lima imprenta editorial El Búho E.I.R.L.
- Quisbert, E. (2009). *Derecho Procesal Civil Boliviano*. Bolivia: CED Centro de Estudios de Derecho.
- Quisbert, E.** (2018). *Apuntes jurídicos*. Recuperado 11 de octubre, 2018. Página Web. Disponible en: <http://jorgemachicado.blogspot.pe/2009/12/dpc27.html>
- Ramírez, J. N** (2015). *La demora en los procesos civiles peruanos*. La Ley el ángulo legal de la noticia recuperado de: <http://laley.pe/not/2973/la-demora-en-los-procesos-civiles-peruanos/>
- Rico, J. & Salas, L.** (s/f). *La Administración de Justicia en América Latina*. s/l. CAJ Centro para la Administración de Justicia. Universidad Internacional de la Florida. Recuperado en: https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:2-5Yf7lmb_IJ:www.alfonsozambrano.com/doctrina_penal/justicia_alatina.doc+LA+ADMINISTRACION+DE+JUSTICIA+EN+AMERICA+LATINA&hl=es-419&gl=pe&pid=bl&srcid=ADGEESiB3SF5WG8SNaoeslh_9s65cP9gmhcxrzLy-rtRDA4BhjJDc5dkk45E72siG-0_qPMoCv5RXPyjNjnPZAZKOZI7KWk-jSaZp_ame1AvsRcaELx8wokSRdduMu80Su25qJcw7_gz&sig=AHIEtbQVCEI8rK6yy3obm_DGVb4zTdmTEQ.
- Rioja, B.** (2009). *Medios impugnatorios* (s.f). Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/09/29/medios-impugnatorios/>
- Rioja, B.** (2009). *Procesal Civil* (s.f). Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/12/14/la-sentencia/>
- Rioja, A. (2010). La sentencia en el proceso civil. Recuperado de <http://legis.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Rioja, B.** (2013). *Fuentes de prueba y medios de prueba en el proceso civil*. (s. f). Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2013/07/02/fuentes-de-prueba-y->

- Rodríguez, L.** (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú.
- Romero, M.** (2012). *El nuevo proceso laboral doctrina, legislación y jurisprudencia*. (2 Ed). Lima: Editora y librería jurídica Grijley E.I.R.L.
- Romero, V.** (2018). *Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO por despido incausado, en el expediente N° 114-2012-0-901-JR-LA-01, del distrito judicial Lima Norte*. Lima - Perú
- Supo, J.** (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>.
- Ticona, V.** (1994). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. Arequipa. Editorial: Industria Gráfica Librería Integral.
- Ticona, V.** (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil*. Tomo I. Lima. Editorial: RODHAS.
- Torres, T. C.** (2012) *Desnaturalización de la intermediación laboral ¿resulta determinante la ejecución de actividades principales de la empresa usuaria? Revista de Investigación Jurídica. IUS*. Editorial: Red Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Toyama, M. J.** (2009). *Derechos laborales ante empleadores ideológicos. Derechos fundamentales e ideario empresariales*. Editorial: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Toyama, M. & Vinatea, R.** (2015). *Guía laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes*. (Séptima edición). Lima-Perú. Imprenta editorial El Búho E.I.R.L
- Toyama, M. & Higa G.** (2018). *La Prueba en el Derecho Laboral: El Proceso Inspectivo y la Justicia Oral*: recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/viewFile/13175/1378>

- Valderrama, S.** (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Vicuña, G. (2016).** *Desnaturalización de la inversión de la carga de la prueba en la impugnación del despido en el proceso laboral peruano*. Trujillo – Perú
- Vidal, P. F. (2007).** *El Litisconsorcio en el Proceso Civil* (Primera Edición). Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=p_U8XunQWzsC&lpg=PA21&ots=wkq4fMG
- Zavaleta, W.** (2002). *Código Procesal Civil*. T. I. Lima. Editorial RODHAS.

ANEXOS

ANEXO 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias

EXP. N° : 536-2017.- PROCESO ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE : A
DEMANDADA : B
MOTIVO : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS.

RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS

Huaraz, dieciséis de octubre de dos mil diecisiete. -

VISTA; La presente causa laboral, signada con el número 00536-2017-0-0201-JR-LA-01seguido por A contra B sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, existencia de vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido nulo, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, otorgamiento de boletas de pago, pago de aportes previsionales en la ONP, pago de beneficios sociales, intereses legales y costos del proceso; tramitado en la vía del proceso ordinario laboral.

I.- PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: De fojas 655 a 678 aparece la demanda, en la que el accionante señala que ha laborado en calidad de conductor del vehículo de la demandada B, en el periodo comprendido del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 sin disolución de continuidad, y luego de una interrupción se reinició su contrato como conductor y diligenciero de los documentos emitidos por la demandada B, del 28 de agosto del 2015 hasta la actualidad, de manera continua, permanente e ininterrumpida. Agrega que la demandada se encuentra sujeta el régimen laboral de la actividad privada conforme establece el artículo 36 de la Ley N° 27785, Ley orgánica del sistema nacional de control y de la Contraloría General de la República. Señala que, si bien su vínculo contractual fue mediante contratos de locación de servicios, no es menos cierto que la labor que realizaba en la demandada ha sido permanente e ininterrumpida, de manera diaria y dentro de un horario de trabajo, bajo los tres elementos de un contrato de trabajo como son la prestación personal, la subordinación y la

remuneración, por lo que tiene la condición de trabajador de naturaleza indeterminada, y ha superado el periodo de prueba. De fojas 759 a 775, la demandante amplía y modifica su demanda y solicita la declaración de despido nulo y la reposición a su centro de trabajo, señala que mediante escrito **de fecha 19 de mayo del 2017 interpuso demanda de desnaturalización de contratos y otros, contra la demandada, a efectos de que se le reconozca su vínculo laboral y sus beneficios legales, demanda que fue admitida mediante resolución número dos de fecha 31 de mayo del 2017**, que fue válidamente notificada el 12 de junio del 2017, y dicha resolución se programa audiencia de conciliación para el día 03 de julio del 2017, **señala que el luego de su último día de labores, el 28 de junio del 2017, el día 03 de julio del 2017 como de costumbre regresó al centro de trabajo pero se le restringió el ingreso bajo el argumento de la interposición de su demanda, y se ordenó al personal de seguridad que no le permita el ingreso porque su contrato había concluido**, lo que fue constatado por la Policía Nacional del Perú; es así que señala que ha sufrido el despido producto del reclamo de sus derechos laborales, **lo que configura un despido nulo de acuerdo al literal c) del artículo 29 del TUO del D.L. N° 728.**

Que, mediante Resolución N° 02 de fecha 31 de mayo del 2017, de fojas 687 a 690, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, B con citación a su procurador público, fijándose fecha para la audiencia de conciliación.

Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación a fojas 705, se dio por fracasada dicha etapa en razón a que el procurador público de la demanda no contaba con facultades para conciliar de manera judicial. En este punto la abogada del demandante solicita reformular su petitorio, ante ello la juzgadora concede el plazo de cinco días hábiles para que reformule su petitorio y adjunte los medios probatorios respectivos, lo que fue cumplido por el demandante mediante escrito de fojas 759 a 775. Mediante resolución número cuatro, a fojas 778, se reprograma la audiencia de conciliación. **Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 781 a 782, luego de la deliberación del caso y con la participación de la magistrada, las partes no arribaron a**

acuerdo conciliatorio en razón a que se mantuvieron en sus posiciones. Se precisaron las pretensiones materia de juicio, se emitió la Resolución N° CINCO, por la que se tiene por apersonada a la demandada, por contestada la demanda, por ofrecidos los medios probatorios y por formulada las cuestiones probatorias.

De la contestación de la demanda: Mediante escrito de fojas 789 a 800, la entidad demandada contesta la demanda y formula cuestión probatoria, oposición. **Sobre la contestación de la demanda, indica que el demandante estaba sujeto a un contrato de locación de servicios que tuvo vigencia hasta el 30 de junio del 2017, por lo que no se ha producido cese o resolución contractual toda vez que el vínculo contractual finalizó en el plazo pactado, agrega que el demandante no ingreso por concurso público de méritos y tampoco estaba sujeto a subordinación.** Sobre las cuestiones probatorias: formula oposición contra la exhibición del cuaderno de asistencia de personal de la demandada B, en razón a que no cuenta con un cuaderno de asistencia de personal, toda vez que el mismo se realiza a través de marcaciones electrónicas y personales a través de un sistema informático.

De la audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, como se observa del Acta de Registro de Audiencia de Juzgamiento de fojas 803 a 806 y de fojas 812 a 813, en la que se efectuó la confrontación de posiciones, se establecieron los hechos no necesitados de prueba, se admitieron los medios probatorios, la entidad demandada sustentó las cuestiones probatorias, se actuaron los medios probatorios y se formularon los alegatos de clausura; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

III. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: 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, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de

pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas.

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social. Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada, a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de defensa que la ley le franquea

TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

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 - 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”.

CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria 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”; asimismo, 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. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, 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.

QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el **Principio de Veracidad**; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria⁴ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la

actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

SEXTO: Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

SÉPTIMO: En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de

prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), siendo:

- i. Fecha de ingreso a laborar: del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015, primer periodo, bajo contratos de locación de servicios.
- ii. Fecha de reingreso: del 28 de agosto del 2015 al 28 de junio del 2017, segundo periodo, bajo contratos de locación de servicios.
- iii. Fecha final del contrato 30 de junio del 2017.
- iv. Cargo: conductor del vehículo de la oficina regional de control y diligenciero.
- v. Última remuneración: S/ 2,800.00

OCTAVO: Los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponde emitir pronunciamiento son:

Pretensión Principal:

- Desnaturalización de contrato de locación de servicios:
 - Del 09/07/2014 al 05/05/2015 – primer periodo
 - Del 28/08/2015 al 30/06/2017
- Declaración de despido nulo

Pretensión - Acumulativa Objetiva Originaria - accesoria:

- Reposición
- Inclusión a planillas de remuneraciones
- Otorgamiento de boletas de pago
- Pago de aportes previsionales en la ONP
- Pago de beneficios sociales:
 - Gratificaciones:
 - CTS
 - Vacaciones
 - Asignación familiar
 - Pago de bonificación extraordinaria temporal
 - Bono por escolaridad
 - Intereses legales
- Costos del proceso

NOVENO: DE LA COMPETENCIA DEL JUZGADO Y EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEMANDANTE

De conformidad a las atribuciones que confiere el artículo 2° de la Ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo es para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral; considerando que el demandante pretende la desnaturalización de contratos de locación de servicios, desde la fecha indicada; en esa medida, se debe tener presente que el artículo 36 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República establece: *“El personal de B se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. La administración de personal se regirá por lo normado en la presente Ley, el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones dictadas por el Representante de B”*; en atención a dicha disposición, el régimen laboral al que el demandante se encontraría adscrito desde su fecha de inicio de prestación de servicios en el año dos mil catorce **es el régimen laboral de la actividad privada**; siendo así, este Juzgado estima que es competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.

DÉCIMO: DE LAS CUESTIONES PROBATORIAS

En el marco del principio de concentración y celeridad que debe primar en los procesos de tutela laboral, la Ley 29497 ha establecido de manera expresa en su artículo 31° que el Juez al momento de emitir sentencia debe pronunciarse sobre los medios de defensa propuesto por las partes, la que incluye obviamente las cuestiones probatorias deducidas por la parte.

El Código Procesal Civil, en su artículo 300° prescribe como cuestiones probatorias a las tachas y oposiciones, señalando que: *“Se puede interponer tacha contra los testigos y documentos. Asimismo, se puede formular oposición a la actuación de una declaración de parte, a una exhibición, a una pericia o a una inspección judicial. También pueden ser materia de tacha y de oposición los medios probatorios atípicos”*, la doctrina establece que

estos mecanismos permiten materializar el derecho de contradicción y tienen como finalidad destruir la eficacia probatoria de estos.

B quien es demandada formula oposición contra la exhibición del cuaderno de asistencia de personal de B, en razón a que no cuenta con un cuaderno de asistencia de personal, toda vez que el mismo se realiza a través de marcaciones electrónicas y personales a través de un sistema informático; al respecto ha señalado que dicho cuaderno no es propio de la entidad demandada sino de la empresa tercerizadora que brinda seguridad a la demandada, por tanto no puede exhibirlo; conforme a las documentales de fojas 807 a 809, la empresa C, mediante su supervisor zonal de Huaraz, señala que los cuadernos que se requieren ser exhibidos son de uso y manejo de dicha empresa para registrar, por medidas de seguridad, al personal que ingresa y sale de la institución; de ello se puede concluir que el documento sí existe pero que no es de manejo ni de propiedad de la entidad demandada, por tanto no es posible requerirse su exhibición al no estar bajo su dominio; siendo así, corresponde amparar la oposición formulada.

Respecto a la oposición a la exhibición de la relación del personal de B, dicha relación fue presentada conforme obra a fojas 787, y durante audiencia se tuvo por cumplida la exhibición, por tanto carece de objeto pronunciarse sobre esta cuestión probatoria.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

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

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles y aun cuando no se han suscrito pero se ha mantenido el vínculo laboral entre las partes, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la **primacía de la realidad** el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo

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

El accionante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del **principio de facilitación probatoria** contemplada en la Ley 29497, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, **en virtud de esta presunción, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio, para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio**, asumiéndose entonces, la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo esta regla

no debe ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la casación Laboral N° 14440-2013-Lima7.

DÉCIMO SEGUNDO: 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. 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) 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. 1766° 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 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 TERCERO: EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS

Que, con la finalidad de determinar si el presente caso obedece a un contrato de trabajo se debe tener en cuenta el cumplimiento de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, para lo cual analizaremos cada uno de ellos, en los periodos de prestación de servicios establecidos como hechos no necesitados de prueba del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 al 28 de junio del 2017, periodos que no han sido negados por la demandada.

- **En cuanto a la prestación personal del servicio, respecto a ambos periodos, la demandada no ha negado la prestación personal, sólo ha cuestionado la existencia de subordinación, con lo que se acredita la prestación personal.**
- 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. Tenemos los contratos de locación de servicios en los que se señala que el contratista, ahora demandante, deberá observar y cumplir las normas de transparencia en la conducta y desempeño de las labores encomendadas contenidas en la Directiva N° 010-2008-CG “Normas para la conducta y desempeño del personal de B y de los Órganos de Control Institucional” aprobada por Resolución N°430-2008-CG, de esta obligación contractual se puede verificar que el demandante se encontraba sometido a la jerarquía de la entidad demandada pues se le obligaba a cumplir normas de desempeño y transparencia, lo que evidencia subordinación, **la que se confirma con el Memorando N° 585-2016-CG/B, que obra a fojas 488, mediante el que el representante de B llama la atención al demandante por el incumplimiento de sus servicios y con la finalidad de controlar sus servicios se le informa que se implementará un control de estos, lo que confirma la subordinación;** de otro lado se tiene la subordinación también se manifiesta con la provisión de **materiales e indumentaria para el cumplimiento de los servicios**, en esa medida se tiene el **acta de entrega de vehículo oficial de B**, de fecha 09 de julio del 2014, en el que consta la entrega del vehículo de la entidad demandada, más documentos y accesorias de aquél, **vehículo que era conducido por el demandante pues conforme al Memorando N° 162-2017-CG/LO**, que obra a fojas 490, se le informa que los daños que sufrió dicho vehículo son de su responsabilidad y se le requiere el pago por la

reparación del mismo, lo que evidencian subordinación al estar sujeto a la facultad fiscalizadora y sancionadora de su empleadora.

De otro lado, **vista las fotografías que obran en el cd de anexos, se aprecia al demandante vistiendo un chaleco y un gorro de la entidad demandada**, a lo que la abogada de ésta manifestó que por disposición de la alta dirección de la entidad todo el personal de la demandada debía llevar dicha indumentaria distintiva durante las campañas por el fenómeno natural del niño costero, lo que evidencia no solo provisión de indumentaria sino que el demandante estaba sometido a las disposiciones de las instancias jerárquicas superiores y no el uso de la indumentaria no era opcional sino obligatoria. 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 electrónicos** admitidos, que el actor 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 A, ha prestado servicios de forma continua y que los contratos de locación de servicios fueron empleados por la emplazada para encubrir una relación de naturaleza laboral, bajo el régimen laboral de la actividad privada.

DÉCIMO CUARTO: DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL

Que, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, se debe entender que el demandante tuvo una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto, **se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 al 28 de junio del 2017.**

DÉCIMO QUINTO: DE LA DECLARACIÓN DE DESPIDO NULO

Respecto al despido nulo, se debe tener en cuenta que éste se produce cuando concurren algunos de los supuestos establecidos en el artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728; en el presente caso la parte demandante alega que el despido que sufrió es nulo porque tuvo como motivo la demanda contra su empleadora que se materializó en el presente expediente, causa establecida en el literal c) del artículo 29 antes mencionado.

En esa línea, el artículo 37 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 establece: *“Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”*, por lo que en el presente caso se deberá verificar si los demandantes acreditan las causales de nulidad de despido. Previamente cabe precisar que el demandante ya contaba con un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en un primer periodo, desde el 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y en un segundo periodo del 28 de agosto del 2015, conforme se señala en el considerando décimo cuarto.

Respecto a la causal de despido nulo establecida en el literal c) del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 que establece: *“Es nulo el despido que tenga por motivo: 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”*; en el presente caso, el demandante señala que demandó a su empleadora el reconocimiento del vínculo laboral en el presente expediente, ante este mismo juzgado, lo que ocasionó que su empleadora le despidiera; siendo así, el demandante con fecha 19 de mayo del 2017 interpone demanda sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, declaración de existencia de vínculo laboral y otros, demanda que fue admitida, citando a las partes a audiencia de conciliación para el 03 de julio del 2017 y se notificó a la demandada y a su procurador, el 12 de junio del 2017, conforme a las constancias de notificación de fojas 695 a 696; con fecha 03 de julio del 2017 se lleva a cabo la audiencia de conciliación, con la presencia del demandante y el procurador público de la entidad demandada, no arribando a acuerdo conciliatorio en razón a que este último no contaba con facultades para conciliar, en esa audiencia la abogada del demandante informa que el demandante fue cesado de su cargo e impedido de entrar a su centro de trabajo, por lo que solicitó ampliar y modificar su demanda. Estos dos hechos, primero la interposición de la demanda y el

posterior despido, llevan a concluir de manera razonable que existe una correlación entre los hechos antes mencionados, es así que **la entidad empleadora tomó conocimiento de la presente acción judicial del demandante y con la excusa de que su contrato de locación de servicios vencía el 30 de junio del 2017 optó por no renovarlo**, pese a que como se ha establecido dicho contrato se desnaturalizó por encubrir una relación laboral a plazo indeterminado, en suma se despidió al demandante en represalia por la interposición de la demanda; **con lo que se configura la causal de despido nulo establecida en el literal c) del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728**, por lo que el despido sufrido por los demandantes se debe declarar nulo, y amparar este extremo de la demanda.

DÉCIMO SEXTO: DE LA PRETENSIÓN DE REPOSICIÓN

El demandante ha solicitado la reposición a su centro de labores, considerando que esta tutela restitutiva frente al despido nulo está regulada en el tercer párrafo del artículo 41 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, por lo que cabe amparar dicha pretensión y ordenarse la reposición del demandante en el mismo cargo que se desempeñaban y con la última remuneración; asimismo el artículo 40 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 establece: *“Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. (...)”*, siendo así, corresponde ordenar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido. En este punto es de precisar que la **Casación Laboral N° 12475-2014**, ha establecido *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: a) Cuando la pretensión demandada esté 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**. (...)*, en esa medida, en el presente caso nos encontramos frente a una demanda de reposición en la cual se ha indicado la existencia de un despido nulo, el mismo que ha sido desarrollado en el considerando DECIMO QUINTO llegando a la conclusión de **la existencia de un despido nulo en ese entendido se puede señalar que el precedente constitucional vinculante contenido en el expediente N° 5057-2013-PA/TC – JUNÍN no es de aplicación al presente caso, por lo que es procedente ordenar la reposición.**

DÉCIMO SÉPTIMO: DEL REGISTRO EN EL LIBRO DE PLANILLAS DE TRABAJADORES Y LA ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO

En cuanto a la **incorporación al Libro de Planillas**, tenemos que en el artículo 18 concordante con el artículo 3° y 13° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, establece que: *“Los empleadores cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo (...).”*; asimismo de los documentos aportados al proceso y lo afirmado por las partes, se tiene que la demandada no ha registrado a la demandante en los libros de planillas ni le ha otorgado boletas de remuneraciones, y habiéndose acreditado la existencia del vínculo laboral del demandante le corresponde ser incluido a planillas por parte de su empleadora, **por lo que se debe incluir al demandante en el libro de planillas bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado con todos los derechos que dicho régimen contempla, de la siguiente manera: del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante; además de que se debe proceder a la entrega de las boletas de pago respectivas.**

DÉCIMO OCTAVO: DE LOS APORTES PREVISIONALES AL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES Y DE LA REGULARIZACIÓN DEL PAGO DE LAS APORTACIONES PREVISIONALES

Respecto a las pretensión de aportes previsionales este es un derecho establecido reconocido en la legislación laboral vigente a favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a la que pertenece la demandante, cuyo incumplimiento deriva en la imposición de sanciones administrativas por parte de la entidad encargada de su fiscalización, así como los procesos judiciales de las entidades encargadas de la administración de los fondos, en el caso de los aportes previsionales; Tratándose de trabajadores asegurados del Sistema Nacional de Pensiones las aportaciones correspondientes a dicho concepto deben **calcularse sobre un porcentaje de la remuneración que corresponda al trabajador** por la prestación de sus servicios. Por lo tanto la obligación de realizar las aportaciones al SNP existe en tanto haya remuneración por la prestación de servicios dependientes. Consecuentemente no corresponde durante los

períodos dejados de laborar.

En el caso que nos ocupa se debe proceder a la inscripción y regularización de las aportaciones por parte de la demandada, a fin de garantizar los derechos laborales del recurrente, sobre todo si este tiene el carácter de obligatorio, para lo cual se debe efectuar el cálculo según lo establecido en la ley. Procediéndose a los descuentos respectivos para dicho pago.

DÉCIMO NOVENO: Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado⁹ 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; siendo ello así corresponde ordenarse el pago de los conceptos reclamados.

VIGÉSIMO: DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR

Respecto a la asignación familiar reclamada, se tiene que de conformidad con el artículo 2° 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, 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 se verifica la carga familiar del demandante con la solicitud de permiso de fojas 502 y con la ficha de referencia institucional de fojas 503, de los que se verifica que el demandante tiene un hijo que nació el 28 de diciembre del 2013 y a la fecha es menor de edad, por tanto corresponde amparar este extremo de la demanda.

DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015

Periodo		RMV	NORMA	TIEMPO	Asig Fam. 10%	SUB TOTAL
De	a					
09 julio 2014	05 mayo 2015	750.00	D.S. N° 007-2012-TR	09M 26D	75.00	740.00
					TOTAL	740.00

Periodo		RMV	NORMA	TIEMPO	Asig Fam.	Sub Total
De	a					
09 Ago 2015	30 Abril 2016	750.00	D.S. N° 007-2012-TR	09M 26D	75.00	605.00
01 May 2016	28 junio 2017	850.00	D.S. N° 005-2016-TR	14M 28D	75.00	1,120.00
					TOTAL	1,725.00

TOTAL ASIGNACIÓN FAMILIAR 2465.00 Soles

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 Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo 9° de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20° del TUO del Decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2° del citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer

mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses.

El trabajador tendrá derecho al depósito una vez cumplido el mes de servicios en la empresa. Si ha laborado menos de un mes esos días se acumulan para el depósito siguiente. En lo concerniente a la Compensación por Tiempo de Servicios reclamados por demandante, debe señalarse que la emplazada no ha probado haber pagado al demandante suma alguna por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma semestral conforme a lo dispuesto en los Artículos 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 según el detalle siguiente:

DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015

Depósito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	1/6 de la Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS
oct-14	09/07/14 - 31/10/14	03M 23D	2,500.00	75.00	-	2,575.00	808.26
abr-15	01/11/14 - 30/04/15	06M	2,500.00	75.00	398.15	2,973.15	1,486.58
oct-15	01/05/15 -	05D	2,500.00	75.00	-	2,575.00	35.76

	05/05/15						
						TOTAL	2,330.60

DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017

Depósito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	1/6 de la Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS
oct-15	28/08/15 - 31/10/15	02M 02D	2,500.00	75.00	-	2,575.00	443.47
abr-16	01/11/15 - 30/04/16	06M	2,500.00	75.00	320.56	2,895.56	1,447.78
oct-16	01/05/16 - 31/10/16	06M	2,500.00	85.00	480.83	3,065.83	1,532.92
abr-17	01/11/16 - 30/04/17	06M	2,800.00	85.00	480.83	3,365.83	1,682.92
oct-17	01/05/17 - 28/06/17	01M 28D	2,800.00	85.00	480.83	3,365.83	542.27
						TOTAL	5,649.35

TOTAL C.T.S. 7,979.96

En conclusión el monto por CTS del periodo demandado asciende la suma de S/ 7,979.96. En atención a que según lo establece el artículo 37 del Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios regulado por el Decreto Supremo 001-97-TR, los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los artículos 41 y 43 de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

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

abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	Remuneración Computable	Gratificación
dic-14	09/07/14 - 31/12/14	05M 22D	2,500.00	75.00	2,575.00	2,460.56
jul-15	01/01/15 - 05/05/15	04M 05D	2,500.00	75.00	2,575.00	1,788.19
TOTAL						4,248.75

DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	Remuneración Computable	Gratificación
dic-15	28/08/15 - 31/12/15	04M 02D	2,800.00	75.00	2,875.00	1,948.61
jul-16	01/01/16 - 30/06/16	06M	2,800.00	85.00	2,885.00	2,885.00
dic-16	01/07/16 - 31/12/16	06M	2,800.00	85.00	2,885.00	2,885.00
jul-17	01/01/17 - 28/06/17	05M 28D	2,800.00	85.00	2,885.00	2,852.94
TOTAL						10,571.56

TOTAL C.T.S. 7,979.96

En conclusión el monto por CTS del periodo demandado asciende la suma de S/ 7,979.96. En atención a que según lo establece el artículo 37 del Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios regulado por el Decreto Supremo 001-97-TR, los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los artículos 41 y 43 de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

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

derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	Remuneración Computable	Gratificación
dic-14	09/07/14 - 31/12/14	05M 22D	2,500.00	75.00	2,575.00	2,460.56
jul-15	01/01/15 - 05/05/15	04M 05D	2,500.00	75.00	2,575.00	1,788.19
TOTAL						4,248.75

DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	Remuneración Computable	Gratificación
dic-15	28/08/15 - 31/12/15	04M 02D	2,800.00	75.00	2,875.00	1,948.61
jul-16	01/01/16 - 30/06/16	06M	2,800.00	85.00	2,885.00	2,885.00
dic-16	01/07/16 - 31/12/16	06M	2,800.00	85.00	2,885.00	2,885.00
jul-17	01/01/17 - 28/06/17	05M 28D	2,800.00	85.00	2,885.00	2,852.94
TOTAL						10,571.56

TOTAL GRATIFICACIONES 14,820.31

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

realizan a la ONP o a la AFP. Siendo ello así al accionante le corresponde el pago de esta bonificación a partir del año 2009, siendo el monto el siguiente:

DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remuneración Computable	Gratificación	Bonif. Extr. Temp. 9%
dic-14	09/07/14 - 31/12/14	05M 22D	2,575.00	2,460.56	221.45
jul-15	01/01/15 - 05/05/15	04M 05D	2,575.00	1,788.19	160.94
				TOTAL	382.39

DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remuneración Computable	Gratificación	Bonif. Extr. Temp. 9%
dic-15	28/08/15 - 31/12/15	04M 02D	2,875.00	1,948.61	175.38
jul-16	01/01/16 - 30/06/16	06M	2,885.00	2,885.00	259.65
dic-16	01/07/16 - 31/12/16	06M	2,885.00	2,885.00	259.65
jul-17	01/01/17 - 28/06/17	05M 28D	2,885.00	2,852.94	256.77
				TOTAL	951.44

- **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 artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713, establece: “*Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.*” En el presente caso este concepto también asiste al demandante en una remuneración por descanso vacacional adquirido y no gozado y, otra por concepto de indemnización por no haber disfrutado del descanso:

DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Asig. Fam.	Remuneración Computable	Vacaciones
Truncas	09M 27D	2,500.00	75.00	2,575.00	1,266.04
TOTAL					1,266.04

DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Asig. Fam.	Remuneración Computable	Vacaciones
2015 - 2016	01ª	2,800.00	85.00	2,885.00	2,885.00
Truncas	10M	2,800.00	75.00	2,875.00	2,395.83
TOTAL					5,280.83

TOTAL VACACIONES 6,546.88

- **Bono por escolaridad:** Al amparo del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; se debe tener en cuenta que este bono le asiste a la accionante; en este sentido, se tiene que el bono por escolaridad es de obligatorio cumplimiento para las instituciones públicas y/o empresas del sector público; sin embargo, para las empresas privadas es facultativo el otorgamiento de este bono. En este sentido, el estado dispone del otorgamiento de esta bonificación para los trabajadores que forman parte del aparato estatal, emitiendo para ello diversas disposiciones que regulan dicho otorgamiento; por lo que a continuación se detallan los dispositivos legales mediante el cual se realiza dicho otorgamiento y los montos; de conformidad al detalle siguiente:

DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015

Año	Norma	Monto
2015	D.S. N° 001-2015-EF	400.00
TOTAL		400.00

DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017

Año	Norma	Monto
2016	D.S. N° 001-2016-EF	400.00
2017	D.S. N° 001-2017-EF	400.00
	TOTAL	800.00

TOTAL ESCOLARIDAD 1,200.00

VIGÉSIMO TERCERO: Considerando las pretensiones dinerarias que han sido amparadas, al demandante le corresponde percibir la suma de S/ 34,345.97 (TREINTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 97/100 SOLES), por conceptos de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones y bono por escolaridad;

RESUMEN

ASIG. FAMILIAR	2,465.00
C.T.S.	7,979.96
GRATIFICACIONE	14,820.31
S	
BONF. EXTR.	1,333.83
TEMP.	
VACACIONES	6,546.88
ESCOLARIDAD	1,200.00
TOTAL	34,345.97

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

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

Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.

Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es un órgano constitucionalmente autónomo, 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; considerando que la demandada ha resultado vencida, corresponde imponer la condena de costos, además que no se encuentra exonerada conforme al artículo 14 de la Ley N° 29497; en ese sentido, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de costos debe tener una relación directa con la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a *premiar* el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor. En este caso, se observó tales características, pues se ampararon todas las pretensiones, del audio y video se observa una intervención adecuada de la abogada del demandante en audiencia, planteando su *caso y durante la actuación probatoria*; por tales consideraciones los Costos deben ser determinados en la suma de S/ 6,869.20 (SEIS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE Y 20/100 SOLES), equivalente al 20 % del monto obtenido sin intereses, más el 5 % de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/ 343.46 (TRESCIENTOS

CUARENTA Y TRES Y 46/100 SOLES).

VIGÉSIMO QUINTO: 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. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

III. PARTE RESOLUTIVA:

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

FALLA:

- 1. DECLARANDO FUNDADA** la oposición formulada por la entidad demandada contra la exhibición del cuaderno de asistencia de personal de la oficina Regional de Control Huaraz.
- 2. DECLARANDO FUNDADA** la demanda interpuesta por **A** contra **B** sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, existencia de vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido nulo, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, otorgamiento de boletas de

pago, pago de aportes previsionales en la ONP, pago de beneficios sociales, intereses legales y costos del proceso. Sin costas.

3. **SE DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS** celebrados por el demandante con la demandada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 al 30 de junio del 2017; reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.
4. **SE RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante, en el cargo de conductor del vehículo de la oficina regional de control de la demandada y diligenciero de la entidad demandada.
5. **SE DECLARA** nulo el despido sufrido por el demandante, en consecuencia se **ORDENA su REPOSICIÓN** en el cargo que desempeñaban al momento del despido con la última remuneración y se ordena el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido.
6. **SE ORDENA** a la demandada el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y la entrega de boletas de pago, de la siguiente manera: 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante.
7. **SE ORDENA** que la demandada PROCEDA a la inscripción y a la regularización del pago de las aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante
8. **SE ORDENA** a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 34,345.97 (TREINTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 97/100 SOLES), por conceptos de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones y bono por escolaridad, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia.
9. **FÍJESE** la suma de S/ 6,869.20 (SEIS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE Y 20/100 SOLES), equivalente al 20% del monto obtenido sin intereses, por el concepto de costos procesales (Honorarios Profesionales) más el 5 % de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/ 343.46 (TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES Y 46/100 SOLES

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

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

SALA LABORAL PERMANENTE

EXP. N° : 536-2017.- PROCESO ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE : A
DEMANDADA : B
MOTIVO : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE

Huaraz, cuatro de noviembre del año dos mil diecisiete.

VISTOS: con los de la materia; habiendo hecho uso de la palabra tanto la abogada de la parte demandante, como la abogada de la parte demandada, y conforme a su estancia procesal, es menester de este Tribunal Colegiado emitir la resolución correspondiente.

I.- MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Sentencia contenida en la resolución número seis de fecha dieciséis de octubre del año en curso inserta de fojas ochocientos catorce a ochocientos treinta y seis, que falla: “1) DECLARANDO FUNDADA la oposición formulada por la entidad demandada contra la exhibición del cuaderno de asistencia de personal de la oficina Regional de Control Huaraz. 2) DECLARANDO FUNDADA la demanda interpuesta por A contra B sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, existencia del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido nulo, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, otorgamiento de boletas de pago, pago de aportes previsionales en la ONP, pago de beneficios sociales, intereses legales y costos del proceso.

Sin costas. 3) SEDECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS celebrados por el demandante con la demandada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 al 30 de junio del 2017; reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. 4) SE RECONOCE el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante, en el cargo de conductor del vehículo de la oficina regional de control de la demandada y diligenciero de la entidad demandada. 5) SE DECLARA nulo el despido sufrido por el demandante, en consecuencia se ORDENA su REPOSICIÓN en el cargo que desempeñaban al momento del despido con la última remuneración y se ordena el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido. 6) SE ORDENA a la demandada el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y la entrega de boletas de pago, de la siguiente manera: 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante. 7) SE ORDENA que la demandada PROCEDA a la inscripción y a la regularización del pago de las aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante. 8) SE ORDENA a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 34,345.97 (TREINTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 97/100 SOLES), por conceptos de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones y bono por escolaridad, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. 9) FÍJESES la suma de S/ 6,869.20 (SEIS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE Y 20/100 SOLES), equivalente al 20% del monto obtenido sin intereses, por el concepto de costos procesales (Honorarios Profesionales) más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Áncash, esto es, la suma de S/ 343.46 (TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES Y 46/100 SOLES)”.

II.- SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

El señor representante del Procurador Público Adjunto de la Contraloría General de la República, Christian Vergara Alarcón, en representación de la demandada, mediante recurso de apelación de fecha veintiséis de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ochocientos cuarenta y uno a ochocientos cuarenta y cuatro, alega

básicamente lo siguiente: **a)** Que, la Directiva N° 010-2008-CG, numeral III se encuentra dirigida a todos los funcionarios y servidores de la Contraloría General de la República y de los Órganos de Control Institucional de las entidades sujetas al Sistema Nacional de Control, incluyendo al personal que bajo cualquier modalidad contractual presente servicios, en tal sentido los contratos de locación que celebre este órgano no acredita o verifica la existencia de un sometimiento o jerarquía alguna. **b)** No se puede determinar que la suscripción de actas de entrega y recepción sea un rasgo de subordinación laboral, toda vez que tales actas fueron efectuadas dentro de los alcances de la Directiva N° 005-2013-CG/GAF. **c)** Respecto al memorando N° 585-2016-CG/OREHZ emitido por la demandada y a la entrega de vestimenta, esto son acreditan subordinación ya que el mencionado memo solo acredita incumplimiento del demandante con respecto a los términos de referencia de su contrato, sino que además la vestimenta no constituye uniforme de trabajo. **d)** Por otro lado señalar que la contraprestación abonada sea una subordinación económica no tiene asidero legal alguno. **e)** Con relación al despido nulo, se debe indicar que el último contrato celebrado entre el demandante y la demandada tuvo como vigencia específica comprendida hasta el treinta de junio de 2017, por lo que no existe cese de vínculo laboral, sino más bien término de vínculo civil. **f)** Finalmente, habiéndose ordenado el pago de remuneraciones dejadas de percibir, esto no resulta correcto ya que el presupuesto de la demandada se encuentra asignado por ingresos ordinarios del Presupuesto General de la República.

CONSIDERANDO

En cuanto al principio de la doble instancia:

PRIMERO: El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más relevantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no solo la revisión de los errores *in iudicando* sino también de los errores *in procedendo*, siendo que con dicho recurso el objetivo principal es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otro pronunciamiento, que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador el momento de emitir Sentencia.

SEGUNDO: De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

Análisis del caso concreto:

TERCERO: Iniciando con el rebatimiento de agravios, los cuales cuestionan temas de fondo de la presente controversia, es conveniente realizar una ampliación respecto a algunos alcances para mejor conocimiento de las partes. Se desprende del presente caso, que el demandante venía prestando servicios mediante contratos de locación de servicios de servicios celebrados con su empleadora demandada, a propósito de tal afirmación es necesario, como ya se dijo en cuanto al fondo mismo de la controversia, delimitar ciertos criterios al respecto y encuadrarlos a la presente Litis, iniciaremos entonces, mencionando que la figura de contratos de locación de servicios se encuentra establecido dentro de los alcances del Libro VII, Sección Segunda del Código Civil. Se trata pues de una modalidad de contrato nominado, mediante el cual el locador se obliga, sin que exista subordinación de por medio, a prestar sus servicios al comitente por un lapso de tiempo determinado y para un trabajo definido, a cambio de un pago justo. Esta figura es importante ya que se trata de una práctica que día a día tiene mayor trascendencia, pues se alquila el capital humano en virtud de su talento, inteligencia y esfuerzo. Esto implica ciertamente que, un locador de servicios no debe realizar marcaciones, registros y/o algún acto que implique control de asistencia y consecuente subordinación, claro está que **esta última no solo se corrobora mediante tarjetas de control de asistencia**, sino que además existen también documentos y/u órdenes que no deben remitirse al locador en virtud de su independencia, de igual modo los uniformes, fotocheck, celulares, entre otras herramientas, sirven como fuentes indiciarias de una relación de dependencia laboral, al igual que fotografías en eventos o

durante el desarrollo de las labores de la institución empleadora, ya que el empleador no podrá desconocer la presencia del empleado en tales situaciones. De modo igual un locador habitualmente presta servicios eventuales, sobre temas puntuales o específicos, por ejemplo servicio de pintado de un edificio, servicio de asesoría para una fiscalización, entre otros, lo cual implica que un locador jamás debe cubrir un puesto laboral permanente, teniendo relación directa este último motivo con la figura de la temporalidad, es decir, que se trata de servicios de duración corta. En este contexto acontece también, en un aspecto sustancial del presente proceso no solo el análisis y corroboración de la prestación de servicios y su modalidad, sino además, la finalidad de la Litis se circunscribe puntualmente a la determinación de si la modalidad de servicio, locación para el caso materia de análisis, ha quedado establecida y correctamente aplicada o se encuentra desnaturalizada, siendo necesario que la mencionada desnaturalización sea materia de explicación y estudio en los párrafos subsecuentes.

CUARTO: Seguidamente y dentro de la misma esfera de la desnaturalización ya mencionada, señalaremos al Principio de la Primacía de la Realidad, el mismo que se trata de un elemento implícito en todo nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos. Esto ha sido señalado en reiterada doctrina desarrollada por el Tribunal Constitucional como en la Sentencia del **Exp. N° 1944-2002-AA/TC**, que en su tercer fundamento dispone: “... es aplicable el principio de **primacía de la realidad**, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, corresponde a la judicatura determinar relevantemente los hechos surgidos como consecuencia de la relación entre las partes; evaluar el contenido de los contratos de locación servicios y determinar la existencia en autos de una relación de naturaleza laboral entre el demandante y la demandada”, en añadido, la misma instancia constitucional, mediante sentencia de fecha cinco de octubre del dos mil cuatro, recaída en el **expediente signado con el número 1869-2004-AA/TC**, ha establecido que: “Se presume la **existencia de un contrato de trabajo cuando**

concurren tres elementos; *la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración); es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo”,* a partir del argumento glosado deviene en necesario analizar para el presente caso, cada uno de los elementos concurrentes en la relación laboral, resaltando aquellos que son materia de cuestionamiento por parte de la representante de la demandada en el contenido de su recurso impugnatorio.

QUINTO: Así entonces, de la evaluación y análisis de autos se aprecia que efectivamente el accionante ha laborado para la entidad demandada desempeñando labores de conductor del vehículo oficial y tramitador, afirmación que no solo fluye de la demanda y sus anexos (contratos de locación de servicios propiamente dichos), sino además de la afirmación hecha por la parte demandada, quien reconoce la laboralidad del actor solo que afirma que esta se desarrolló en un contexto de contrato de locación de servicios, con lo que se corrobora este elemento de la relación laboral.

SEXTO: Del mismo modo, y con relación al segundo criterio de la relación laboral, el cual viene a ser la subordinación o dependencia tenemos que, el Dr. Wilfredo Sanguinetti, explica: *“Entendida en su sentido jurídico estricto la subordinación es un vínculo jurídico del cual se derivan un derecho y una obligación: el derecho del empleador de dictar al trabajador los lineamientos, instrucciones u órdenes que estime convenientes para la obtención de los fines o el provecho que espera lograr con la actividad del trabajador; y, la obligación del trabajador de acatar esas disposiciones en la prestación de su actividad”*¹; a partir de lo mencionado, se debe tener en cuenta que respecto al contenido mismo de los contratos de locación de servicios, para ser específicos respecto a las cláusulas que someten al demandante a la Directiva N° 010-2008-CG, numeral III, ya se dijo al inicio que el locador cuenta con plena libertad y disposición no solo de su tiempo sino de sus decisiones, al margen de cumplir la tarea específica encomendada por el locatario, sin embargo, la parte deponente trata de justificar este hecho indicando que la formalidad de la Contraloría incluye en someter a

todo el personal de su institución a sus normas internas con un tema de seguridad y reserva, empero recordemos que no todos los cargos ostentan cierta confidencialidad ya que no podemos equiparar la información otorgada a un chofer, con la información conocida por el administrativo o un Jefe de Área, es así pues que si dentro de esta directiva se encuentra una orden imperativa o mandato alguno, se estaría vulnerando de manera directa la naturaleza misma de la prestación civil de un locador, ya que la singularidad de su naturaleza implica justamente en su independencia y decisión propia, siempre claro está cumpliendo con la finalidad para la que fue contratado. Paralelamente se obtiene de revisados los contratos que en la cláusula novena de los mismos, se indica textualmente: “**EL CONTRATISTA** deberá observar y cumplir las normas de transparencia en la conducta y desempeño de las labores encomendadas contenidas en la Directiva N°010-2008-CG “Normas para la Conducta y Desempeño del Personal de B y de los Órganos de Control Institucional”, pero en este punto como podría someterse a un locador a las mismas normas del personal de la institución si como ya se dijo el locador solo cumple una función específica que no es de carácter permanente y más aún cuando es autónomo independiente del locatario, concluyentemente entonces el hecho descrito en este considerando podría estimarse como subordinación, en todo caso, por un criterio de jerarquía normativa, resulta claro que una directiva como la señalada no puede contravenir a una norma de mayor rango como lo es el Código Civil, en cuyo texto se regula la naturaleza jurídica de los contratos de locación, por lo que resulta en tal extremo incongruente el argumento de la demandada.

SÉPTIMO: Ahora bien se habla de las actas de entrega y recepción del vehículo propio de la Contraloría y que fue de manejo del demandante, indicándose que las mismas no son un rasgo de subordinación, nuevamente se debe insistir que naturaleza independiente del locador no puede verse opacada por reglamentos internos de una institución de la que supuestamente no es un empleado sino un locador, por lo que no resultaría incongruente someterse a dichos reglamentos cuando la finalidad de su prestación no es la laboral, recálquese el hecho de que un locador desempeña sus funciones con sus medios propios; ahora con relación al chaleco y gorro de la institución entregados al demandante, si bien es cierto tal vez ambos accesorios no constituyan un uniforme institucional propiamente dicho, no es menos cierto también que, al portarlos el actor de la Litis necesariamente denotaba pertenencia para con la institución, es decir,

no cualquier persona puede portar un chaleco de la Contraloría General de la República y más aún cuando, después de escuchada la exposición de motivos realizada por la representante de la demandada en la Vista de la Causa, se deja en claro que Contraloría es una institución sumamente confidencial, formal y hasta restringida para ciudadanos a pie. Aunado a lo dicho se tiene que en audiencia de vista de la causa el demandante², frente a la pregunta hecha por uno de los Magistrados, explica que ser diligenciero consiste en repartir documentos, oficios, cédulas de apertura de procedimientos administrativos y conclusiones de los mismos, dirigidos para funcionarios del Gobierno Regional y también usuarios, de modo diario (entre 14 a 16 notificaciones por día aproximadamente), agregando que sólo era él quien hacía las veces de notificador, nadie más³; luego de lo expuesto es obvio que la función realizada por el demandante no es específica, y menos aún a plazo determinado ya que por la propia naturaleza de la labor se trata de funciones que son permanentes y necesarias para la institución, congruente con tal criterio es la afirmación realizada por la señora abogada de la demandada, cuando otro de los Magistrados de este Colegiado le pregunta si existen plazas de choferes en el CAP de otras oficinas de la Contraloría, a lo que la representante de la parte deponente afirma que sí, pero no en el caso de Huaraz; por lo que se concluye que al ser la plaza de chofer una plaza considerada en el organigrama institucional, conforme lo ha aceptado la abogada de la demandada, esto demuestra que las actividades de chofer son sustanciales e importantes para los fines mismos de la contraloría motivo por el cual está presente en el CAP de otras oficinas de Contraloría. Por todos estos motivos, aunados a la exposición realizada por la señora Juez de Primera Instancia, este colegiado concluye que en efecto ha existido y se ha materializado además el elemento subordinación en la presente causa.

OCTAVO: Seguidamente, cuando en la sentencia materia de apelación se indica el término de subordinación económica, lo que se pretende es hacer referencia al requisito de remuneración, el cual viene a ser el faltante para la configuración de la relación laboral, se puede decir que, viene a ser la contraprestación justa y proporcional que debe percibir el trabajador como consecuencia de haber realizado su labor, en otras palabras se trata pues de un derecho fundamental amparado por nuestra Constitución Política del Estado, que de manera expresa en su artículo 24° señala lo siguiente: “**Derechos del**

Trabajador: el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y para su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador...”; en este contexto, se demuestra el pago justipreciado, mediante los propios contratos de locación de servicios donde se fija la remuneración por los servicios prestados y los recibos por honorarios electrónicos anexados en todo lo ancho del contenido del primer tomo de autos, por lo que el asidero legal para este elemento es justamente el análisis que se hace de si existió o no la prestación laboral, siendo relevante la existencia del pago o remuneración.

NOVENO: Punto aparte, también se menciona el tema del despido nulo, el cual merece hacer un paréntesis para delimitarlo y conceptualizarlo como un despido no válido, que no puede realizarse toda vez que es consecuencia de la violación de algunos derechos y libertades del trabajador, por tal motivo cuando se considera nulo un despido se activa toda una serie de procedimientos para devolver al trabajador a su puesto laboral y que a su vez mantenga todas condiciones laborales que poseía, tal y como si no hubiera ocurrido nada. De autos se obtiene que coincidentemente se resuelve ya no contratar al actor en la misma fecha que las parte procesales celebraban la audiencia de conciliación, recálquese que anteriormente y durante el segundo periodo laboral del demandante el cual oscila desde el veintiocho de agosto de dos mil quince en adelante jamás se le separó de su cargo, vale decir, este permaneció como chofer durante un año y once meses aproximadamente, siendo así y tratándose de un contrato de locación susceptible de término en las fechas pactadas, por qué entonces tal término se evidenció precisamente luego de interpuesta la demanda, resulta extraño pensar que luego de más de veintidós meses, lo cual obviamente no materializa temporalidad, recién nos podamos percatar que un empleado ya no es necesario para una función, función que como se ha explicado en el párrafo anterior es necesaria y preminente para los fines de cualquier institución, más aún si tenemos en cuenta que la relación laboral, conforme al petitorio de la demanda, se ha desnaturalizado no desde la acción de despido nulo, sino desde la fecha en la que cual el actor ingresó a laborar a favor de su empleadora, por lo que en este escenario es perfectamente aplicable el literal c) del artículo 29° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y

Competitividad Laboral, invocado por el demandante.

DÉCIMO: Adicionalmente, el **Principio de Primacía de la Realidad**, según Américo Pla Rodríguez: *“Es la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica, más de lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o lo que refleje en documentos, formularios o instrumentos de control”*; argumento que encuentra concordancia con lo referido en el artículo 3° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador; que refiere: *“En aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de surgir discordancia entre los hechos verificados y lo que se advierte de los documentos o actos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados”*.

DÉCIMO PRIMERO: También es necesario destacar que el régimen laboral del actor es el de la actividad privada, por lo que se debe mencionar al artículo 43° del Decreto Legislativo N° 728, el cual establece: *“El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a estabilidad. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada...”*; siendo ello así y teniéndose presente que, **las labores del actor se iniciaron sin lugar a cuestionamiento en los siguientes periodos: i) desde el nueve de julio de dos mil catorce al cinco de mayo de dos mil quince, mediante contratos de locación de servicios; y ii) desde el veintiocho de agosto del dos mil quince en adelante**, queda superado de este modo extensamente el periodo de prueba y ha alcanzado el demandante estabilidad laboral, máxime si el numeral 23.1 y 23.2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que: *“23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario...”*; concordante con lo establecido en el artículo 4° del Decreto Supremo N°

003-97-TR, que señala: “**En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.** El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...”.

DÉCIMO SEGUNDO: Finalmente, en lo referido por el apelante en su último agravio esbozado, ya se ha señalado y establecido en senda jurisprudencia la importancia y finalidad del derecho al Trabajo, así pues, la Constitución Política del Estado Peruano en su artículo 22° establece que el trabajo no es solo un deber sino que es un derecho, es base del bienestar social y medio necesario para la realización de la persona, de lo cual se infiere que al haberse comprobado y demostrado la existencia en sí de un vínculo laboral, este debe ser respetado por el empleador, así como también el derecho remunerativo, 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.

Indiscutiblemente, ha quedado establecido que ninguno de los agravios formulados por la apelante han enervado o han generado variación en cuanto al criterio optado mediante sentencia de primera instancia, consecuentemente la resolución venida en grado debe ser confirmada.

I. DECISIÓN

En base a los fundamentos expuestos y disgregados, los miembros de esta Sala Laboral Permanente de la corte Superior de Justicia de Áncash, con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación, **HA RESUELTO:**

CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número seis de fecha dieciséis de octubre del año en curso inserta de fojas ochocientos catorce a ochocientos treinta y seis, que falla: “**1) DECLARANDO FUNDADA** la oposición formulada por la entidad demandada contra la exhibición del cuaderno de asistencia de personal de la oficina

Regional de Control Huaraz. **2) DECLARANDO FUNDADA** la demanda interpuesta por **A contra B** sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, existencia del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido nulo, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, otorgamiento de boletas de pago, pago de aportes previsionales en la ONP, pago de beneficios sociales, intereses legales y costos del proceso. Sin costas. **3) SEDECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS** celebrados por el demandante con la demandada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 al 30 de junio del 2017; reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. **4) SE RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante, en el cargo de conductor del vehículo de la oficina regional de control de la demandada y diligenciero de la entidad demandada. **5) SE DECLARA nulo** el despido sufrido por el demandante, en consecuencia se **ORDENA** su **REPOSICIÓN** en el cargo que desempeñaban al momento del despido con la última remuneración y se ordena el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido. **6) SE ORDENA a la demandada** el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y la entrega de boletas de pago, de la siguiente manera: **09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante**. **7) SE ORDENA** que la demandada **PROCEDA** a la inscripción y a la regularización del pago de las aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante. **8) SE ORDENA** a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 34,345.97 (TREINTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 97/100 SOLES), por conceptos de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones y bono por escolaridad, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. **9) FÍJES** la suma de S/ 6,869.20 (SEIS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE Y 20/100 SOLES), equivalente al 20% del monto obtenido sin intereses, por el concepto de costos procesales (Honorarios Profesionales) más el 5% de este monto para el

Colegio de Abogados de Áncash, esto es, la suma de S/ 343.46 (TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES Y 46/100 SOLES)”.

Dispusieron la respectiva notificación de acorde al marco procesal laboral y su posterior devolución oportuna una vez vencido el término de ley. **Con la intervención del señor Juez Superior Titular Nilton Fernando Moreno Merino, en calidad de pone**

ANEXO 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un</i></p>	

	PARTE CONSIDERATIVA		<p>hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.</p>

SEGUNDA SENTENCIA

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple</i></p> <p>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. Si cumple/No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</p>

			<p>Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p>

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

Anexo 3: Instrumento De Recolección De Datos

Lista De Parámetros – Laboral Sentencia De Primera Instancia

Parte Expositiva

Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple/No cumple.**
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? **Si cumple/No cumple**
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple/No cumple**
4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple/No cumple**
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple/No cumple**

Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple/No cumple**
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple/No cumple**
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple/No cumple**
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. **Si cumple/No cumple**

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

PARTE CONSIDERATIVA

Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

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 validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). **Si cumple/No cumple**

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

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

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

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

PARTE RESOLUTIVA

Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

Descripción de la decisión

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

LISTA DE PARÁMETROS – LABORAL SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

PARTE EXPOSITIVA

Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple/No cumple.**
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. **Si cumple/No cumple.**
3. Evidencia la individualización de las partes: **se individualiza al demandante, al demandado,**

y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple/No cumple.**

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

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

Postura de las partes

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

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

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

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

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

PARTE CONSIDERATIVA

Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y

concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple/No cumple.**

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

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

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

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

Motivación del derecho

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

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

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

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

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

PARTE RESOLUTIVA

Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

8. Calificación:

- 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: Si cumple/No 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 PRESENTE ESTUDIO.

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

- ❖ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple/No 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					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

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 de calidad presenta 2 niveles de calidad
- △ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros	2x 5	10	Muy alta

previstos			
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=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- △ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 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 de calidad hay 4 valores.
- △ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- △ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera, segunda instancia

Variable	Dimensiones	Sub dimensiones	Clasificación de las Sub Dimensiones					Clasificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la Sentencia de ...						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]								
Calidad de la Sentencia de ...	Parte expositiva	Introducción	1	2	3	4	5	7	[9-10]	Muy Alta	30				
					x				[7-8]	Alta					
		Postura de las partes							[5-6]	Mediana					
						x			[3-4]	Baja					
									[1-2]	Muy 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					
									[1-4]	Muy Baja					

	Parte resolutive	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					

Fundamentos:

- De acuerdo a la 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 DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio el autor del presente trabajo de investigación titulado: Calidad De Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre desnaturalización de contrato; En El Expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash – Huaraz. 2020, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales” 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, abril del año 2020

Luis Ángel Santa Cruz Chujandama

Código del Tesista: 1206142039

DNI 45687396