



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VINCULO
LABORAL Y RESPOSICIÓN; EN EL EXPEDIENTE N° 01189-
2018-0-2601-JR-LA-02; DEL DISTRITO JUDICIAL DE
TUMBES – TUMBES. 2021.**

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

AUTORA

YARLEQUÉ MOGOLLÓN, LIDIA YANET
ORCID: 0000-0002-5425-196X

ASESOR

NUÑEZ PASAPERA, LEODAN
ORCID: 0000-0002-0394-2269

TUMBES – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Yarlequé Mogollón, Lidia Yanet

ORCID: 0000-0002-5425-196X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado, Tumbes,
Perú

ASESOR

Nuñez Pasapera, Leodan

ORCID: 0000-0002-0394-2269

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

JURADO

Aponte Ríos, Elvis Alexander

ORCID: 0000-0002-1891-5685

Mestas Ponce, José Jaime

ORCID: 0000-0002-7157-0954

Izquierdo Valladades, Sherly Francisco

ORCID: 0000-0001-5474-576X

JURADO EVALUADOR

Mgtr. ELVIS ALEXANDER APONTE RÍOS

Presidente

Mgtr. JOSÉ JAIME MESTAS PONCE

Secretario

Dr. SHERLY FRANCISCO IZQUIERDO VALLADARES

Miembro

Mgtr. LEODAN NUÑEZ PASAPERA

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios, por sobre todas las cosas, por ser la fuerza que me impulsa a seguir adelante en el largo camino de mi vida. A la ULADECH Católica, por cada enseñanza brindada a través de sus docentes que fueron la base hasta alcanzar mi objetivo, terminar mi carrera profesional y hacerme profesional.

Lidia Yanet Yarlequé Mogollón

DEDICATORIA

A mis queridos padres, los primeros maestros de mi vida, y los legítimos herederos de mi gratitud.

A mi familia, por apostar siempre en mí y darme su apoyo incondicional.

Lidia Yanet Yarlequé Mogollón

RESUMEN

La presente investigación partió de la pregunta: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el reconocimiento del vínculo laboral y reposición en el expediente N° 001189-2018-0-LA-02, Distrito Judicial de Tumbes?, y tuvo como objetivo determinar la calidad de las sentencias mencionadas. Se recurrió a un estudio de tipo mixto, nivel de investigación exploratorio - descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal; donde la muestra seleccionada fue un expediente con sentencia firme y consentida sobre reconocimiento del vínculo laboral y reposición, cuya pretensión fue la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y reposición laboral, el cual fue seleccionado utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, utilizando como instrumento una lista de cotejo. El resultado respecto de la sentencia de primera instancia fue que cumplió con 36 parámetros de 30, donde 8 corresponden a la parte expositiva, 18 a la parte considerativa y 10 a la parte resolutive; en cuanto a la segunda instancia, la sentencia cumplió con 29 parámetros de 30, donde 8 corresponden a la parte expositiva, 12 a la parte considerativa y 9 a la parte resolutive. Finalmente, se concluyó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral y reposición en el expediente de estudio, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisdiccionales pertinentes aplicados en el presente estudio.

Palabras claves: Calidad, Reconocimiento de Contrato, Motivación, Instancia y Sentencia.

ABSTRACT

This research started from the question: What is the quality of the first and second instance judgments on the recognition of the employment relationship and reinstatement in file No. 001189-2018-0-LA-02, Judicial District of Tumbes?, and its objective was to determine the quality of the sentences mentioned. A study of a mixed type, descriptive exploratory level, and a non-experimental, retrospective and cross-sectional design was used; where the selected sample was a file with a final judgment on recognition of the employment relationship and replacement, whose claim was the declaration of the existence of an indefinite-term employment contract and employment replacement, which was selected using non-probabilistic sampling for convenience, using a checklist as an instrument. The result regarding the first instance judgment was that it complied with 36 parameters out of 30, where 8 corresponded to the expository part, 18 to the considered part and 10 to the operative part; Regarding the second instance, the sentence complied with 29 parameters out of 30, where 8 corresponds to the expository part, 28 to the considered part and 9 to the operative part. Finally, it was concluded that the quality of the first and second instance judgments on recognition of the employment relationship and reinstatement in the study file were of very high and high rank, respectively, in accordance with the pertinent normative, doctrinal and jurisdictional parameters applied in the present study.

Keywords: Quality, Acknowledgment of Contract, Motivation, Instance and Sentence.

INDICE

EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
AGRADECIMIENTO	ivii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
INDICE.....	vii
INDICE DE CUADROS.....	x
I. INTRODUCCIÓN	12
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	18
2.1 Antecedentes	18
2.2. BASES TEÓRICAS.....	
2.2.1 Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción Laboral.....	20
2.2.2 El principio de la Cosa Juzgada.	20
2.2.3 El principio de la pluralidad de instancia.	21
2.2.4 El principio del Derecho de defensa.	21
2.2.4 El principio de la motivación escrita de las resoluciones judiciales.	22
2.3 Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio	22
2.4.2.2 Función pública del proceso	24
2.3.3 Intervención de un Juez independiente, responsable y competente.	26
2.3.5 Derecho a ser oído o derecho a audiencia	27
2.3.5 Derecho a tener oportunidad probatoria.....	27
2.3.6 Derecho a la defensa y asistencia de letrado.....	27
2.3.7 Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente.....	28
2.3.8 Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso.....	28
2.3.9 El proceso laboral	28
2.3.10 El Proceso Ordinario Laboral	29
2.3.11 El Proceso Abreviado Laboral	30
2.4.3 Concepto de prueba para el Juez.....	33
2.4.4 El objeto de la prueba	33
B. Operaciones mentales en la valoración de la prueba.	34
b. La apreciación razonada del Juez.	35
C. La imaginación y otros conocimientos científicos en la valoración de las pruebas.	35
D. Las pruebas y la sentencia.	35
B. Clases de documentos	36
C. Documentos actuados en el proceso	36
B. Regulación	37
A. Concepto	37
B. Regulación	37
C. La testimonial en el proceso judicial en estudio	38
2.4 La sentencia.....	38
2.4.5 Conceptos.....	38
2.4.6 La Sentencia en el proceso laboral	39
2.4.7 Principios relevantes en el contenido de una sentencia	40

2.4.7.2	El principio de la motivación de las resoluciones judiciales	40
2.4.7.2.1	Concepto.....	41
A.	La motivación debe ser expresa.....	43
B.	La motivación debe ser clara	43
C.	La motivación debe respetar las máximas de experiencia	44
2.5.4.6.	Los medios impugnatorios en el proceso laboral	46
2.5.4.6.1.	Concepto	46
2.5.4.7.1.	Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	47
2.5.4.7.2.	Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio	47
2.5.4.8.	El recurso de apelación.....	47
2.6.	Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio.....	48
2.6.1.	Identificación de la pretensión resultado en la sentencia.....	48
	Pretensión principal:	48
b)	Pago de costos procesales.	49
a.	Clases de contratos laborales	53
i.	Contrato de trabajo a plazo indeterminado	53
b.	Principios laborales.....	54
ii.	Principio de primacía de la realidad	55
iii.	Presunción de la vinculación laboral	57
iv.	Principios de razonabilidad	59
v.	Principio de continuidad	60
3.	MARCO TEÓRICO.....	63
4.	HIPÓTESIS.....	66
5.	METODOLOGÍA.....	
5.1	Tipo y nivel de investigación	66
5.1.2	Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo (Mixta).....	66
5.1.3	Nivel de investigación: exploratorio – descriptivo	66
5.2	Diseño de investigación: no experimental, retrospectivo y transversal	67
5.3	Unidad de análisis	67
5.4	Definición y operacionalización de la variable e indicadores	68
5.5	Técnicas e instrumento de recolección de datos	69
5.6	Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	70
5.6. 1	De la recolección de datos	70
5.6.1.1	Del plan de análisis de datos.....	70
5.6.2	Matriz de consistencia lógica.....	71
6.7	Principios éticos.....	73
5.8	Rigor científico	73
6	RESULTADOS	74
6.1	Análisis de los resultados	121
7.	CONCLUSIONES	131
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	136
	ANEXOS	140
	ANEXO 1	141
	ANEXO 2	174
	ANEXO 3	180
	ANEXO 4	188

ANEXO 5.....	198
ANEXO 6.....	199
ANEXO 7.....	200

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia.....	75
Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva.....	75
Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa	79
Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive	97
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia.....	100
Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva	100
Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa	104
Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive	112
Resultados consolidados de las sentencias en estudio.....	116
Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia	116
Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia	118

I. INTRODUCCIÓN

El siguiente informe emana de la línea de investigación denominada “Análisis de las sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de decisiones judiciales”. Este documento se funda en hechos que involucran el hacer jurisdiccional, básicamente el tema de los fallos contenidos en las sentencias de primera y segunda instancia, con el fin de determinar la calidad de acuerdo a los parámetros establecidos; ya que la administración de justicia está en tela de juicio, puesto que los operadores de la justicia, magistrados, y personas responsables de administrarla no siempre lo hacen dentro del marco normativo de acuerdo a sus responsabilidades, sino en algunos casos se ha visto que son producto de la búsqueda de beneficios económicos o laborales; así tenemos que:

En el contexto internacional:

Francia se reconoce que los estados democráticos han pasado a ser estados legales en los que el ser estados de derecho constitucional va íntimamente ligado con el concepto de constitucionalidad. En ese orden de ideas, la constitucionalidad es accesoria a la legalidad cuando se habla de un Estado legal, pero si se habla de un Estado de Derecho constitucional, la legalidad es un elemento más de la constitucionalidad; así, progresivamente el principio de legalidad se ha ido ampliando, por lo que la jurisprudencia entró a integrarlo, es por ello que la calidad de las sentencias es necesaria y punto medular para el buen funcionamiento del aparato de justicia (TEPJF, 2016).

Por su parte, en el caso italiano, la eficacia de las decisiones es determinante, por lo que estas condicionan el papel institucional de la Corte, así como las relaciones que esta establece con los jueces ordinarios y con el Parlamento, lo que ayuda a legitimarlos ante la sociedad; en este sentido, el grado de eficacia (calidad) de las sentencias es lo que causa que haya una interrelación más fluida entre los distintos poderes, lo que se ve reflejado en la evolución y la diversificación de la tipología de las sentencias (Brust, 2011).

Para Alemania, la eficiencia judicial está íntimamente ligada con el progreso, por ese motivo, la celeridad en los procesos es valorada y procurada. Un proceso largo desgasta el aparato judicial y contribuye a que las salas se vean rebasadas lo que hace que el Poder Judicial tenga mucho que ver con los déficits que el país presenta en todos sus rubros, es por eso que la calidad de juez es muy apreciada y, por lo mismo, se busca una calidad alta en las sentencias. Sin embargo, no se puede decir que el sistema judicial en Alemania sea perfecto, sobre todo cuando se observa que la selección de los magistrados del Tribunal Constitucional está íntimamente ligada con acuerdos y arreglos políticos para favorecer a los partidos en el poder (Lösing, 2011).

En el contexto latinoamericano:

En México se considera que la administración de justicia a la fecha es uno de los pilares fundamentales dentro del sistema jurídico de los países, a pesar de ello enfrenta una serie de problemas los mismos que conllevan a la lentitud, e ineficacia lo que repercute negativamente en el producto final del proceso, entendido como la calidad de las sentencias emitidas tanto en primera como en segunda instancia. Es por ello que es imperante evaluar el sistema de administración de justicia no solo desde el punto de vista administrativo sino también operativo, pues dependerá de la calidad de la sentencia emitida para lograr la satisfacción de los usuarios externos (De Andrea, 2008).

De igual manera, Colombia tiene problemáticas parecidas sobre todo cuando se habla de la celeridad con la que debería llevarse un proceso, ya que es común que un proceso judicial demore sin importar el asunto, ya sea civil, penal, administrativo, laboral o de familia. El ciudadano que busca la justicia, se topa ante un sistema de justicia con evidentes rezagos sobre todo si se le compara con otros sectores como lo es la industria y el comercio, la actividad gubernamental se ha quedado desfasada y retrasada. Resulta una paradoja, que el sector público llame a la mejora, a la adopción de procesos acordes a los estándares internacionales y los mecanismos de medición a todos los sectores, pero que no aplique esa necesidad de mejora en sus propias instituciones es por ello que un pequeño proceso, ya sea de alimentos, puede demandar de mucho tiempo hasta diez años y recién conocer su respuesta (Hernández, 2012).

Por otra parte, en Argentina la problemática va en torno no únicamente de los protocolos, estándares y mecanismos de medición, sino en cuanto a las decisiones en sí mismas, ya que existen problemas como contradicciones entre decisiones, incluso criterios antagónicos al momento de decidir, lo cual se convierte en una barrera al momento de proteger derechos constitucionales, lo que ha motivado que se ponga atención en las prácticas que se realizan dentro de las instituciones que imparten justicia (Caro, 2013).

En el contexto nacional

Las problemáticas existentes en los juzgados peruanos son diversas, siendo una constante los retrasos que hay en la celeridad con la que se dictan las sentencias, así como a la necesidad en la que se ven los litigantes de recurrir a dádivas a los actores judiciales para que los procesos se lleven en tiempo y forma; de igual manera es un problema la poca capacidad del sistema judicial de dar cumplimiento a los plazos establecidos en la ley que deben ser respetados, lo que se no cumplir sus propios plazos que por ley debe respetar (Guerrero, 2018)

En este sentido, es necesario poner en contexto la administración de la justicia, sobre todo en cuanto a la celeridad y calidad de las sentencias que se emiten desde todos los ámbitos impartidores de justicia, no solo en el Perú, sino en todos los países del mundo, lo cual se pone de manifiesto en todo momento por medio de los reclamos e inconformidades provenientes de la sociedad civil, las instituciones públicas, privadas y los organismos defensores de derechos humanos. De igual manera, Sánchez (2004) es claro al indicar que esta situación de falta de eficiencia en las instituciones procuradoras de justicia no es exclusiva de países en desarrollo o con menor estabilidad política, sino que es un fenómeno que se observa de manera generalizada incluso en países de primer mundo, es decir, se trata de un problema real, latente y universal.

En palabras del Instituto Justicia y Cambio (1990), la voces ciudadanas concuerdan al expresar que el funcionamiento del poder judicial en el país, es ineficaz; es evidente para los ciudadanos que la administración de la justicia no solo es lenta, sino también corrupta

en todos sus niveles básicamente porque no hay esfuerzos conjuntos entre instituciones, abogados y sociedad.

En el contexto local

En el ámbito local se tiene que en los Colegios de Abogados los referéndums van orientados a la evaluación de las actividades encaminadas a la evaluación jurisdiccional, encontrándose que hay magistrados que cumplen de mejor manera con sus actividades, mientras que otros no cumplen con los estándares establecidos para ser aprobados tras la consulta. Es menester mencionar que la consulta se realiza para jueces y fiscales de los distritos judiciales, sin embargo, no hay claridad en cuanto a la finalidad de dichos referéndums ni a la utilidad de los resultados, ya que estos se publican, pero no se sabe a ciencia cierta si se aplican o cómo se aplican en la práctica (Córdoba, 2016).

Es por ello que, en el ámbito local Universitario

Los hechos expuestos sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de Derecho que se denominó “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” (Sánchez E. , 2016). En esta investigación, los estudiantes elaboraron proyectos e informes de investigación basados en expedientes judiciales cuyo objeto de estudio fueron las sentencias que se emitieron en un proceso judicial específicamente seleccionado con el propósito de analizar su calidad, tomando como marco de referencia las exigencias de forma no así las del fondo de las decisiones, en aras de no conflictuarse con la naturaleza compleja del contenido.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, perteneciente al Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial del Distrito Judicial de Tumbes, que comprende un proceso sobre el Reconocimiento del Vínculo Laboral y Reposición; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda; sin embargo al haberse concedido apelación por parte de la demandada, se elevó al Superior Jerárquico (Sala Laboral), como dispone la ley en estos casos, lo que

motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió confirmar la demanda en todos sus extremos.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue el veintiocho de setiembre del año dos mil dieciocho, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el treinta y uno de enero del año dos mil diecinueve, transcurrió cuatro meses y tres días.

El reconocimiento del vínculo laboral, es una realidad innegable que, en la constante búsqueda por evitar el *sobrecosto laboral*, en ocasiones las empresas deciden contratar a su personal bajo una serie de modalidades jurídicas que procuran *esconder* la mayor parte de los rasgos de laboralidad que puedan derivarse de las relaciones generadas.

No obstante, tal como se ha dado cuenta, con la aplicación judicial del principio de primacía de la realidad se puede verificar verdaderas relaciones laborales cuando se han celebrado formales contratos de prestaciones de servicios de diversa índole, sean locaciones de servicios o figuras mercantiles.

En consecuencia y ante el contexto antes descrito, surge una pregunta que da origen al problema general: ¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral y reposición, expediente N° 2018-01189-0-2601-JR-LA-02; del distrito judicial de Tumbes – Tumbes, 2021?

Siguiendo la metodología aplicada, el objetivo general de este trabajo es: Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisdiccionales pertinentes sobre reconocimiento del vínculo laboral y reposición; expediente N° 2018-01189-0-2601-JR-LA-02; del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2021?

En consecuencia y con el fin de alcanzar ese objetivo, se trazaron objetivos específicos:

Objetivos específicos en 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.

Objetivos específicos en la sentencia de segunda instancia:

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
3. 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.

Por lo que la investigación en mención se fundamenta en analizar la calidad de las sentencias pronunciadas por los órganos jurisdiccionales correspondientes en el distrito Judicial de Tumbes, en base al expediente N° 2018-01189-LA-02, lo cual se tramitó ante el Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial y Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, en lo referente a Reconocimiento del Vínculo Laboral y Reposición; esperando que esto coadyuve a elevar la calidad de las sentencias y se desarrolle en base a los parámetros establecidos en la ley; así mismo se aporte en el mejoramiento de la administración de la justicia.

El presente informe de investigación se justifica en el mejoramiento y búsqueda de una verdadera justicia íntegra, que los fallos judiciales se enmarquen dentro de los parámetros legales, para que los interesados en la administración de justicia logren una aplicación correcta y honesta de la ley; la presente investigación ayudará a la mejora de administración de justicia en el Perú. Es por ello que el análisis del presente expediente, permitirá observar, adecuar y señalar los indicadores con los que no cuenta las sentencias en estudio y de acuerdo a ello determinar su calidad.

La metodología utilizada fue: Tipo de investigación Mixta – cuantitativo y cualitativo, Nivel de investigación explorativo y descriptivo, Diseño de investigación: no experimental, transversal y retrospectivo. Teniendo en cuenta la Población y Muestra.

De esta manera, del análisis del expediente se obtuvieron ciertos resultados que revelan que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia fue de rango: alta, alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

(Allende, 2018), en la investigación denominada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre “reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado por desnaturalización de contrato” en el expediente n° 564-2016-0-11501-jr-la-03, del distrito judicial de Junín-Lima, 2018*”, planteó como problema determinar la Calidad de las Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre “Reconocimiento de Existencia de Vínculo Laboral a Plazo Indeterminado por Desnaturalización de Contrato y Pago de Beneficios Sociales” en vía de (Proceso Ordinario Laboral), Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 564-2016-0-1501-JR-LA-03, de la Corte Superior de Justicia de Junín; 2018, con base en un estudio de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental,

retrospectivo y transversal. La muestra en este caso fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; con el fin de recolectar los datos pertinentes, se recurrió a la técnica de observación y el análisis de contenido; el instrumento fue una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, en el caso de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta y muy alta; mientras que, en cuanto a la sentencia de segunda instancia el rango fue de: muy alta, muy alta y alta calidad. Se concluyó que la sentencia de primera instancia se ubica en el rango de muy alta calidad y la sentencia de segunda instancia se ubica en el rango de muy alta calidad.

(Obregozo, 2019) realizó la investigación denominada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral en el expediente N° 0619-2018-0-3101- JR-LA-01, del distrito judicial de Sullana – Sullana, 2019*”, cuyo objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 0619-2018-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana, 2019. En cuanto a los aspectos metodológicos, fue una investigación de tipo cuantitativo-cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos fue con base en un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Se utilizaron técnicas de observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, misma que fue 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 calidad; en cuanto a la sentencia de segunda instancia la calidad fue 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, respectivamente.

(Bocanegra, 2020) en la investigación “*La calidad de las sentencias de primera y segunda instancias sobre Reconocimiento del vínculo laboral y pago de benéficos sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2020*” tuvo como objetivo general determinar la calidad de las sentencias de

primera y segunda instancia. Metodológicamente hablando, recurrió a la investigación de tipo cuantitativo-cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Se tomó como unidad de análisis un expediente judicial que se seleccionó por medio de un muestreo por conveniencia, con el fin de recolectar los datos pertinentes se emplearon técnicas de observación, y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a las sentencias de primera instancia fueron de rango muy alta, alta y alta; por su parte, en cuanto a la sentencia de segunda instancia la calidad fue mediana, mediana y alta. Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción Laboral

Para realizar el desarrollo de cada uno de los principios que regulan la jurisdicción laboral, es importante en primer término saber qué son los principios procesales. Al respecto, se puede decir que los principios procesales constituyen la piedra angular de un determinado sistema jurídico procesal, pues serán estos los que dirijan la estructura y funcionamiento de un proceso judicial; en esa misma línea, “Los principios son directivas dentro de las cuales se desarrollan las instituciones del Proceso y que estos permiten la vinculación de las instituciones procesales a la realidad social” (Yedro, 2012, pág. 266).

2.2.2 El principio de la Cosa Juzgada

Este principio implica el hecho de que las partes se ven impedidas para revivir un conflicto en torno al cual ya ha habido una decisión, revistiendo entonces la sentencia con un carácter obligatorio, imposibilitando a las partes para contravenir la decisión por ningún medio de impugnación o por caducidad (Bautista, 2006). Este principio tiene los siguientes elementos:

- a. El proceso concluido debe tener los mismos actores, en cuyo caso cuando se trata del mismo asunto, pero con personas distintas, el que haya una decisión en torno a uno de ellos, no es óbice para que el accionante inicie proceso contra la otra persona.
- b. Debe tratarse del mismo hecho ya que, de no ser así, el asunto que se intenta resolver tendría una naturaleza distinta, por lo que no hay precedente judicial aplicable al segundo.
- c. Debe tratarse de una misma acción. En el caso de que tanto partes como hecho sean las mismas, pero la acción es distinta y hay compatibilidad con la anterior, el juicio puede proceder al no haber antecedente de cosa juzgada.

2.2.3 El principio de la pluralidad de instancia.

Este principio constitucional está plasmado en la legislación nacional e internacional de la cual el Perú es parte y es un principio que ha estado presente desde la antigua Roma, en palabras de Calamandrei:

La pluralidad de instancias ha evolucionado con el paso de la historia, es así que en la época romana existió tres tipos de proceso: el proceso de legis actionis, donde la sentencia expedida por el iudex no tenía ninguna posibilidad de impugnación, ya que eran las partes quien escogían al juez y por lo tanto estaban obligados a acatar la decisión de este, la revocatio in duplum, en este proceso se declaraban nulas las sentencias cuando existía un vicio, y finalmente la restituo in integrum, en este proceso se eliminaba todo lo que se había avanzado hasta ese momento (Calamandrei, 2000, págs. 408-409)

En la actualidad, este principio se aplica cuando una decisión no satisface la expectativa de quien acude a los juzgados con el objetivo de que se les respete un derecho, por lo que queda abierta la vía plural como mecanismo por medio del cual es posible cuestionar una sentencia o un auto dentro del propio ente administrador de (Bautista, 2006).

2.2.4 El principio del Derecho de defensa.

Este derecho tiene un rango de fundamental no solo en el ordenamiento peruano, sino en el internacional, es por medio de este que se protegen aspectos esenciales del debido proceso. De acuerdo en el Principio de Derecho de Defensa, las partes involucradas en un juicio, deben tener posibilidad jurídica y fáctica de ser apropiadamente citadas, oídas

y vencidas mediante prueba evidente y eficiente, con el fin de que su derecho de defensa quede garantizado (Bernaes & Otálora, 1996)

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

Con frecuencia, las sentencias pueden ser incomprensibles, ya sea porque no están expuestas con claridad o porque no se valora su repercusión en las decisiones finales de los órganos jurisdiccionales. Las resoluciones judiciales que tienen poca claridad, no cumplen del todo con los objetivos que una providencia debe cumplir ya que no solo es necesario que se sepa el resultado de la misma, sino que los actores con frecuencia no alcanzan a comprender, por esa falta de claridad, cuáles fueron las razones por la que el juez decidió fallar a favor o en contra. En este sentido, los jueces tienen la obligación constitucional de dar una razón para su decisión, siempre tomando en cuenta los fundamentos de hecho y de derecho. Las partes entonces, tienen el derecho a que las sentencias estén debidamente redactadas en forma y fondo, tomando en cuenta los fundamentos de hecho y de derecho en que se funda el pronunciamiento; de no ser así, las partes estarían imposibilitadas de interponer recursos efectivos en una instancia superior (Chanamé, 2009).

2.3 Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio

En el caso en estudio, que se trata del Reconocimiento del vínculo Laboral y su Reposición, la competencia corresponde al Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes, tal como lo establece el Artículo 2° de la NLPT – Ley 29497, mismo que versa:

Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios (Congreso de la República, 2019).

En este sentido, cuando se habla de proceso ordinario laboral, se incluye todo tipo de pretensión que esté vinculada a los derechos individuales, plurales y colectivos de un trabajador, ya sea que estos se emanen de la prestación personal de servicios laborales, formativos o cooperativistas, que se refieran a referidas a aspectos sustanciales o conexos, sin importar si han ocurrido antes o después de la prestación de los servicios (Marchal, 2017).

2.4 El proceso

2.4.1 Concepto

De acuerdo con Bacre (1986), el proceso son todos los actos jurídicos y procesales que se encuentran íntimamente relacionados entre sí, de acuerdo con las reglas incluidas en el ordenamiento jurídico que están encaminados a la creación de una norma individual por medio de la decisión judicial, por medio de la cual se resuelve conforme a los principios del derecho la controversia judicial en disputa.

Mientras que, para Couture, el proceso judicial son actos secuenciales que se desenvuelven de manera progresiva con el objetivo de dar solución, por medio de un juicio emanado de las autoridades competentes a un conflicto determinado. La simple secuencia no se puede entender como proceso, siendo en ese caso, procedimiento meramente (Couture, 2002).

2.4.2 Funciones

2.4.2.1 Interés individual e interés social en el proceso.

El proceso, es obligatoriamente teleológico, en virtud de que su función es decidir en cuanto al conflicto de intereses que se presenta ante los organismos de jurisdicción, lo que significa que el proceso per sé no existe ya que su fin es privado y público ya que satisface tanto a los involucrados en el conflicto, así como al interés social de la administración de justicia. De tal manera que el proceso satisface al individuo en sus aspiraciones mismo que tiene plena conciencia de que hay un instrumento adecuado para obtener justicia de ser necesario (Couture, 2002)

2.4.2.2 Función pública del proceso

El proceso es el medio adecuado para cerciorar la consecuencia del derecho; porque a través del proceso el derecho se ve materializado por medio de una sentencia, es así como su finalidad social, es el resultado de la suma de todas las finalidades individuales. El proceso entonces es el conjunto de actos realizados por los actores y por el Estado, mismo que se ve representado por el juez; todos ellos en su conjunto participan en el proceso que tiene principio y fin por medio del cual los ciudadanos buscan la ayuda del Estado para ver restablecidos sus derechos por medio de una sentencia (Couture, 2002).

2.4.2.3 El proceso como garantía constitucional

Las constituciones del siglo XX consideran, con sus pocas excepciones, que es imperante que se haga una proclamación programática de los principios del derecho, sobre todo cuando se habla de derechos humanos y las garantías individuales que de ellos emanan. Dichos principios se ven consagrados en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, formulada por la Asamblea de las Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948 cuyos artículos 8 y 10 indican:

Art. 8°. “Toda persona tiene derecho a un recurso ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales, reconocidos por la Constitución o por la ley”.

Art. 10°. “Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal” (ONU, 1948).

Así las cosas, el Estado debe garantizar la existencia de mecanismos e instrumentos que garanticen que el ciudadano pueda cuidar de sus derechos fundamentales, en los que un proceso sea efectivo y eficaz cuando sea necesario al ver amenazado su derecho o el de otras personas.

2.3 El debido proceso formal

2.3.1 Nociones

De acuerdo con Bustamante, el proceso formal es aquel derecho fundamental por medio del cual un individuo puede exigir al Estado un juicio parcial y justo en presencia de un juez competente y que goce de independencia y responsabilidad. Este es un derecho complejo que reviste un carácter procesal debido a que está compuesto por diversos derechos esenciales que protegen los derechos individuales, evitando así que estos se pierdan ante un proceso insuficiente o ausente, siendo entonces afectados por cualquier persona o, incluso, por el Estado o por quien sea que pretenda abusar de esos derechos mencionados (Bustamante, 2001).

Por su parte, otra parte de la doctrina indica que el Estado está obligado a proveer justicia, pero no solo eso, está obligado a que el proceso se lleva a cabo bajo normas mínimas que aseguren un juicio justo e imparcial, teniendo así no solo un contenido legal y constitucional, sino un contenido humano en virtud de que es el humano quien puede acceder de manera libre y indisoluble a la justicia (Ticona, 1994).

2.3.2 Elementos del debido proceso

El debido proceso pertenece al proceso judicial de manera general y de manera particular al proceso penal, sin dejar por fuera al proceso civil, al proceso agrario, al proceso laboral, inclusive al proceso administrativo; sin importar el hecho de que no hay criterios uniformes acerca de los elementos del mismo, se coincide en que es medular que por medio de este el individuo pueda exponer sus razones, defenderse y probar que sus afirmaciones tienen verdad con el fin de acceder a una decisión con fundamento en el derecho. Es necesario entonces que la persona sea notificada cuando empieza una pretensión con la que pueda verse afectado en sus intereses jurídicos.

En el presente trabajo los elementos del debido proceso formal a considerar son:

2.3.3 Intervención de un Juez independiente, responsable y competente.

Todas las libertades serían inútiles sino se les puede reivindicar y defender por medio de un proceso; como cuando la persona no tiene disponibles jueces que actúen con independencia, responsabilidad y capacidad. Un Juez es independiente cuando actúa de forma imparcial, sin influencia, intromisión o presión exterior de los poderes públicos o privados, colectivos o individuales. Un Juez es responsable, si su actuación tiene niveles de responsabilidad y, si actúa arbitrariamente pueden sobrevenir responsabilidades penales, civiles y aún administrativas. El límite de la libertad es la responsabilidad, y en eso precisamente se justifican las denuncias por responsabilidad funcional de los jueces (Navarro, 2006). Por lo que:

El Juez es competente en la medida que ejerce la función jurisdiccional en la forma establecida en la Constitución y las leyes, de acuerdo a las reglas de la competencia y lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En el Perú está reconocido en La Constitución Política del Perú, numeral 139 inciso 2 que se ocupa de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional. Emplazamiento válido (Gutiérrez, W, 2005).

2.3.4 Emplazamiento Válido

De acuerdo a lo dispuesto en la Constitución Comentada, cuando se habla de derecho de defensa, no es posible concebirlo si no hay un emplazamiento válido. El sistema legal, especialmente, la norma procesal debe asegurar que los justiciables tomen conocimiento de su causa. En este sentido, las notificaciones indicadas en la ley, deben hacer posible, sin excepción, el ejercicio del derecho a la defensa, anular los parámetros preestablecidos por ley implica la nulidad del acto procesal, y forzosamente el Juez debe declarar a efectos de salvaguardar la validez del proceso (Chanamé, 2009).

2.3.5 Derecho a ser oído o derecho a audiencia

La garantía no termina con algún emplazamiento legítimo; no basta con informar a los justiciables que están comprometidos en una causa; es necesario posibilitarles un mínimo de ocasiones de que se les escuche. Los Jueces deben tener conocimiento de las razones, ergo, que lo expongan ante ellos a través del lenguaje escrito o verbal. Ninguna persona debe tener una sentencia condenatoria, sin que previamente haya sido escuchada o mínimamente de tener la posibilidad de exponer sus razones de forma objetiva (Chanamé, 2009).

2.3.6 Derecho a tener oportunidad probatoria.

Los medios probatorios generan convicción judicial y determinan por consecuencia el contenido de la sentencia; por lo que privar de este derecho a todo aquel que se somete a la acción de los tribunales de justicia, implica afectar el debido proceso. En relación a las pruebas las normas procesales regulan la oportunidad y la idoneidad de los medios probatorios. Toda prueba sirve para aclarar los hechos que se discuten y permite formar convicción para obtener una sentencia de manera justa y conforme a derecho (Chanamé, 2009).

2.3.7 Derecho a la defensa y asistencia de letrado

Según Monroy Gálvez, citado en la Gaceta Jurídica (2010), es necesaria para establecer el debido proceso, la asistencia y defensa por un letrado, ser avisado de la acusación o pretensión formulada, usar el mismo idioma, que exista la publicidad del proceso y una duración razonable, entre otros. Esto concuerda con el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil que establece que “toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, pero en todo caso con sujeción a un debido proceso” (Congreso del Perú, 2008)(TUO Código Procesal Civil, 2008).

2.3.8 Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente.

Este derecho se encuentra consagrado en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado; que fundamenta como Principio y Derecho de la Función Jurisdiccional: la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, no así en los decretos de mero trámite, con referencia tácita de la ley aplicable de los elementos de hecho en que se sostienen. De esta descripción se concluye, que el Poder Judicial en relación a sus “pares” los poderes legislativo y ejecutivo, es el único órgano al que se le exige motivar sus actos. Esto implica, que los jueces tienen una independencia, no obstante, está sujeto a lo que marcan la Constitución y la ley (Congreso Constituyente Democrático, 2019).

La sentencia, en conclusión, debe ser motivada, contener un juicio o valoración, en el que el Juez exponga las razones y fundamentos fácticos y jurídicos conforme a los cuales basa su decisión en el litigio. De no haber esa motivación suscita, se caería en un exceso de las facultades del juzgador, un arbitrio o abuso de poder.

2.3.9 Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso

Según Ticona (1994), la pluralidad de instancia está íntimamente relacionada con la intervención de un órgano revisor, y no es para toda clase de resoluciones ya se hable de decreto, auto o sentencia, sino que la doble instancia es para que el proceso, ya sea sentencia o algunos autos, puedan tener la capacidad de recorrer hasta dos instancias, mediante el recurso de apelación. Su ejercicio está regulado en las normas procesales y deja por fuera la posibilidad de una tercera instancia.

2.3.10 El proceso laboral

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (NLPT), fue publicada el 15 de enero del 2010 y está vigente desde el mes de julio del mismo año, y tiene como objetivo superar los inconvenientes del volumen de los procesos laborales y hacer efectivos los

derechos sustantivos de los trabajadores. En la actualidad, con la Ley N° 26636, el proceso laboral avanza con lentitud, es burocrático, formalista y no expeditivo. Los procesos judiciales laborales son escritos, llenos de complejidad y hechos con el fin de que duren hasta seis años. Los Jueces de Trabajo están supeditados a una competencia limitada y un sector significativo de magistrados laborales no tienen los estudios de la especialidad que son imperantes en esta rama del Derecho. Ahora bien, el Poder Judicial en el Perú no hace sino confirmar el carácter estructural de la problemática que encara la NLPT, lo que vuelve necesaria su implementación, lo que promueve el cambio para dejar atrás dichas dificultades y abrir camino hacia un proceso laboral eficiente.

La NLPT establece los elementos compensatorios e igualadores de las desigualdades del trabajador con el empleador en la dinámica del proceso laboral. Sin embargo, determina que el Estado actúe como promotor, actor y árbitro en las relaciones laborales; por ello, debe subsanar las desigualdades reales con desigualdades jurídicas en favor de los trabajadores (Gamarra, 2011).

2.3.11 El Proceso Ordinario Laboral

Hay muchos aspectos que destacar en el artículo 2° de la NLPT – Ley 29497, algunos de ellos son:

La competencia en los juzgados especializados aplica en los siguientes procesos:

En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por

cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.

- c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
- h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
- j) El Sistema Privado de Pensiones.
- k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y
- l) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.

Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) (Congreso de la República, 2019).

2.3.12 El Proceso Abreviado Laboral

En el mismo Artículo 2 de la NLPT – Ley 29497 establece lo siguiente:

En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única (Congreso de la República, 2019).

2.3.13 Los puntos controvertidos en el proceso civil de aplicación supletoria a la Nueva Ley Procesal de Trabajo

2.3.13.1 Nociones

Dentro del marco normativo del artículo 471 del Código de Procesal Civil los aspectos controversiales del proceso se pueden conceptuar como aquellos supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal que están incluidos en la demanda y que están en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda (Coaguilla, s.f).

2.3.13.2 Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Los puntos controvertidos determinados fueron:

- 1) Determinar** si corresponde reconocer la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el recurrente y la demandada, por desnaturalización de contrato civil, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (TUO del D. Leg. N° 728), concordante con lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, en calidad de policía municipal de la municipalidad demandada, por el periodo laboral acumulativo que comprende desde el 01- 04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01- 02-2018 al 31-03-2018 y del 01- 07-2018 hasta el 31-08-2018; en estricta aplicación del artículo 4 del TUO del D. Leg. N° 728 y artículo 16° del D.S. N° 001-96-TR (sobre excepciones al periodo de prueba legal).
- 2) Determinar** si la demandada con fecha 01-09-2018 ha desplegado un actuar que constituya despido incausado y en consecuencia determinar si corresponde ordenar la reincorporación de la actora a su puesto de trabajo como policía municipal que se desempeñaba antes despido (01- 09-2018), bajo el régimen de la actividad privada (D. Leg. N° 728) a plazo indeterminado.
- 3) Determinar** si corresponde ordenar el pago de costos del proceso. (Expediente N° 1189-2018-0-2601-JR-LA-02).

2.4 La prueba

Jurídicamente, se entiende por prueba a un conjunto de actuaciones que, en un juicio de cualquier índole y naturaleza, tienen como objetivo demostrar la verdad o falsedad de los hechos y dichos vertidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio (Osorio, s.f).

2.4.1 En sentido común.

Comúnmente, la prueba es la acción y el efecto de probar; es decir demostrar de algún modo la evidencia de un hecho o la veracidad de una afirmación. En otras palabras, es una experiencia, una operación, un ensayo, cuya finalidad es poner de manifiesto que una proposición es exacta o inexacta (Couture, 2002).

2.4.2 En sentido jurídico procesal.

De acuerdo con Couture (2002), la prueba es un método por medio del cual se puede averiguar y comprobar. En el derecho penal, la prueba es, una forma de llegar a la verdad por medio de la averiguación, mientras que, en el derecho civil, es normalmente la manera de comprobar y demostrar una verdad o bien la falsedad de lo que se dice en el juicio. La prueba penal es semejante a la prueba científica; la prueba civil es semejante a la prueba matemática: una operación cuyo fin es demostrar la verdad de otra operación; los problemas que se presentan comúnmente con la prueba se basan en conocer de antemano qué es la prueba; el hecho que se desea probar, quién lo prueba, cómo lo hace y el valor que puede tener o no la prueba procesalmente hablando. El primero de los temas tiene una naturaleza conceptual; el segundo, un criterio objetivo; en el tercero, se incluye la carga de la prueba; el cuarto, se basa en las cuestiones probatorias del procedimiento y el quinto, en la valoración de la prueba.

2.4.3 Concepto de prueba para el Juez.

De acuerdo con Rodríguez (1995), no es de interés del juez el medio probatorio, sino la conclusión que se desprende a partir de los mismos, el saber si estos cumplen o no con su objetivo; para él los medios probatorios deben estar relacionados con lo que se pretende y con quien detenta la titularidad del objeto o hecho en controversia. En el proceso los justiciables pretenden demostrar la exactitud de lo que alegan; no obstante, para el Juez, la prueba es determinante para comprobar la verdad de los hechos, en consecuencia, la búsqueda de la verdad es la vía cuando se va a decidir de manera acertada en la resolución de problemas que derivan en una providencia.

El objetivo de una prueba bajo este contexto es convencer al juez sobre la existencia del hecho, ergo, se trata de llegar a la verdad que pretenden demostrar, lo que constituye el objeto de derecho en la controversia. Por otro lado, el Juez por los fines de los que es objeto, se ve incentivado por la búsqueda de una sentencia justa, ya que debe atenerse a lo dispuesto por la ley procesal; a las partes implicadas les importa la prueba por otra búsqueda, la de sus intereses particulares emanados de la necesidad de probar su verdad.

2.4.4 El objeto de la prueba

El objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que el actor pretende, mismo que debe probar para lograr que sus reclamos y el derecho a hacerlos, sean fundamentados. En otras palabras, para los fines del proceso lo importante es que se prueben los hechos y no el derecho. En el mismo sentido, es importante tomar en cuenta la existencia de hay hechos que necesariamente deben ser probados, si lo que se busca es un resultado óptimo del proceso judicial, no obstante, también hay hechos que no requieren ser probados, pero dentro de un juicio todo tiene que ser probado en virtud de que el entendimiento humano especialmente el del Juez debe conocerlos, por eso la ley, en atención al principio de economía procesal, los dispone expresamente en casos específicos (Rodríguez, 1995).

2.4.4.1 El principio de la carga de la prueba.

Este principio vinculado al Derecho Procesal, indica que aquel que afirma tiene la obligación probar lo que afirma con el fin de obtener la resolución que pretende alcanzar por medio de los mecanismos estatales de los que dispone (Rodríguez, 1995).

2.4.4.2 Valoración y apreciación de la prueba

2.4.4.2.1 Sistemas de valoración de la prueba

En este trabajo se presenta, con el fin de llegar a un análisis óptimo, dos sistemas (Rodríguez, 1995):

- a. El sistema de la tarifa legal.** En este sistema la ley establece el valor de cada medio de prueba actuado en el proceso. El Juez admite las pruebas legales ofrecidas, dispone su actuación y las toma con el valor que la ley le da cada una de ellas en relación con los hechos cuya verdad se pretende demostrar. Su labor se reduce a una recepción y calificación de la prueba mediante un patrón legal. Por este sistema el valor de la prueba no lo da el Juez, sino la ley;
- b. El sistema de valoración judicial.** En este sistema corresponde al Juez valorar la prueba, mejor dicho, apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto.

Cuando la valoración de una prueba la determina un Juez, esa valoración se vuelve subjetiva, mientras que, en un sistema legal esa misma valoración está sujeta a lo que determina la ley. La labor del Juez es evaluativa siempre y su deber está sujeto a lo que por ley se establece. Este es un sistema de valoración de la prueba de jueces y tribunales de conciencia y de sabiduría”. Entiéndase como la facultad que se le entrega al Juez: la potestad para tomar decisiones sobre el derecho de las personas implicadas para lograr la justicia basado en la inteligencia, experiencia y convicción del mismo. De ahí que la responsabilidad y probidad del magistrado son condiciones que indiscutiblemente se necesitan para que la actuación sea siempre compatible con la correcta administración de la justicia.

2.4.4.2.2 Operaciones mentales en la valoración de la prueba

2.4.4.2.2.1 El conocimiento en la valoración y apreciación de los medios de prueba.

El Juez en cuestión requiere de una preparación previa para obtener los conocimientos indispensables para poder captar el valor de un medio probatorio de manera.

2.4.4.2.2.2. La apreciación razonada del Juez.

Para valorar los medios probatorios, el Juez invariablemente aplica una apreciación razonada de los hechos basada en la doctrina y la facultad que le otorga la ley. El razonamiento debe sujetarse al orden lógico de carácter formal, a la aplicación de los conocimientos psicológicos, sociológicos y científicos previamente aprendidos, ya que, apreciará documentos, objetos y partes (personas, testigos y peritos).

La apreciación razonada es un método de valoración indispensable en el proceso y forma parte de la determinación en la toma de una decisión fundamentada de forma objetiva

2.4.4.2.2.3 La imaginación y otros conocimientos científicos en la valoración de las pruebas.

Los hechos se dan siempre en la interacción entre personas y las personas operan en función de incentivos que se gestan en un ambiente social, por ello resulta poco frecuente el proceso en que para calificar el Juez no tenga necesidad de recurrir a conocimientos psicológicos y sociológicos; la psicología forma parte medular en el testimonio, la confesión, el dictamen de peritos, los documentos, etc. Lo que deriva en la imposibilidad de prescindir la tarea de valorar la prueba judicial.

2.4.5 Las pruebas y la sentencia.

Una vez valoradas las pruebas y vencido el término probatorio el Juez debe resolver mediante una resolución: La resolución es la sentencia que deberá expresar los fundamentos por los que admite o rechaza las conclusiones formuladas por las partes;

aunque la ley procesal exija una sola prueba, debe considerarse la posibilidad de que en la controversia pueden presentarse nuevas pruebas que el Juez tendrá valorar.

En función de los resultados de la valoración de la prueba, el Juez deberá pronunciarse y condenar o absolver la demanda, en términos absolutos o en parte.

2.4.6 Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio

2.4.6.1 Documentos

2.4.6.2 Concepto

El Código Procesal Civil establece en el artículo 233° “que los documentos es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho.

2.4.6.3. Clases de documentos

1. Recibo de pago por honorarios.
2. Roles de Servicios de la Policía Municipal.
3. Copia Certificada de la Denuncia de Constatación por Despido.
4. Oficio de Entrega indumentaria de Policía Municipal.
5. Copia de un cheque de fecha 14 de junio del 2018.
6. Tomas Fotográficas.
7. Testimoniales

2.4.6.4 Documentos actuados en el proceso

1. Recibo de pago por honorarios.
2. Roles de Servicios de la Policía Municipal.
3. Copia Certificada de la Denuncia de Constatación por Despido.
4. Oficio de Entrega indumentaria de Policía Municipal.
5. Copia de un cheque de fecha 14 de junio del 2018.
6. Tomas Fotográficas.

2.4.6.5 La declaración de parte

2.4.6.6 Concepto

La declaración de parte es un medio de prueba que de acuerdo con el sistema procesal - oral o escrito - va a tener algunas implicaciones o consecuencias en el proceso.

2.4.6.7 Regulación

El Artículo 213 del Código Procesal Civil indica que las partes pueden solicitar mutuamente su declaración. Esta, en principio, deberá empezar con una absolucón de posiciones, teniendo en cuenta al pliego acompañado a la demanda en sobre cerrado. No obstante, el artículo 16° literal *b* de la NLPT versa sobre el hecho de que no se necesita que el pliego cerrado de preguntas, en aras de conservar el principio de inmediación que tiene el Juez en el desarrollo de la Audiencia de Juzgamiento, ya que, de considerar la necesidad o en caso de dudas, puede preguntar a las partes o a los testigos lo que crea pertinente (Congreso del Perú, 2008).

2.4.6.8 La declaración de parte en el proceso judicial en estudio

En la presente causa, no se efectuó la declaración de parte.

2.4.6.9 La testimonial

2.4.6.10 Concepto

Es un medio probatorio que emana de las declaraciones del testigo en la que expone acontecimientos frente a las autoridades, sin ser parte en el juicio.

2.4.6.11 Regulación

La NLPT acuerda la aplicación accesoria del Código Procesal Civil, ya que, el precepto no está regulado por la ley procesal laboral que, partiendo del artículo 225°, impone las delimitaciones del acto.

2.4.6.12 La testimonial en el proceso judicial en estudio

El señor Poll Lilan Zuñiga Lacca brindada en audiencia de juzgamiento (minutos 00:21:40 a 00:33:55), cuya declaración se resume en lo siguiente: *trabaja en el área de serenazgo en la Municipalidad Provincial de Zarumilla desde el año 2008 hasta la fecha, por sentencia judicial del año 2011, ha percibido una remuneración variable desde el año 2008 a la fecha la suma de S/ 1,360.00. Conoce a la demandante de vista porque viven en Zarumilla, ha visto trabajar a la demandante como policía municipal en el sector del mercado, en los meses de febrero, marzo, julio y agosto del 2018 y también la ha visto trabajar en el año 2017 pero no recuerda en que meses. Su horario es variable de 7 de la mañana a 3 de la tarde, de 3 de la tarde a 11 de la noche y 11 de la noche a 3 de la mañana. Con respecto al horario de la demandante o las horas en que ha visto trabajar a la demandante, expresa que la ha visto mayormente en la mañana en el mercado, en la tranquera de la policía municipal y dando vueltas con otros policías municipales. Las funciones de policía municipal, los mandan a cuidar tranquera para que las motos no entren, no se genere el desorden y la función de serenazgo salir a patrullar y andar con la policía, velar por la tranquilidad pública. Ha visto a la demandante vestida con indumentaria de policía municipal perteneciente a la entidad demandada.*

La declaración del testigo es coherente, clara y precisa tomando en cuenta las labores realizadas por la parte demandante en detrimento de la parte demandada, no presenta contradicciones con respecto al resto de pruebas; por tanto, refuerza lo referido.

2.5 La sentencia

2.5.1 Conceptos

De acuerdo con Cajas (2008), la sentencia es una resolución judicial que se realiza por medio de un Juez, y cuya finalidad es acabar con la instancia o al proceso, a través de una decisión expresa, precisa y motivada en torno al asunto que se pretende solucionar, otorgando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.

También se afirma que es una resolución declarativa que, a palabras del maestro DE SANTO, Víctor (1988): El proceso Civil. Tomo I, Editorial Universidad Bs. As. P. 13-14. Establece que la sentencia declarativa, denominada también de mera declaración, comprende a aquellas decisiones en las que se elimina la falta de certeza sobre la existencia, eficacia, modalidad o interpretación de una relación o estado jurídico.

Las sentencias declarativas, como es en el presente análisis del expediente N° 01189-2018-LA, en la que solicita la declaración de una circunstancia jurídica que ya existía anteriormente a la decisión, lo que por sí mismo busca certeza. Lo que le da certidumbre al derecho que se presentaba incierto es la sentencia, y la norma abstracta se convierte en disposición concreta.

2.5.2 La Sentencia en el proceso laboral

La norma inscrita en el artículo 121 parte in fine del Código Procesal Civil, indica que la sentencia debe entenderse como el acto con el que el Juez resuelve sobre los hechos en litigio, basado en una valoración incorporada de los medios probatorios, declarando los hechos en forma clara, de esta forma, sus efectos trascienden al proceso en que se dictó, porque lo decidido en ella no puede ser objeto de revisión en ningún otro proceso. Por eso se dice que existe Cosa Juzgada (Congreso del Perú, 2008).

2.5.3 Estructura de la sentencia

(Cajas, 2008) refiere que:

La estructura de la sentencia comprende la parte expositiva, considerativa y resolutive, la primera presenta la exposición sucinta de la posición de las partes básicamente sus pretensiones, en cambio la segunda presenta la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto; y la tercera evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses. Este alcance tiene como referente normativo las normas previstas en el artículo 122 del Código Procesal Civil.

2.5.4 Principios relevantes en el contenido de una sentencia

2.5.4.1 El principio de congruencia procesal

En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide.

Por tanto, frente al deber de suplir y corregir la invocación normativa de las partes (*Iura Novit Curia*), existe la limitación impuesta por el Principio de Congruencia Procesal para el Juez, porque éste solamente debe sentenciar según lo alegado y probado por las partes. (Ticona, 1994).

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. (Cajas, 2008).

(Castillo, s/f), Sea oportuno el momento para precisar que, en materia penal la congruencia es la correlación entre la acusación y la sentencia, que exige que el Tribunal se pronuncie exactamente acerca de la acción u omisión punible descrita en la acusación fiscal; es obligatoria la comparación a efectos de la congruencia procesal, que se establece: entre la acusación oral, que es el verdadero instrumento procesal de la acusación, y la sentencia que contendrá los hechos que se declaren probados, la calificación jurídica y la sanción penal respectiva; su omisión es causal de nulidad insubsanable de conformidad con la norma del inciso 3 del artículo 298 del Código de Procedimientos Penales.

2.5.4.2 El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

De acuerdo a Rodríguez Alva, Luján Túpez y Zavaleta Rodríguez, (2006), comprende:

2.5.4.2.1 Concepto.

Es el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho realizados por el juzgador, en los cuales apoya su decisión.: Motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión.

Para fundamentar una resolución es indispensable que ésta se justifique racionalmente, es decir, debe ser la conclusión de una inferencia o sucesivas inferencias formalmente correctas, producto del respeto a los principios y a las reglas lógicas.

La motivación es un deber de los órganos jurisdiccionales y un derecho de los justiciables, y su importancia es de tal magnitud que la doctrina considera como un elemento del debido proceso, situación que ha coadyuvado para extender su ámbito no solo a las resoluciones judiciales, sino también a las administrativas y a las arbitrales.

2.5.4.2.2 Funciones de la motivación.

Ningún juez, está obligado a darle la razón a la parte pretendiente, pero sí está constreñido a indicarle las razones de su sinrazón. Esta experiencia de fundamentar, de basar el fallo en apreciaciones fácticas y jurídicas, es una garantía para la prestación de justicia que deviene, en esencia de dos principios: imparcialidad e impugnación privada.

El principio en estudio se relaciona con el principio de imparcialidad, porque la fundamentación de una resolución es la única evidencia que permite comprobar si el juzgador ha resuelto imparcialmente la contienda.

La motivación de las resoluciones judiciales también permite a los justiciables conocer las causas por las cuales la pretensión que se esgrimió fue restringida o denegada y esto, en buena cuenta, hace viable que quien se sienta agraviado por la decisión del juez pueda impugnarla, posibilitando el control por parte de los órganos judiciales superiores y el

derecho a la defensa.

Esta descripción se relaciona con las finalidades extra e intra procesal de la motivación. La primera apunta a que el juez comunica a todos los ciudadanos las razones de su fallo, en tanto que la facultad se ejerce a nombre de la Nación, e incluso quienes no intervinieron en el proceso tienen el deber de respetar la santidad de la cosa juzgada. La segunda, se dirige a otorgar a las partes la información necesaria para que éstas, en caso de considerarse agraviadas por una decisión no definitiva, la impugnen.

Desde esta perspectiva, el examen sobre la motivación es triple, porque comprende como destinatarios de la misma, no solo a las partes y a los jurisdiccionales, sino también a la comunidad en su conjunto, en cuyas manos descansa una supervisión, si se quiere difusa, de la que deriva la legitimidad del control democrático sobre la función jurisdiccional, y que obliga al juez a adoptar parámetros de racionalidad expresa y de conciencia autocrítica mucho más exigentes.

El deber de motivar las resoluciones judiciales es una garantía contra la arbitrariedad, porque suministra a las partes la constancia de que sus pretensiones u oposiciones han sido examinadas racional y razonablemente.

2.5.5 La fundamentación de los hechos

En el campo de la fundamentación de los hechos, para Michel Taruffo indica que “el peligro de la arbitrariedad está presente siempre que no se de una definición positiva del libre convencimiento, fundada sobre cánones de corrección racional en la valoración de las pruebas”. Es decir, el Juez debe ser libre de no cumplir las reglas de una prueba, pero no puede ser libre de no cumplir las reglas de una metodología racional en la certificación de los hechos controvertidos.

2.5.6 La fundamentación del derecho

En las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho no aparecen en compartimientos estancos y separados, deben estar ordenados sistemáticamente.

No se piense que la calificación jurídica del caso sub iudice es un acto aislado, en el sentido que ésta se inicia cronológicamente después de fijar el material fáctico, pues no es raro que el juzgador vaya de la norma al hecho y viceversa, cotejándolos y contrastándolos, con miras a las consecuencias de su decisión; Se debe tener presente que cuando se piensa en los hechos se hace considerando que son jurídicamente relevantes, y tampoco no debe perderse de vista que hay hechos jurídicamente condicionados o definidos en relación al derecho, por ejemplo: persona casada, propietario, etc.

El juez al aplicar la norma jurídica pertinente debe tener en mira los hechos que se subsumirán dentro del supuesto normativo, y a su vez, entre todos los hechos alegados, debe rescatar solo aquellos jurídicamente relevantes para la solución del caso.

2.5.7 Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.

Desde el punto de vista de Igartúa (2009), comprende:

A. La motivación debe ser expresa

Cuando el juzgador expide un auto o una sentencia debe consignar taxativamente las razones que lo condujeron a declarar inadmisibile, admisible, procedente, improcedente, fundada, infundada, válida, nula, una demanda, una excepción, medio probatorio, medio impugnatorio, acto procesal de parte, o resolución, según corresponda.

B. La motivación debe ser clara

Hablar claro es un imperativo procesal implícito en la redacción de las resoluciones judiciales, de modo que éstas deben emplear un lenguaje asequible a los intervinientes

en el proceso, evitando proposiciones oscuras, vagas, ambiguas o imprecisas.

C. La motivación debe respetar las máximas de experiencia

Las máximas de experiencia no son jurídicas propiamente dichas, son producto de la vivencia personal, directa y transmitidas, cuyo acontecer o conocimiento se infieren por sentido común.

Se definen como aquellas reglas de la vida y de la cultura general formadas por inducción, mediante la observación repetida de hechos anteriores a los que son materia de juzgamiento, que no guardan ningún vínculo con la controversia, pero de los que puede extraerse puntos de apoyo sobre cómo sucedió el hecho que se investiga.

Su importancia en el proceso es crucial, porque sirven para valorar el material probatorio, conducir el razonamiento del juez y motivar las resoluciones judiciales.

2.3.5.1.1 La motivación como justificación interna y externa.

Según Igartúa, (2009) comprende:

A. La motivación como justificación interna. Lo que primero debe exigirse a la motivación es que proporcione un armazón argumentativo racional a la resolución judicial”.

En la sentencia, la decisión final (o fallo) va precedida de algunas decisiones sectoriales. En otras palabras, la decisión final es la culminación de una cadena de opciones preparatorias (qué norma legal aplicar, cuál es el significado de esa norma, qué valor otorgar a ésta, o aquella prueba, qué criterio elegir para cuantificar la consecuencia jurídica, etc.).

Cuando las premisas son aceptadas por las partes y por el Juez, sería suficiente la justificación interna, pero por lo común la gente no se demanda, tampoco se querrela, ni

se denuncia para que los jueces decidan, si dada la norma N y probado el hecho H, la conclusión resultante ha de ser una condena o la absolución.

Las discrepancias que enfrentan a los ciudadanos casi siempre se refieren si la norma aplicable es la N1 o la N2, porque disienten sobre el artículo aplicable o sobre su significado, o si el hecho H ha sido probado o no, o si la consecuencia jurídica resultante ha de ser la C1 o la C2.

Esta descripción muestra que los desacuerdos de los justiciables giran en torno a una o varias de las premisas. Por tanto, la motivación ha de cargar con la justificación de las premisas que han conducido a la decisión, es decir con una justificación interna.

B. La motivación como la justificación externa. Cuando las premisas son opinables, dudosas u objeto de controversia, no hay más remedio que aportar una justificación externa. Y, de ahí se siguen nuevos rasgos del discurso motivatorio:

a) La motivación debe ser congruente. Debe emplearse una justificación adecuada a las premisas que hayan de justificarse, pues no se razona de la misma manera una opción a favor de tal o cual interpretación de una norma legal que la opción a considerar como probado o no tal o cual hecho. Pero si la motivación debe ser congruente con la decisión que intenta justificar, parece lógico inferir que también habrá de serlo consigo misma; de manera que sean recíprocamente compatibles todos los argumentos que componen la motivación; **b)** La motivación debe ser completa. Es decir, han de motivarse todas las opciones que directa o indirectamente y total o parcialmente pueden inclinar el fiel de la balanza de la decisión final hacia un lado o hacia el otro; **c)** La motivación debe ser suficiente. No es una exigencia redundante de la anterior (*la completitud*, responde a un criterio cuantitativo, han de motivarse todas las opciones, *la suficiencia*, a un criterio cualitativo, las opciones han de estar justificadas suficientemente).

No se trata de responder a una serie infinita de porqués. Basta con la suficiencia contextual; por ejemplo no sería necesario justificar premisas que se basan en el sentido común, en cánones de razón generalmente aceptados, en una autoridad reconocida, o en

elementos tendencialmente reconocidos o aceptados en el ambiente cultural en el que se sitúa la decisión o por los destinatarios a los que ésta se dirige; en cambio la justificación se haría necesaria cuando la premisa de una decisión no es obvia, o se separa del sentido común o de las indicaciones de autoridades reconocidas, o de los cánones de razonabilidad o de verosimilitud.

2.5.4.6. Los medios impugnatorios en el proceso laboral

2.5.4.6.1. Concepto

(Ticona, 1994) nos dice que:

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente.

El nuevo examen de la resolución recurrida, es el elemento fundamental, de los medios impugnatorios, su esencia.

2.5.4.7. Fundamentos de los medios impugnatorios

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es una actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos.

Para (Chaname, 2009), las razones expuestas, la posibilidad del error, o la falibilidad siempre estará presente, por esta razón en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, Artículo 139 Inciso 6, el Principio de la Pluralidad de Instancia, con lo cual se estaría minimizando cual error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz Social.

2.5.4.7.1. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

En la NLPT establece en el Subcapítulo IX los medios Impugnatorios contra la sentencia, pues así lo prescribe el Artículo 32.- **Apelación de la sentencia** en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos. El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

Además, en las primeras disposiciones complementarias establece que lo que no está previsto en la NLPT es de aplicación supletoria las Normas establecidas en el CPC, por lo tanto, el recurso impugnatorio de apelación se regirá por lo establecido en el CPC.

2.5.4.7.2. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido, el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró fundada la demanda de reconocimiento de vínculo laboral, además ordena su reposición a su último puesto de trabajo, la cual fue despedida.

Esta decisión, fue notificada a ambas partes del proceso conforme al Artículo 47 de la NLPT, además el sujeto procesal pasivo dentro del plazo respectivo formuló el respectivo recurso de apelación, el cual se elevó a la instancia superior; porque así lo dispone la ley de la materia.

2.5.4.8. El recurso de apelación

(Cajas, 2011) refiere que:

Es un medio impugnatorio que se formula ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución recurrida: auto o sentencia. De acuerdo con la norma del artículo 364 del Código Procesal Civil tiene por objeto, que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Es una garantía constitucional prevista en el artículo 139 inciso 6 como uno de los Principios y Derechos de la función jurisdiccional, mediante el cual se materializa el derecho a la doble instancia.

2.5.4.8.1. Efectos de la sentencia de segunda instancia en el proceso judicial en estudio.

Mediante sentencia número cinco de fecha treinta y uno de enero del año dos mil diecinueve, la Sala Laboral de Tumbes declara infundado el recurso de apelación interpuesto por la demandada Municipalidad Provincial de Zarumilla, en consecuencia, confirma en todos sus extremos la sentencia de primera instancia; la cual declara el reconocimiento de contrato de trabajo y reposición de la accionante.

2.6. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio

2.6.1. Identificación de la pretensión resultado en la sentencia

“Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue”:

Pretensión principal:

1) Reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el recurrente y la demandada, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (TUO del D.

Leg. N° 728), concordante con lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, en calidad de policía municipal de la municipalidad demandada, por el periodo laboral acumulativo que comprende desde el 01- 04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07- 2018 hasta el 31-08-2018; en estricta aplicación del artículo 4 del TUO del D. Leg. N° 728 y artículo 16° del D.S. N° 001-96-TR (sobre excepciones al periodo de prueba legal)”.

Pretensión Accesorias:

a) Reposición laboral en el cargo de policía municipal, al haber sido objeto de un despido incausado ocurrido el 01-09-2018, bajo el régimen de la actividad privada (D.

leg. N° 728), con todos los beneficios sociales y/o económicos que este contempla.

b) Pago de costos procesales.

Pretensión establecida en el (Expediente N° 1189-2018-LA)

2.6.1.1. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar el reconocimiento del vínculo laboral y reposición

2.6.1.2. El contrato de trabajo

Concepto

Es aquel acuerdo voluntario entre el trabajador (necesariamente una persona natural) – hoy llamado prestador de servicios en la NLPT- y el empleador (que puede ser una persona natural o jurídica) en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo, su propio trabajo, a cambio de una remuneración; es decir, a través de este acuerdo se intercambia actividad subordinada por remuneración; El contrato de trabajo es la génesis de la relación laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador; así como las condiciones especiales dentro de las cuales se desarrollará la relación laboral.

Así tenemos que, en el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, indica lo siguiente; En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

De esta definición, se desprende que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo de voluntades, por el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada (el trabajador); y, la otra, al pago de la remuneración correspondiente y que goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (el empleador).

Asimismo, habría que considerar la ajenidad como presupuesto esencial, dado que todo contrato de trabajo supone una prestación en un régimen de ajenidad –un contrato por cuenta ajena – es decir, un trabajo prestado para otra persona. Por lo que, los frutos o resultados de los servicios laborales, así como los riesgos de la actividad: son para el empleador.

Por lo tanto, el contrato de trabajo puede definirse como un negocio jurídico mediante el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena para un empleador, en una relación de subordinación a cambio de una remuneración. Además, la determinación de la aplicación de los elementos esenciales del contrato de trabajo procede incluso sobre cualquier otra estipulación que establezcan las partes.

2.6.1.3. Los elementos esenciales del contrato de trabajo

Para determinar la existencia de un contrato de trabajo es necesario que confluyan tres elementos indispensables:

1. Prestación personal de servicios.
2. Remuneración; y
3. Vínculo de subordinación jurídica.

Esto es reconocido en diversas sentencias del TC, por ejemplo, en la sentencia recaída en el Expediente N° 04783-2007-PA/TC”, se precisan los elementos esenciales de toda relación laboral:

Así si **toda relación laboral se constituye por la existencia de tres elementos esenciales: (i) prestación personal de servicios; (ii) subordinación y (iii) remuneración**; en contraposición a ello el contrato de locación de servicios, definido por el artículo 1764 del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual ‘el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución’, se caracteriza por la independencia del locador frente al comitente en la prestación de servicios. El primer elemento exige que el trabajador preste los servicios de manera personal y directa. La

actividad puesta a disposición del empleador cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, debe ser indesligable de la personalidad del trabajador.

Al respecto, Sanguinetti indica que la prestación de servicios es:

La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma.

Entonces no queda duda de que la prestación de servicios que fluye de un contrato de trabajo es personalísima –*intuitu personae*– y no puede delegarse a un tercero”. “Los servicios que presta el trabajador son directos y concretos, no pudiendo efectuar delegaciones o ayuda de terceros.

La remuneración constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe la prestación de servicios en forma gratuita; El vínculo de subordinación jurídica implica que el trabajador debe prestar 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 estas, y sancionar disciplinariamente (razonablemente) cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (1) Este es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye al matiz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios, en este último de contrato se aprecia, al igual que en el contrato de trabajo, la existencia de retribución y prestación de servicios. La diferencia entre estos dos contratos, se aprecia en la sentencia recaída en el Exp. N° 04783-2007-PA/TC, en el que se indica lo siguiente:

La presunta vulneración al derecho constitucional al trabajo, invocada por el recurrente, se fundamenta en la posible existencia de un despido incausado, al haberse producido una

desnaturalización tanto de los contratos de locación de servicios como de los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos por el actor, por lo que en realizada este habría estado laborando bajo un contrato de duración indeterminada, y la culminación del vínculo laboral debería haberse dado de acuerdo a lo establecido por la ley para el caso de tales contratos, es decir, con expresión de causa relacionada a su capacidad o conducta laboral. En cuanto a la supuesta desnaturalización de los contratos de locación de servicios, cabe precisar que entre los contratos de trabajo y los de locación de servicios existe un elemento determinante que los diferencia entre sí la subordinación.

Esta no se habría producido en vista de que el recurrente no ha acreditado la presencia del elemento subordinación, el cual determina la diferencia entre una relación laboral y una relación civil en el marco de un contrato de locación de servicios.

El contrato de locación de servicios es definido por el Código Civil, precisamente en el artículo 1764 del mismo se señala que:

Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.

De esta definición se aprecian los elementos de este contrato: la prestación de servicios y la retribución; asimismo, se indica expresamente la exclusión de la subordinación de esta clase de contrato.

De otro lado, si bien se ha señalado que son tres los elementos esenciales que configuran toda relación laboral (siendo determinante el vínculo subordinación), el contrato de trabajo se suele caracterizar además por una serie de elementos que, si bien no son indispensables para su determinación, permiten su identificación como un contrato típico o común. Dichas características son las siguientes:

1. Que la labor se realice en un centro de trabajo determinado, proporcionado o establecido por el empleador.
2. Que se trate de un servicio prestado durante la jornada legal o habitual del respectivo centro de trabajo.
3. Que se labore de manera exclusiva para un solo empleador.

4. Que el contrato de trabajo se haya celebrado de manera indeterminada.

Según la doctrina, ante un contrato del cual surge la obligación de prestar servicios remunerados, se supone la existencia de una relación jurídica de naturaleza laboral y por el ende, la obligación del otorgamiento de determinados beneficios”.

En nuestro ordenamiento se presume, salvo prueba en contrario, que, en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, existe un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

a. Clases de contratos laborales

Por su parte Jorge Toyama Miyagusuku señala que nuestro sistema jurídico prevé un sistema de contratación directo (relación directa entre el empleador y contratado) e indirecto (relación con el trabajador por medio de un tercero).

El sistema de contratación laboral directo importa la sujeción a uno de los tres contratos de trabajo siguientes: contratos a plazo indeterminado, a plazo fijo (sujeto a modalidad) y a tiempo parcial (por horas).

i. Contrato de trabajo a plazo indeterminado

El contrato típico es aquel contrato por tiempo indefinido o indeterminado; esta es la presunción legal establecida en el artículo 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece lo siguiente: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Esto denota la postura por la prestación de servicios a plazo indeterminado sobre la contratación a plazo determinado o por tiempo parcial. Este tipo de contrato ostenta todos los derechos y beneficios legales previstos en las normas laborales, en la medida en que se cumplan los requisitos especiales advertidos en cada norma; por ejemplo, concluido el periodo de prueba para tener acceso a la estabilidad laboral. El contrato de trabajo a plazo indeterminado puede celebrarse por escrito o en forma verbal; en cambio los contratos sujetos a modalidad y otros de carácter especial se celebran en los supuestos y con los requisitos legalmente establecidos, esto es, por escrito y con registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Este tipo de contrato goza de presunción legal. A mayor ejemplo, en los casos de una simulación laboral, la presunción de laboralidad convierte a la prestación de servicios civiles en una laboral de tipo indeterminado. Los supuestos de la desnaturalización contractual o de sanción legal conllevan la configuración de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Dichos supuestos están regulados en el artículo 77° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Al respecto, en la sentencia recaída en el Expediente N° 3911-2007-PA/TC, se considera un supuesto de desnaturalización de un contrato de trabajo indeterminado, lo que conlleva a determinarlo como uno de naturaleza indeterminada.

El artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que (...) “Los contratos laborales se clasifican de acuerdo a la duración de la relación laboral; así, es posible distinguir entre contratación laboral de duración indeterminada y contratación laboral de duración determinada (artículos 57° a 71° de la referida norma). Este último tipo de contratación tiene por finalidad satisfacer específicas demandas que responden a diversas contingencias o situaciones que acaecen en el régimen laboral de la actividad privada. En ellos radica el porqué de su temporalidad, al mismo tiempo que, de demostrarse que dicha finalidad resulta simulada o desvirtuada, resulta de aplicación el artículo 77° de dicho cuerpo legal. En ese orden de ideas, el artículo 63° del Decreto Supremo N° 003-97-TR regula los contratos modales para obra determinada o servicio específico y establece que se podrán realizar las renovaciones necesarias para la conclusión o determinación de la obra o servicio objeto de la contratación, siendo su duración la que resulte necesaria. Lo relevante (...) es establecer si el otro objeto de la contratación bajo esta modalidad era de carácter temporal (obra determinada o servicio específico), o se trataba más bien de una prestación cuya naturaleza era permanente en el tiempo.

b. Principios laborales

Concurren determinados principios generales laborales se ven de alguna manera afectados en los supuestos de desnaturalización laboral. Por su carácter primario, orientador y guía del ordenamiento laboral es ciertamente exigible a propósito de los casos a tratar. En ese sentido, como principios esenciales analizamos el principio de la primacía de la realidad, de razonabilidad, de igualdad y de continuidad.

ii. Principio de primacía de la realidad

El principio de la primacía de la realidad, también llamado de veracidad, es uno de los más reconocidos en el mundo del Decreto Laboral; sin embargo, no cuenta con el amplio desarrollo normativo que se esperaría, sino más bien ha sido varias veces formulado mediante manifestaciones doctrinarias y pronunciamientos jurisprudenciales del Poder Judicial, así como del propio Tribunal Constitucional.

Este principio implícitamente forma parte del Derecho del Trabajo como precepto rector tuitivo del contrato de trabajo, por lo que, su aplicación o ejercicio no podría estar limitado a su reconocimiento normativo⁵. No obstante, la Ley N° 28806- Ley General de Inspección del Trabajo establece que el principio de primacía de la realidad representa un precepto rector del funcionamiento y actuación del Sistema de Inspección del Trabajo”, y que se aplica teniendo en cuenta que “en caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.

En palabras del maestro Plá Rodríguez, el Principio de Primacía de la Realidad establece que en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos, deba darse preferencia a lo primero, es decir, lo que ocurre en el terreno de los hechos. Por su parte, Neves Mujica manifiesta que ante cualquier situación en que se produzca una discordia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto, sobre aquello. Extiende que un clásico aforismo del Derecho Civil anuncia que las cosas son lo que es su naturaleza y no su denominación determina.

Según este último autor, fija que el Principio de Primacía de la Realidad operaría en situaciones como las siguientes: “si las partes fingen la celebración de un contrato de trabajo y la constitución de una relación laboral, para engañar a un tercero, como las entidades aseguradoras, y obtener de ellos ventajas indebidas en materia de seguridad social. Asimismo, cuando los sujetos llaman a su contrato como de locación de servicios, pese a que la relación subsiguiente el supuesto comitente ejerce un poder de dirección

sobre el aparente locador. También si se celebra un contrato de trabajo de duración determinada, que esconde una prestación de servicios por tiempo indefinido. Igual ocurre cuando el empleador califica a un trabajador como de confianza, pese a que su labor no encuadra en las características propias de dicho cargo. De otro lado estamos también ante un caso similar, si el trabajador figura inscrito en la planilla de una empresa de servicios, que no es sino una ficción para permitir que la empresa usuaria se descargue responsabilidad [situaciones de destaque indebido de personal de trabajo].

En todos los casos mencionados, debe prevalecer la realidad sobre lo aparente y declararse los actos de encubrimiento como inválidos en protección de contrato de trabajo; La aplicación del Principio de Primacía de la Realidad es de carácter general y, por tanto, comprende aquellos actos en que exista discrepancia entre los hechos y la formalidad, tanto en la configuración de contratado de trabajo como en su ejecución.

En efecto, si bien el principio de primacía de la realidad es comúnmente asociado a la contratación laboral encubierta mediante contratos de locación de servicios en los que se presenta elementos esenciales (en especial la dependencia, que representa la subordinación del trabajador a los poderes de dirección del empleador) y/o indiciarios (asistencia al centro de trabajo, horarios de ingresos y salidas, entre otros) de la relación laboral; no debe entenderse como el único supuesto para su aplicación. Existen otros referidos a la ejecución de tal relación jurídica que podrían ser resguardados mediante el principio en comentario.

Ahora bien, consideramos que la verdadera esencia del principio de primacía de la realidad es la protección de los contratos de trabajo y de los derechos y beneficios que derivan de este, que en ningún caso –aun mediando la manifestación de voluntad del trabajador- podrían ser vulnerados. De esa manera, la existencia principio referido en el sistema jurídico laboral se funda en la necesidad de que las autoridades cuenten con un mecanismo para establecer causales de laboralidad y de verdadera naturaleza de los beneficios y/o condiciones otorgadas al prestador de servicios, independientemente de que se encuentren encubiertas por el empleador bajo formalidades fraudulentas con la finalidad de reducir sus costos laborales.

En la mayoría de los casos el contrato de trabajo es de adhesión, en el que el trabajador se sujeta a las condiciones laborales que el empleador establece. Sin embargo, ello no significa que por el simple hecho de contarse con la manifestación de la voluntad del trabajador la prestación del servicio sea válida en los términos pactados. En muchas ocasiones los trabajadores se ven obligados a aceptar condiciones de trabajo u otros beneficios en la forma fraudulenta o de simulación que el empleador dispone, sin que exista coincidencia entre los hechos reales y los documentos formales, lo que desnaturaliza la relación de trabajo.

Atendiendo lo señalado, a efectos de alcanzar su verdadera expresión –esto es, que se reconozca la relación laboral y, por tanto, todos los beneficios derivados de ella- el principio de primacía de la realidad requiere de su reconocimiento y/o aplicación por parte de un órgano jurisdiccional o de una autoridad administrativa (ya sea, el Ministerio de Trabajo, la Sunat, el Tribunal Fiscal o el Indecopi). Así, no podría cumplirse la finalidad del mencionado precepto laboral sin la intervención de autoridades competentes para la determinación de la laboralidad de la situación que se examine.

iii. Presunción de la vinculación laboral

Por otro lado, tenemos que en un mercado laboral en el que cada día se aprecian más situaciones de fraude y simulación en la contratación, los trabajadores suelen tener mayores dificultades para acreditar su vinculación de trabajo. Incluso hasta hace poco tiempo el sistema laboral peruano no contaba con una presunción legal que la otorgue a los trabajadores afectados por una contratación fraudulenta o simulada una herramienta facilitadora del proceso de determinación de su verdadera relación; o sea, que les permitiera acceder al reconocimiento de la vinculación laboral sin acreditar todos requisitos fundamentales de tal conducción, limitándose a ofrecer o acreditar algunos de los elementos más importantes.

En el marco de la derogada Ley Procesal de Trabajo, para petitionar el reconocimiento de derechos laborales generados al amparo de una relación laboral, el supuesto trabajador

debía cumplir con acreditar la existencia de la relación laboral. En otras palabras, la figura de los tres elementos esenciales, como lo es: prestación personal (intuitio personae), dependencia y remuneración”.

Con la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (15/07/2010) sea introducido en el sistema procesal laboral la presunción legal que permiten determinar la existencia de una relación laboral con la sola acreditación de la prestación personal del servicio. En efecto, la presunción no opera sino a partir de la aportación por parte del demandante de al menos de un principio de prueba, que proporcione al intérprete (en este caso al Juez Laboral) indicios razonables del carácter laboral de la relación objeto de debate. Cabe indicar presunción en comentario no es de carácter absoluto; admite prueba en contrario por parte del supuesto empleador –presunción iuris tantum-.

Luego de establecer la presunción de la vinculación laboral, el numeral 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo dispone a su vez la obligación del trabajador de acreditarla, por lo que no basta simplemente con citarla, por el contrario, el trabajador debe presentar los medios y/o documentos que prueben la condición que posibilita la presunción, conforme a la norma antes señalada. No estamos así ante una inversión de la carga de la prueba que dispense al prestador de servicios de aportar las pruebas necesarias.

Para reclamar la aplicación de la presunción, el demandante deber aportar al juez elementos de juicio suficientes de que la prestación que ha realizado en beneficio de su empleador es, en primer lugar, de carácter personalísimo y, en segundo lugar, de una actividad y no resultado; así como de tracto sucesivo y no de tracto único. Estas evidencias pueden resultar fácil de señalar en los casos de fraude más o menos evidente, pero que en las situaciones dudosas se requerirá de una pericia probatoria evidente.

La prestación realizada por el prestador de servicios, entiéndase al trabajador debe ser: (i) de carácter personalísimo, debido a que la vinculación laboral es intransferible, el trabajador contratado se obliga a prestar servicios ante el empleador de forma personal, sin que exista la posibilidad de que este delegue dicha prestación a un tercero (intuitio personae); (ii) de actividad, ya que la contraprestación que brinda el empleador no está sujeta a la entrega de un resultado exitoso de la prestación del empleador; y (iii) de tracto

sucesivo en la medida que el trabajador está obligado a cumplir inexcusablemente la jornada laboral asignada durante toda la vigencia del contrato de trabajo.

Finalmente, si bien puede entenderse la presunción de laboralidad como un instrumento de naturaleza procesal, también tiene matices en el terreno de lo sustantivo. De esa manera, la prestación personal del servicio al empleador se constituirá como el único elemento esencial de la relación laboral, desplazando a la subordinación y remuneración, en aquellos casos en que el empleador no aporte indicios o medios probatorios de la autonomía de la prestación rompiendo así, la presunción legal establecida.

iv. Principios de razonabilidad

No es la excepción el principio de razonabilidad, el cual tiene una importancia especial en las relaciones laborales, en las que se da una interacción de partes jurídicas que no se encuentran en un mismo nivel de negociación; Se advierte que la relación de trabajo resulta en buena cuenta una situación contractual de carácter vertical, una marcada situación de desequilibrio que se refleja en que el empleador, en virtud de su poder de dirección, tiene la facultad de regentar los servicios que el trabajador le brindara. Es decir, este último se encuentra claramente subordinado al poder directriz de aquel.

Pues bien, en virtud de lo señalado, en el devenir de la relación laboral se requiere que las partes, pero sobre todo el empleador, actúen de manera razonable. Y es que, dada su posición jurídica, el empleador es susceptible de incurrir en arbitrariedades o en un ejercicio irregular de su poder de dirección. El problema, en todo caso, radica en determinar que implica llevar a cabo esta facultad bajo criterios de razonabilidad.

Nuestro Tribunal Constitucional señala que “la razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado Constitucional de Derecho. Se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias, esto implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan

todo acto discrecional de los poderes públicos.

v. Principio de continuidad

Este principio, también denominado de estabilidad o permanencia, representa la garantía del trabajador de desarrollar su actividad laboral de manera continua e indefinida o, en su defecto, por el espacio de tiempo que exige las actividades para las que fue contratado. El principio de continuidad está destinado a asegurar que el trabajador desarrolle su actividad laboral de manera continua durante la vigencia del contrato de trabajo –salvo aquellos supuestos fuera de la contratación laboral, como, por ejemplo: suspensión de la relación laboral, cese colectivo, despido por falta grave, etc.-. De esa manera, los prestadores de servicios podrán tener la tranquilidad de que su vinculación laboral se sujetará al espacio del tiempo necesario para el desarrollo de las actividades para las que fueron contratados, lo que –no se puede negar- implicaría de algunos mayores niveles de eficiencia en la producción.

La seguridad y tranquilidad de los trabajadores respecto a su permanencia en el empleo se transforman en claros beneficios tanto para la empresa como para el prestador de servicios, ya que contribuye a generar un adecuado ambiente de trabajo y, por ende, mayores posibilidades de alcanzar altos niveles de producción. Así, lo entiende De los Heros Pérez Albela al definir el principio de continuidad como aquel canon que trata de otorgar mayor seguridad, dentro de la racionalidad de la relación jurídica laboral, al trabajo humano, entendiendo que tal seguridad redundara en beneficio no solo para el trabajador y su desarrollo personal y familiar, sino también en beneficio del empleador para quien trabaja, todo lo cual tiene una protección social indudable en términos económicos y de promoción social.

Desde otra perspectiva, puede encontrarse el fundamento del principio de continuidad también en que si una empresa ha sido creada para realizar sus actividades y cumplir sus objetivos en un plazo indeterminado, resulta en principio lógico y razonable que los trabajadores, que tienen a su cargo cumplir ese objetivo, permanezcan en sus puestos de trabajo tanto tiempo como ello sea posible y naturalmente a decisión del trabajador, que

es libre de renunciar, porque dicho principio ha sido concebido a su favor.

A lo señalado en el párrafo anterior, deben agregarse aquellas situaciones excepcionales de contratación laboral bajo modalidad o plazo fijo, en las que la continuidad estaría limitada a la vigencia del mencionado contrato. Ello se encuentra intrínsecamente vinculado a la casualidad laboral, es decir, que la modalidad de contratación utilizada corresponda verdaderamente al motivo a atender, el cual debe ser temporal; caso contrario, al desnaturalizarse esta modalidad de relación laboral, operaría la contratación laboral a plazo indeterminado.

Finalmente, del principio de continuidad se incorporan en el sistema de contratación laboral presupuestos orientadores para la continuidad de los trabajadores conforme a las características de permanencia y estabilidad inherentes a la naturaleza de las relaciones jurídicas laborales”. Por lo que, citando a Plá Rodríguez, “la proyección o alcance de este principio se traduce en las siguientes consecuencias:

1. Preferencia por los contratos de duración indefinida.
2. Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato.
3. Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido.
4. Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato, por voluntad patronal.
5. Interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones.
6. Prolongación del contrato en caso de sustitución del empleador.

vi. Desnaturalización, fraude y simulación

Si volvemos a revisar el título de esta obra, podrá advertirse que se hace referencia a los casos de desnaturalización en las relaciones laborales como referencia principal y luego, a manera de subtítulo, se especifica que hay también una serie de situaciones de simulación y fraude que pueden ser verificadas en el devenir de aquellas. Hay que apuntar, sin embargo, que dichos términos no tienen iguales significados. Veamos de manera concisa cómo se les puede definir.

Si apelamos a su sentido estricto, se puede colegir que entre los tres términos mencionados existen diferencias. 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 cuando se desvirtúa. Ello significaría que algo nace siendo (A) pero por diversas razones se convierte o transforma en (B). Luego, la desnaturalización implica que la situación (A) va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o cualidades que le permiten ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad de (A) desembocando en una situación diferente: (B).

Como ejemplo se puede traer a colación el caso de una empresa que celebra válidamente un convenio de prácticas profesionales con un universitario, cuya vigencia se mantiene luego de que este termine sus estudios, como un supuesto de desnaturalización.

De otro lado, la simulación es entendida como una divergencia consciente entre la declaración y la voluntad, llevada a cabo mediante acuerdo entre las partes de un negocio, con la intención de engañar a terceros, a la vez que se persigue un fin ilícito. Esta puede ser de dos tipos según los artículos 190, 191 y 192 del Código Civil: absoluta y relativa.

En la primera, las partes aparentan la constitución de un vínculo entre ellas, allí donde no existe vínculo alguno”. (...) “En la segunda, hay una relación jurídica disimulada tras la cobertura de otra simulada, de naturaleza distinta o en la que se hace constar la participación de sujetos o se consigna datos falsos. En el caso de absoluta, la consecuencia jurídica en la nulidad del acto toda vez que no hay voluntad de las partes que lo sustente, mientras que, en la segunda, la invalidez es respecto del elemento falso adoptándose en su sustitución el verdadero siempre que sea lícito.

Para aterrizar podemos verificar, por ejemplo, que cuando una empresa y una persona celebran un contrato de trabajo con la única finalidad de que esta última se beneficie con las atenciones y/o prestaciones de la Seguridad Social, se da una simulación absoluta. Por otro lado, es un supuesto de simulación relativa que se pretenda ocultar una relación laboral mediante la celebración de un contrato de locación de servicios.

Finalmente, por el fraude a la ley se pretende dar indebida cobertura legal a un supuesto toda vez que la norma aplicable al caso es otra. Se busca así beneficiarse de los efectos de una ley cuya aplicación no correspondería. De advertirse esta situación irregular, la ley

defraudada surtirá sus efectos. Para graficar esta figura se pueden citar los recurrentes casos, como ya veremos en el tercer capítulo, en los que se busca que una verdadera relación laboral indeterminada sea regida por las normas que regulan la contratación sujeta a modalidad.

Ahora, atendiendo a que la simulación y el fraude a la ley son conceptos cuyo campo natural se ubica en el Derecho Civil, su empleo en el Derecho del Trabajo puede resultar a veces incorrecto”. (...) “Y es que, normalmente, en el ámbito laboral se habla de desnaturalización para referirse indistintamente a casos de simulación y/o fraude a la ley, inclusive algunas normas de la materia van en esta línea; del mismo modo, la jurisprudencia no escapa a dichas confusiones.

vii. Determinación del vínculo laboral

Es una realidad innegable que, en la constante búsqueda por evitar el *sobrecosto laboral*, en ocasiones las empresas deciden contratar a su personal bajo una serie de modalidades jurídicas que procuran *esconder* la mayor parte de los rasgos de laboralidad que puedan derivarse de las relaciones generadas. No obstante, tal como hemos dado cuenta, con la aplicación judicial del principio de primacía de la realidad se puede verificar verdaderas relaciones laborales cuando se han celebrado formales contratos de prestaciones de servicios de diversa índole, sean locaciones de servicios o figuras mercantiles.

Por su parte, acudiremos también al principio de la igualdad a efectos de tratar el caso especial de los contratos administrativos de servicio (CAS), figura contractual cuyo tratamiento jurisprudencial reciente muestra las inconsistencias de su regulación actual, particularmente en perspectiva constitucional, con lo cual el CAS ha sido asimilado al contrato de trabajo.

Queda por advertir que esta sección será casi exclusivamente jurisprudencial toda vez que los casos de dilucidación judicial de la relación laboral han sido fructíferos tanto a nivel del Poder Judicial como del Tribunal Constitucional. En tal sentido, echaremos mano de las resoluciones y criterios emitidos para el desarrollo de este punto.

III. 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. Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. / Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

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, 1998).

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

Expediente. Es el conjunto de los documentos que corresponden a una determinada cuestión. También puede tratarse de la serie de procedimientos de carácter judicial o administrativo que lleva un cierto orden.

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. Denominado también precedente judicial, doctrina jurisprudencial, sentencia normativa, criterio jurisprudencial, es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo y para todos los órganos jurisprudenciales inferiores, mientras no sea derogada o modificada por resolución debidamente motivada del propio tribunal supremo. (Aníbal Torres Vásquez, 2009).

Normatividad. Es un conjunto de normativas que suelen plasmarse formal o informalmente por escrito. En este sentido, se incluyen los derechos, obligaciones y sanciones según los criterios morales y éticos de la institución que la rige.

Parámetro. Dato que se considera como imprescindible y orientativo para lograr evaluar o valorar una determinada situación.

Variable. Es una palabra que representa a aquello que varía o que está sujeto a algún tipo de cambio.

IV. HIPÓTESIS

La presente investigación no evidencia hipótesis; porque comprende el estudio de una sola variable (calidad de las sentencias). Es por ello que el nivel de investigación es exploratorio y descriptivo, en cuanto a lo que respecta al objeto de estudio está conformado por las sentencias de primera y segunda instancia. Por estas razones el estudio se orientó por los objetivos.

V. METODOLOGÍA

5.1 Tipo y nivel de investigación

5.1.1 Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo (Mixta)

De acuerdo con Hernández, Fernández y Batista,

“Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

5.1.2. Nivel de investigación: exploratorio – descriptivo

El nivel de esta investigación es el exploratorio-descriptivo porque, de acuerdo con la formulación del objetivo, su propósito es examinar un fenómeno poco estudiado, no se tienen nociones bien cimentadas del objeto de estudio, o cuando “la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). En este sentido, no se encontraron investigaciones iguales a esta, sí algunas similares, pero el objeto de estudio en este caso está centrado en Tumbes y no hay estudios suficientes que den cuenta de la problemática aquí expuesta.

De acuerdo con los objetivos planteados, este estudio es descriptivo, por cuanto se busca describir un fenómeno, situación, suceso o contexto y exponer a detalle como pes y cómo se manifiesta. Es necesario entonces que se conozcan las propiedades del fenómeno, su contexto y el de los actores que en él intervienen, ya sean individuos, grupos, procesos u objetos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

5.2. Diseño de investigación: no experimental, retrospectivo y transversal

El diseño de la investigación es No experimental ya que no se realiza manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno será estudiado tal como se manifiesta en su contexto natural, por ende, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, sin que intervenga la voluntad del investigador (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

En el mismo sentido, es retrospectivo ya que los datos provienen de registros, de documentos (sentencias), sin intervención alguna del investigador; basándose únicamente en hechos pasados que den cuenta de un fenómeno determinado. En cuanto al aspecto transversal o transeccional de la investigación, esta lo es en virtud de que los datos pertenecerán a un fenómeno que ocurrió por única vez durante un periodo de tiempo, en este sentido, cada proceso abierto, así tenga elementos comunes con otros en cuanto a la naturaleza de los hechos en disputa, es particular y único por las distintas maneras en que el hecho se puede dar en cada controversia. Así, el fenómeno o problema que se dirime en una sentencia, quedó plasmado en registros o documentos; por esta razón, aunque los datos sean recolectados por etapas, siempre serán de un mismo texto.

5.3 Unidad de análisis

Las unidades de análisis, se basan en el qué o quién se desea estudiar, son aquellos elementos de los que se obtiene la información y deben ser conceptualizados y descritos de manera óptima (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). En consecuencia, para llegar a cumplir los objetivos de esta investigación, se eligió un procedimiento no probabilístico, por lo que las selecciones de las unidades de análisis son a conveniencia del investigador, es decir, selección por conveniencia.

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por dos sentencias porque, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2013), estas son recursos documentales que ayudan en el desarrollo de la investigación. Por ello, los criterios relevantes para la selección fueron: proceso laboral, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y

segunda instancia), perteneciente al Distrito Judicial de Tumbes. En consecuencia, para efectos de esta investigación se halló: el objeto de estudio que son las dos sentencias de primera y de segunda instancia.

En esta investigación, los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, Reconocimiento de Vínculo Laboral Indeterminado y la Reposición Laboral, mismo que se tramitó conforme a las reglas del proceso abreviado laboral que está incluido en los archivos del Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Tumbes y la Sala Laboral Permanente de Tumbes, situados en la localidad de Tumbes, comprensión del Distrito Judicial de Tumbes.

La evidencia empírica del objeto de estudio, es decir, las sentencias analizadas están ubicadas en el **anexo 1**. El contenido de las mismas se conserva en esencia, pero, en aras de proteger la identidad de los involucrados, se cambiaron los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas que son mencionadas en las providencias; por lo que a cada uno de los actores se les asignó un código (A, B, C, etc.) tanto por cuestiones éticas, así como por proteger y respetar su dignidad.

5.4 Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, de acuerdo con Centty (2006, pág. 63), las variables son las características propias de un objeto o fenómeno que le permiten ser distinguido de cualquier otro, ya sea persona, objeto, población; mismas que se recolectan con la intención de analizar y cuantificar sus peculiaridades. Las variables son un recurso metodológico que se utiliza con el fin de aislar las partes de un todo, con el fin de manejarlas de manera óptima. En consecuencia, en el presente trabajo la variable a analizar 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” (Robledo, Meljem, Fajardo, &

Olvera, 2012). En términos legales, una sentencia de calidad es aquella que muestra características e indicadores basados en fuentes que desarrollan su contenido. En el ámbito del derecho, las fuentes de las cuales emana el contenido de una sentencia son fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable, estos son unidades de análisis empírico, mismas que son deducibles de las variables y son auxiliares para que se demuestre la veracidad o no de la variable, siendo 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” (Centty, 2006, pág. 66).

En esta investigación, los indicadores se reconocen en las sentencias, sobre todo si se trata de requerimientos o escenarios establecidos en la ley y la Constitución; mismos que son aspectos precisos en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial que se contemplaron para la consulta y que están relacionados entre sí. De igual manera, los indicadores seleccionados para el análisis de las sub dimensiones de la variable fueron cinco, delimitados en niveles o categorías la calidad predicha, siendo estos: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. Para efectos de conceptualización de la calidad, estos equivalen a: calidad de rango muy alta, entendida como calidad total por el cumplimiento de los indicadores seleccionados. La operacionalización de la variable se encuentra en el **anexo 2**.

5.5 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para la recolección de los datos, se recurrió a la observación y el análisis de contenido, siendo este último aspecto muy importante para lograr la comprensión total y absoluta de su contenido; la lectura por sí misma no basta para poder decir que se ha analizado, es necesario llegar a desentrañar la profundidad del contenido (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014). Cada una de esas técnicas fueron aplicadas en las diferentes etapas de la investigación, desde el planteamiento del problema, hasta la interpretación de las sentencias y el posterior análisis de los resultados obtenidos.

En cuanto al instrumento, este es el medio por el cual se obtuvo la información más relevante de la variable a estudiar, en el caso particular de esta investigación, el instrumento 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: sí, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros” (Ministerio del trabajo y Previsión social, s.f)

En la presente investigación se empleó la lista de cotejo (**anexo 3**), elaborada de acuerdo a la revisión de la literatura efectuada, siendo validada por expertos que revisaron la lista de cotejo en forma y fondo. El instrumento contiene las variables y sus indicadores, como parámetros de la calidad que se han establecido previamente en la investigación para investigaciones a nivel pregrado (Valderrama, 2010).

5.6 Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos

En una investigación, es primordial establecer pautas para la recolección de los datos, orientados por la estructura de la sentencia, y los objetivos específicos de la investigación, para ello se hace uso de la observación y el análisis de contenido, así como la lista de cotejo, siempre basándose en el acervo teórico documentado, con el fin de identificar con precisión los datos que se desea encontrar en las sentencias. La recolección y el análisis, en este caso particular, fueron realizados de manera simultánea en cada etapa (Lenise Do Prado, De Souza, & Carraro, 2008).

5.6.1 De la recolección de datos

5.6.1.1 Del plan de análisis de datos

5.6.1.1.1 La primera etapa

En este caso se realizó una actividad abierta y exploratoria, por medio de una

aproximación paulatina y reflexiva al fenómeno, basada siempre en cada uno de los objetivos que se formularon a lo largo de la investigación, en esta fase se recolectaron todos los datos.

5.6.1.1.2 Segunda etapa

En esta etapa, la actividad giró en torno a También fue una actividad más sistematizada, en la que se tomó en cuenta el contenido de las sentencias que se consideró en las bases teóricas de la investigación, facilitando así la identificación de los datos y su posterior interpretación.

5.6.1.1.3 La tercera etapa.

Al igual que en las etapas anteriores, el análisis fue sistemático, basado en observación y análisis acordes a los objetivos planteados, articulando los datos con el contenido de las bases teóricas encontradas. Dichas actividades se dieron desde el primer momento en que el investigador interactuó con las providencias seleccionadas ya que, en ese momento, aunque no se hizo análisis alguno, sí hubo un ejercicio de exploración de las sentencias y de su contenido, siempre siguiendo las bases teóricas planteadas. En un segundo momento, los hallazgos se vertieron a la lista de cotejo, así como en la descripción especificada en el anexo **anexo 4**. De igual manera, los resultados se ordenaron basándose en los indicadores de calidad, conforme a la descripción realizada en el citado anexo.

5.6.2 Matriz de consistencia lógica

De acuerdo con Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2014, pág. 402), 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”.

En el presente trabajo la matriz de consistencia tiene como elementos básicos: problema de investigación y objetivo de investigación; objetivo general y específicos; correspondientemente. En virtud de que esta es una investigación de carácter univariado,

no se plasma la hipótesis. A continuación, se presenta la matriz de consistencia que se usó en la investigación en su modelo básico.

Título: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral y reposición, en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2021

	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral indeterminado y la reposición laboral, en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes, 2021?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral indeterminado y la reposición laboral, en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes. 2021.
E S P E C I F I C O S	Sub problemas de investigación /problemas específicos	Objetivos específicos
	Respecto de la sentencia de primera instancia	Respecto de la sentencia de primera instancia
	¿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.
	¿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.
	¿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.
	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.
	¿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.
	¿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.

5.7 Principios éticos

Para la elaboración de un análisis del objeto de estudio de una manera crítica, es necesario que esta esté sujeta a lineamientos éticos básicos tales como: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011), procurando con ello cumplir con el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad & Morales, 2005).

Con el fin de cumplir con la exigencia requerida, se redactó una Declaración de Compromiso Ético, por medio de ella, el investigador se obliga a no divulgar hechos e identidades existentes en las sentencias seleccionadas, dicha declaración se encuentra en el **anexo 5**.

5.8 Rigor científico

El rigor científico está asociado a la ausencia de equívocos en la investigación, a la perfección con la que se aplica el método seleccionado y todo lo que de él se desprende, como el marco de la investigación cualitativa (Erazo, 2011), en este sentido, la rigurosidad se logra en esta investigación, al seguir de manera puntual cada uno de los pasos que la metodología describe, siempre tomando en cuenta las variables, así como las bases teóricas que se han documentado debidamente.

VI. RESULTADOS

6.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral y reposición, en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes. 2021

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Introducción	<p>Expediente: 2018-1189 LA</p> <p>Materia: RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL INDETERMINADO Y LA REPOSICIÓN LABORAL</p> <p>Demandante: A Demandado: B</p> <p style="text-align: center;">SENTENCIA</p> <p>RESOLUCION NÚMERO: DOS</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</i></p>				X						

<p>Tumbes, Cinco de Diciembre Del Dos Mil Dieciocho.</p> <p>HECHOS DEL CASO</p> <p>VISTOS Y OIDOS: con el presente expediente, corresponde emitir sentencia en la demanda de fecha 28-09-2018 sobre RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y REPOSICIÓN de folios 25 a 36 interpuesta por doña GLADYS PASITA BALLADARES CRUZ contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA, con emplazamiento del PROCURADOR PUBLICO; siendo el asunto pretendido: Pretensión principal: Reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el recurrente y la demandada, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (TUO del D. Leg. N° 728), concordante con lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, en calidad de policía municipal de la municipalidad demandada, por el periodo laboral acumulativo que comprende desde el 01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018; en estricta aplicación del artículo 4 del TUO del D. Leg. N° 728 y artículo 16° del D.S. N° 001-96-TR (sobre excepciones al periodo de prueba legal). Pretensión Accesorias: Reposición laboral en el cargo de policía municipal, al haber sido objeto de un despido incausado ocurrido el 01-09-2018, bajo el régimen de la actividad privada (D. leg. N° 728), con todos los beneficios sociales y/o económicos que este contempla. Pago de costos procesales. Tramitado en la Vía del Proceso Ordinario Laboral; y</p>	<p><i>problema sobre lo que se decidirá? Sí cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, Sí cumple</i></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. Sí 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. Sí cumple</i></p>											8	
<p>CONSIDERANDO:</p> <p>I.- ANTECEDENTES: 1.1. Argumentos que sustentan la demanda: Sostiene el demandante que fue contratado de manera verbal a efectos de realizar labores de policía municipal, realizando sus labores en</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia</p>					X							

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>distintos periodos (descrita línea arriba). Durante la función desplegada cumplía una jornada laboral de 8 horas diarias en turnos rotativos, controlada y supervisada por el señor Víctor Gonzales Cruz, quien manejaba el registro de ingreso y salida del personal de policía municipal, y percibía una remuneración mensual de S/ 930.00.</p> <p>El segundo párrafo del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los obreros están sujetos al régimen de la actividad privada y en el IV Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral se acordó que los agentes de serenazgo y policía municipal deben ser considerados como obreros municipales.</p> <p>En el presente caso, es de aplicación el artículo 16 de la Ley de Fomento al Empleo (D.S.Nº 001-96-TR) por existir un reingreso al cargo y este es notoria y cualitativamente igual al cargo ostentado antes del primer cese y además el plazo en que se ha producido dicho cese no es superior a los 3 años tal como ha previsto el artículo aludido; en consecuencia, la actora ha superado el periodo de prueba de 3 meses; por lo que, solicita protección contra el despido arbitrario y por ende la reposición laboral.</p> <p>La forma y circunstancia en que ha acontecido el despido, es luego de haber culminado servicios el 31-08-2018, el Jefe de Policía Municipal le manifestó que sólo había sido contratada por el mes de agosto y el presente contrato culminó. Es así que, el despido no ha operado acorde con el artículo 31 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que, deviene en un despido y por ende arbitrario, pues no ha existido falta sustentada en el desempeño laboral ni mucho menos de conducta como trabajadora. Por lo que, corresponde se declare la existencia de un despido incausado y por ende la reposición al puesto de trabajo.</p> <p>1.2. Pretensión y argumentos de la demandada:</p> <p>La demandada solicita que se declare infundada la demanda, por lo siguiente fundamentos: La demandante ha prestado servicios bajo la modalidad de locación de servicios contrato de naturaleza civil y no genera vínculo laboral entre</p>	<p>congruencia con la pretensión del demandado. No cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Sí cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. Sí cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>las partes y la demandante no se encuentra en la actualidad prestando servicios.</p> <p>Con respecto a la remuneración, señala que los recibos por honorarios, no prueba o acredita por sí sólo la remuneración a favor de la demandante y lo peor aún es que no conlleva a saber fehacientemente si realizó o no la prestación del servicio supuestamente prestado en los meses consignados en los mismos. Con respecto a la prestación personal, sólo corrobora haber prestados servicios en los meses de noviembre y octubre del 2017, en ese orden de ideas no ha superado el periodo de prueba.</p> <p>El último periodo supuestamente laborado fueron los meses de febrero, marzo y agosto del 2018, con lo que se corrobora que no superó el periodo de prueba, regulado en el artículo 10 del D. S. N° 003-97-TR, del aludido artículo se desprende que para alcanzar protección contra el despido arbitrario se debe laborar tres meses más un día, que en el presente caso la demandante solo prestó servicios tres meses, no superando el periodo de prueba.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por el Leodan Nuñez Pasapera – Docente universitario – ULADECH Católica.

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes, 2020.

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

LECTURA. El cuadro 1, en su análisis, arroja que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se llegó a esta conclusión con base en la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento, el asunto, y la claridad, la individualización de las partes; mientras que 1 en los aspectos del proceso. Por su parte, en la postura de las partes, se encontró 4 de los 5 parámetros pronosticados: explícita y evidencia congruente con la pretensión del demandante, explícita y evidencia congruente con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad,

	<p>3.1.- DELIMITACION DE LA CONTROVERSIAS: La materia controvertida debe fijarse teniendo en cuenta los hechos que sustenta la pretensión del demandante y la situación de rebeldía de la demandada; observando el principio de congruencia procesal, y en los siguientes términos:</p> <p>Determinar si corresponde reconocer la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el recurrente y la demandada, por desnaturalización de contrato civil, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (TUO del D. Leg. N° 728), concordante con lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, en calidad de policía municipal de la municipalidad demandada, por el periodo laboral acumulativo que comprende desde el 01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018; en estricta aplicación del artículo 4 del TUO del D. Leg. N° 728 y artículo 16° del D.S. N° 001-96-TR (sobre excepciones al periodo de prueba legal).</p> <p>Determinar si la demandada con fecha 01-09-2018 ha desplegado un actuar que constituya despido incausado y en consecuencia determinar si corresponde ordenar la reincorporación de la actora a su puesto de trabajo como policía municipal que se desempeñaba antes despido (01-09-2018), bajo el régimen de la actividad privada (D. leg. N° 728) a plazo indeterminado.</p> <p>Determinar si corresponde ordenar el pago de costos del proceso.</p> <p>Estas controversias se dilucidarán observando los principios previstos en el artículo I de la NLPT en concordancia con los fundamentos del proceso laboral previsto en el artículo II de la citada Ley, pero guiados por las Reglas de Distribución de la Carga de la Prueba previsto en el artículo 23 de la aludida Ley donde se determina la actuación de la prueba (debate probatorio), y en sintonía con los principios de la función jurisdiccional recogidos en el artículo 139 de la Constitución Política vigente, correspondiendo analizar el fondo del asunto en base a la prueba admitida y actuada.</p> <p>3.2.-DETERMINACION DEL REGIMEN LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO.</p>	<p><i>hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i></p> <p>Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>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> Sí 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</i></p>				X								
--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Es preciso indicar que el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades Nro. 27972 (promulgada el 27-05-2009) contiene una prescripción normativa genérica y se limita a señalar que: "Los funcionarios y empleados de las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de actividad privada". Por su parte, el artículo 4 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley Nro. 28175 vigente desde el 01-01-2005, establece una clasificación del personal del empleo público (ver pie de página)1, sin precisar dentro de dicha clasificación con relación al personal obrero que existe en las entidades públicas, tales como los Gobiernos Locales y Regionales (entiéndase para ello como obreros: los vigilantes, el chofer, los policías municipales, los serenos, los de limpieza de parques y jardines).</p>	<p><i>concreto). Si cumple</i> 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>											
<p>Motivación del derecho</p>	<p>Por otro lado, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, D. Leg. 276 promulgada el 06-03-1984, reconoce que el régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada al señalar expresamente en el último párrafo de la Primera Disposición Transitoria y Final que: "El Personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes"; por lo demás, en el D. Leg. 276 se precisa los niveles de la carrera que son: Nivel Auxiliar, Nivel de Técnicos y el Nivel de Profesionales, existiendo dentro de cada nivel grupos ocupacionales, pero en ninguno de éstos existe la denominación "obrero". Siendo éste el marco normativo, cabe sostener que el D. Leg. 276 (por defecto) es la norma general aplicable a todo el personal que presta servicio al Estado, siendo que el D. Leg. 728 se aplica solamente cuando la propia Ley lo exprese así (tal como ocurre con el artículo 37 aludido).</p> <p>En la línea de lo antes expuesto, hay un criterio jurisprudencial mayoritario como es el de verse en la Casación N° 7945-2014-Cusco emitida por la Segunda Sala de derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (publicada el 30-11-2016 en el Diario Oficial El Peruano) que textualmente dice: "...Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas 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). 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</i></p>				<p>X</p>							

	<p>por el Decreto Supremo N° 003-97-TR,..."; cuyo criterio constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores. Por tanto, es de concluir que al personal obrero municipal le corresponde el Régimen de la Actividad Privada por disposición expresa de la Ley (artículo 37 de la LOM Nro.27972).</p> <p>La calificación del cargo de empleado u obrero a efectos de establecer el régimen laboral aplicable al prestador de servicios, de acuerdo al artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, debe realizarse en consonancia con las labores efectuadas por cada trabajador a fin de determinar la naturaleza de las mismas. En este sentido, la Primera Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia mediante Recurso de Casación N° 2754-20112-LIMA, sostuvo que, si bien no existe una división exacta entre obreros y empleados, sin embargo, se puede distinguir en la medida que los primeros realizan actividad predominantemente manual, mientras que los segundos desarrollan actividades de orden más intelectual.</p> <p>Sin perjuicio de lo mencionado, la Corte Suprema de Justicia de la República en la CASACION Nro. 663-2014- LIMA SUR de fecha 29-10-2015 (publicada en el Diario El Peruano el 30-12-2015), ha sostenido categóricamente en su Décimo Primer considerando que: "... En el caso concreto se ha determinado la existencia de un vínculo laboral entre las partes al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios que se suscribieron para que el demandante efectúe labores de Serenazgo, el mismo que tiene la calidad de obrero, y que también lo desempeñó cuando celebró los Contratos Administrativos de Servicios (CAS); en tal sentido, teniendo en cuenta que las labores desempeñadas para el gobierno local demandado eran las de obrero, se encuentra en el ámbito del Régimen laboral de la Actividad Privada", posición que también es asumida por el Tribunal Constitucional en la STC. Nro. 06298-2007-PA/TC de fecha 11-12-2008, y en la STC Nro. 03334-2010-PA/TC-PIURA emitida con fecha 20-10-2010 (siendo en éste último caso que se trataba de un chofer de seguridad ciudadana).</p> <p>En el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral que se realizó en Arequipa el 16 y 17 de setiembre del 2016, se adoptó por MAYORÍA la primera ponencia que enuncia lo siguiente: "Los policías municipales y los serenos deben ser considerados como obreros de las municipalidades en razón a que del contenido y de la naturaleza de las labores que desarrollan, es posible</p>	<p><i>el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Sí 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).</i> Sí cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo 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</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>apreciar que su trabajo es preponderantemente físico. La vía procedimental idónea para tramitar las pretensiones derivadas de la relación laboral debe ser conforme a la NLPT en proceso ordinario laboral o abreviado, según sea el caso". Asimismo, en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional respecto del tema de la categoría laboral en la que se debe enmarcar a los policías municipales y al personal de serenazgo, se acordó por unanimidad: "Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728)".</p> <p>Siendo ello así, del contenido de los recibos por honorarios electrónicos (folios 3 a 9), roles de servicios (folios 10 a 13), impresiones de fotografías (folios 14 a 17) y oficio (folio 19); se concluye que está acreditado que la demandante prestaba servicios como policía municipal para Municipalidad Provincial de Zarumilla, cuyas labores son predominantemente físicas y manuales; por lo que, se concluye que la accionante tiene la condición de obrera; correspondiendo estar sujeta al régimen laboral de actividad privada.</p> <p>3.3.- RESPECTO AL RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO.</p> <p>Para establecer la existencia de una relación laboral deben concurrir copulativamente tres elementos esenciales: la prestación personal de servicio, la remuneración y la subordinación; para que pueda ser objeto de protección por el Derecho Laboral. La prestación personal de servicio entendida como el trabajo realizado por el trabajador (personal natural) en forma personal y directa; la remuneración, como la contraprestación por la labor realizada por el trabajador cuyos requisitos están establecidos en el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y la subordinación, se puede definir como el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, por medio del cual el primero le ofrece su actividad al segundo le confiere el poder de conducirla², este último elemento previsto en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. 003-97-TR).</p>	<p><i>su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Sí cumple.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2 VALDERRAMA, L (2014, pág. 15). Aplicación del Principio Laboral de Primacía de la Realidad ante los Supuestos de Desnaturalización.

<p>Asimismo, para el caso concreto, es oportuno citar el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 que señala textualmente: "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. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna" y el inciso 23.2 del artículo 23 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo que señala: "Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario".</p> <p>La cuestión controvertida consiste en determinar, primero, qué tipo de relación hubo entre el demandante y la Municipalidad emplazada; esto es, si existió una relación laboral de carácter subordinado o, por el contrario, una relación civil de carácter independiente en los periodos: 01-04-2017 al 31-05-2017, 01-10-2017 al 30-11-2017, 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 30-08-2018. Ello es necesario pues de verificarse que hubo una relación laboral, la contratación civil (recibos por honorarios) suscrita por la actora deberá ser considerado como contrato de trabajo de duración indeterminada.</p> <p>Con respecto a la prestación personal de servicios, obra en autos los recibos por honorarios electrónicos (folios 3 a 9) de los meses de abril, mayo, octubre y noviembre del 2017 y febrero, marzo y agosto del 2018, los roles de servicios de la policía municipal (folios 10 a 13) de los periodos: 01-11-2017 al 15-11-2017 y del 16-10-2017 al 31-10-2017, y de la denuncia policial (folio 18) de fecha de hecho 04-09-2018 en el que consta que el Jefe de Encargado del Área de Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Zarumilla indicó que la sólo fue contratada para el mes de agosto-2018.</p> <p>Adicionalmente a las documentales está la declaración testimonial del señor Poll Lilan Zuñiga Lacca brindada en audiencia de juzgamiento (minutos 00:21:40 a 00:33:55), cuya declaración se resume en lo siguiente: "trabaja en el área de serenazgo en la Municipalidad Provincial de Zarumilla desde el año 2008 hasta la fecha, por sentencia judicial del año 2011, ha percibido una remuneración variable desde el año 2008 a la fecha la suma de S/ 1,360.00. Conoce a la demandante de vista porque viven en Zarumilla, ha visto trabajar</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>a la demandante como policía municipal en el sector del mercado, en los meses de febrero, marzo, julio y agosto del 2018 y también la ha visto trabajar en el año 2017 pero no recuerda en que meses. Su horario es variable de 7 de la mañana a 3 de la tarde, de 3 de la tarde a 11 de la noche y 11 de la noche a 3 de la mañana. Con respecto al horario de la demandante o las horas en que ha visto trabajar a la demandante, expresa que la ha visto mayormente en la mañana en el mercado, en la tranquera de la policía municipal y dando vueltas con otros policías municipales. Las funciones de policía municipal, los mandan a cuidar tranquera para que las motos no entren, no se genere el desorden y la función de serenazgo salir a patrullar y andar con la policía, velar por la tranquilidad pública. Ha visto a la demandante vestida con indumentaria de policía municipal perteneciente a la entidad demandada".</p> <p>La declaración rendida por el testigo ofrece un relato coherente, claro y preciso en cuanto a las labores realizadas por la demandante para la entidad demandada y no comporta contradicciones en relación con los otros medios de prueba (como las documentales señaladas en el párrafo anterior); sino por el contrario genera convicción que lo referido por el testigo resulta cierto, debido a que las documentales reafirman lo expresado por el declarante, como por ejemplo las impresiones fotográficas.</p> <p>Por tanto, de la valoración conjunta de las documentales y lo expresado por el testigo en el presente proceso, se concluye que la demandante ha prestado servicios de manera personal para la emplazada en los periodos: 01-04-2017 al 31-05-2017, 01-10-2017 al 30-11-2017, 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018 como policía municipal. Asimismo, el elemento de la remuneración se encuentra acreditado con los recibos por honorarios mencionados, por cuanto se observa que la demandante percibía pagos como contraprestación del servicio prestado como policía municipal.</p> <p>Sin bien se aprecia la existencia de dos elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal del servicio y remuneración), es importante señalar que la diferencia esencial entre un contrato de trabajo y una contratación civil radica en el elemento de la subordinación; por lo que, es importante determinar si existen circunstancias que evidencien en los hechos la existencia de subordinación, es decir, se demuestre que la aparente locadora no es tal, sino una verdadera trabajadora.</p> <p>Respecto de la Subordinación, se debe tenerse en cuenta que la emplazada</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Municipalidad Provincial de Zarumilla es una entidad jerarquizada y ello supone, necesariamente, la existencia de subordinación. La función de seguridad ciudadana es de naturaleza permanente por ser una función propia de entidad demandada, las mismas que se realizan de manera diaria y de forma permanente, que requiere estar sujeta a control y cumplir con un horario de trabajo impuesto por la autoridad municipal; no pudiéndose concebir que una policía municipal realice sus labores de manera autónoma e independiente sin las directrices de la demandada.</p> <p>Este elemento del contrato de trabajo se evidencia con los roles de servicios de la policía municipal a folios 10 a 13 correspondiente a los periodos 01 al 15 de Noviembre del 2017 y del 16-10-2017 al 31-10-2017, en los que se detalla los turnos de labor: de 07:00 a.m. a 01:00 p.m. y 01:00 p.m. a 08:00 p.m.; que evidencia que la emplazada ejercía su derecho de controlar el trabajo y el poder de dirigir la actividad de la demandante; característica propia de un trabajador en el marco de una relación laboral. Asimismo, con impresiones de fotografías (folios 14 a 17) en la que se observa a la demandante vestida con indumentaria perteneciente a la emplazada realizando la labor de policía municipal, hecho que es reafirmado por la declaración del testigo, lo que demuestra que la entidad demandada es quien proporcionaba las herramientas de trabajo, lo que no ocurre con un locador de servicios por cuanto éste último usualmente lleva sus propios materiales e indumentaria para la realización del servicio y no sólo proporciona únicamente su energía laboral; por consiguiente, la puesta a disposición de sólo la fuerza de trabajo por parte de la demandante es una característica propia de un trabajador en el marco de una relación laboral. En consecuencia, las labores desarrolladas por la demandante como policía municipal, son esencialmente subordinadas.</p> <p>Por otro lado, la parte demandada no ha aportado medios probatorios que demuestren que en los hechos la prestación personal de servicios remunerada se daba de manera autónoma; vale decir, probar que la actora no estaba sujeta al poder de dirección de la demandada; no siendo desvirtuada la presunción de laboralidad prevista en el artículo 23.2 de la NLPT; sino que más bien en autos se ha demostrado que la demandante ha mantenido una relación laboral con la demandada, en los periodos: 01-04-2017 al 31-05-2017, 01-10-2017 al 30-11-2017, 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018, como se ha explicado líneas arriba.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>En este sentido, en atención al carácter tuitivo del derecho laboral se concluye que la relación existente entre ambas partes constituye un vínculo laboral, en la medida que la validez de la contratación civil no se ha demostrado, y dicha contratación no justifica la afectación de derechos laborales cuando se acredita la concurrencia de los tres elementos del contrato de trabajo; pues la contratación civil es contraria a lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades.</p> <p>Por tanto, está acreditado que la demandante prestó sus servicios de manera personal, remunerada y subordinada como obrera - policía municipal en los periodos: 01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018; por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad durante estos periodos en que estuvo contratada mediante con contrato civil (mediante recibos por honorarios), existía un vínculo de naturaleza laboral, en razón a que la demandada habría utilizado dicha contratación sólo con el propósito de eludir los derechos laborales de la trabajadora; en consecuencia, le corresponde a la actora estar sujeto al régimen laboral de la actividad privada en condición de indeterminado, en aplicación del artículo 4 del aludido decreto. Siendo ello así, es de afirmar por consiguiente que la demandada ha incurrido en una causal de desnaturalización de contratos prevista en el inciso d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 al haber contratado a la actora sin observar la normatividad vigente³. En consecuencia, debe estimarse la pretensión de Reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado entre la recurrente y la demandada, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (TUO del D. Leg. N° 728), en calidad de policía municipal, por el periodo laboral acumulativo que comprende: desde el 01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018.</p> <p>3.4.- RESPECTO A LA REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3 Artículo 77°.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido; b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

<p>El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Política del Estado en el artículo 2 inc. 15 donde se señala que toda persona tiene el derecho: "A trabajar libremente con sujeción a ley", y en la misma línea en su artículo 22 contempla claramente que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona". Sobre esta disposición constitucional el Tribunal Constitucional al analizar el Exp. 1124-2001-AA-TC ha sostenido en el fundamento 12 que: "El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa". Posición reiterada en el fundamento 3.3.1 de la sentencia de fecha 25-11-2013 recaída en el EXP N° 04867 2011-PA/TC.</p> <p>Ante la vulneración del derecho fundamental al trabajo, el Sistema Jurídico Peruano ofrece protección adecuada (tutela) ante los actos arbitrarios, según el artículo 27 de la Constitución Política de 1993 que señala: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Siendo que el despido sólo procede en caso de existir causa justa de despido relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o cuya terminación de la relación de trabajo se debe a causas objetivas.</p> <p>La presente demanda tiene por objeto que se ordene a la demandada Municipalidad Provincial de Zarumilla reincorpore a la demandante en el cargo policía municipal, aduciéndose que se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo; sustentado en la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y superado el periodo de prueba, de modo que habiéndose dado por extinguida su relación laboral sin expresión de una causa justa, se ha configurado un despido encausado.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>En autos se ha acreditado que durante los periodos (01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018) en que estuvo contratada la actor mediante contrato civil (recibos por honorarios), en la realidad entre las partes existía un contrato de trabajo a plazo indeterminado, correspondiéndole estar sujeta al régimen laboral de la actividad al tener la condición de obrera por aplicación del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades. Siendo ello así, la demandada ha pretendido encubrir mediante una contratación civil una relación de naturaleza laboral, así como, evitar que la demandante goce de los derechos y beneficios que otorga el régimen de la actividad privada. Sin embargo, al haber laborado la demandante para la emplazada en diversos periodos de manera interrumpida, es importante determinar si el actor ha superado el periodo de prueba exigido por el artículo 10 del D.S. Nro. 003-97-TR.</p> <p>Por lo que, es pertinente citar el artículo 16 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (D.S. N.º 001-96-TR de 26-01-96) que establece: "En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese". Asimismo, no hay que olvidar la finalidad del periodo de prueba, como expresa Obregón⁴ (2015) es "permitir, por un lado, al empleador constatar si el trabajador contratado cumple o posee los requisitos y condiciones para el puesto de trabajo; tanto profesionales como personales, y al trabajador, constatar o prever si dicho centro laboral satisface o cumple sus expectativas personales y profesionales".</p> <p>En base al artículo citado en el párrafo anterior se desprende, que en el periodo de prueba el empleador evalúa la labor desplegada por el trabajador y constata que la decisión de iniciar una relación laboral es adecuada; y en el caso concreto el contrato de trabajo se dio por concluido en varias oportunidades, quedando claro que laboró en cuatro periodos, sin cumplir en el último periodo el plazo mínimo de tres meses que exige el período de prueba.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4 Obregón, T. (2015) El periodo de Prueba.

<p>Sin embargo, de autos se ha acreditado que en los cuatro periodos que se contrató a la actora ha sido para desempeñar la misma labor de policía municipal, resultando así innecesario exigir el cumplimiento del plazo del periodo de prueba en el último periodo que fue contratado (01-07-2018 al 31-08-2018), dado que, en tal caso resulta plenamente aplicable el artículo 16 antes citado y tenerse como válido la sumatoria de los periodos anteriores laborados (01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017 y del 01-02-2018 al 31-03-2018) al último que desempeñó labor efectiva (del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018); acreditándose así en forma fehaciente que la actora ha superado el periodo de prueba de tres meses que exige el artículo 10 del D.S. Nro. 003-97-TR.</p> <p>Vale decir, que el periodo de prueba alegado no es aplicable a la demandante para el último periodo laborado (del 01-07-2018 al 31-08-2018) en tanto ésta figura jurídica es viable sólo para evaluar al trabajador dentro de los tres meses de iniciado el vínculo laboral y habiendo contratado el empleador cada vez a la demandante cesada en varias oportunidades para realizar la misma labor como Policía Municipal dentro de un plazo menor a tres años de producidos los ceses; no puede despedirla la empleadora aduciendo que no ha superado el periodo de prueba; sino más bien, sólo pudo haber sido despedida la demandante por causa justa de despido relacionadas con la capacidad o conducta de la trabajadora, o cuya terminación de la relación de trabajo se debe a causas objetivas; lo que no ha ocurrido en el presente caso.</p> <p>Asimismo, a folio 18 obra la copia certificada de denuncia policial de fecha de hecho 04-09-2018 que textualmente dice: "...nos entrevistamos con el Jefe Encargado del Área de la Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Zarumilla Víctor Gonzales Cruz (...) quien no indicó que el Alcalde y el Gerente Encargado de la Policía Municipal, la solicitante había sido contratada solamente por el mes de agosto del presente año contrato que ya culminó". En tal sentido, al no haber acreditado la demandada causa justa de despido, incumpliendo con la carga de la prueba exigida en el artículo 23.4 acápite c) de la NLPT, y dado las circunstancias como se ha suscitado los hechos, se acredita que demandada ha dado término en forma unilateral al contrato de trabajo; que por su forma y circunstancias de la ruptura califica como incausado.</p> <p>En suma, queda acreditado que la demandada despidió en forma incausada de</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>su puesto de trabajo a la demandante el 31-08-2018, sin atribuirle ninguna causal prevista en el artículo 22 del D.S. Nro. 003-97-TR referidos a algún incumplimiento basado en la conducta o en la capacidad de la trabajadora, a cuya tutela sustantiva ha alcanzado la demandante al ostentar un vínculo laboral, y al haber superado el periodo de prueba de tres meses previsto en el artículo 10 del mismo decreto⁵. Por tanto, corresponde amparar el pedido de reposición en el cargo que ha venido desempeñando la demandante al momento del despido, es decir, en el cargo de "policía municipal " o en otro de igual categoría en la condición de obrera municipal, dado que se ha acreditado la vulneración del derecho al trabajo reconocido en el artículo 27 de la Constitución Política del Estado.</p> <p>3.5.- RESPECTO DE LA APLICACIÓN DEL PRECEDENTE VINCULANTE 05057-2013-AP/TC.</p> <p>El Tribunal Constitucional ha establecido en el Exp. Nro. 005057-2013-AP/TC. (expedida el 16 de abril del año 2015 y publicada en el Diario El Peruano el 05 de Junio del año 2015) como regla vinculante para todos los Magistrados de la República del Perú los fundamentos número 18, 20, 21, 22 y 23. Dicha regla lo hace a partir de interpretar por un lado el artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley Nro. 28175 y por otro lado el artículo 4 (la regla es que se contrate a plazo indeterminado salvo causa objetiva que amerite contrato modal) y 77 inc. d) (contrato a plazo indeterminado por desnaturalización) del D. S. Nro. 003-97-TR. La regla establecida en el fundamento 18 señala: "Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁵ Artículo 10.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

<p>Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado".</p> <p>Posteriormente, el Precedente Vinculante Exp. N° 05057-2013-AP/TC (Caso Huatuco Huatuco) ha sido precisado mediante la STC. N° 06681-2013-PA/TC. de fecha 23-06-2016 cuyo fundamento 13 establece: "En este sentido, y sobre la base de lo anotado hasta aquí, este Tribunal considera conveniente explicitar cuáles son los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el precedente Huatuco", permiten la aplicación de la regla jurisprudencial allí contenida: (a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. (b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4)".</p> <p>Por otra parte, la Corte Suprema del Poder Judicial ha emitido la CASACION LABORAL Nro. 8347-2014 de fecha 15-12-2015 (reiterado en CASACION LABORAL Nro. 12475-2014-MOQUEGUA de fecha 17-12-2015), donde ha precisado los alcances de las reglas obligatorias que estableció el Tribunal Constitucional en el precedente vinculante mencionado en los dos párrafos anteriores. Es decir, que ha establecido como regla obligatoria y vinculante seis supuestos⁶ en los que no es aplicable el precedente vinculante recaído en la STC. Nro. 005057-2013-AP/TC, los cuales son : "a) Cuando la pretensión</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

6 En el Décimo Segundo Considerando, de la aludida CASACION se establece que el Precedente Vinculante recaída en la STC. Nro. 005057-2013-AP/TC, no se aplica en los casos siguientes: "a) Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales; b) Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales; c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada; d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS); e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú".

<p>demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales; b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado cuando se trate del régimen del decreto legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041; c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada; d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS); e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú".</p> <p>Explicado líneas arriba cuales son los supuestos fácticos donde a criterio del TC no opera la reincorporación al puesto de trabajo precisadas en el Precedente Vinculante 05057-2013, y asimismo, se ha precisado cuáles son los seis supuestos donde opera la reincorporación conforme a la Jurisprudencia Obligatoria establecida en la CASACION 8347-2014-DEL SANTA y CASACION 12475-2014-MOQUEGUA, es pertinente señalar que: la STC Nro. 6681-2013 precisa como segundo elemento fáctico para que aplicar el precedente vinculante lo siguiente: (b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4)". Para lo cual es pertinente señalar también que en dicha sentencia se deja en claro que el bien jurídico que busca tutelar el precedente es la carrera administrativa, la que es definida por el artículo 1 de la Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público como: "el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública..."</p> <p>Es de advertir en el caso de autos, que la demandante trabajaba para la demandada en la calidad de obrera municipal (policía municipal) correspondiéndole estar sujeta al Régimen Laboral Privado, D.Leg. 728 por aplicación del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades Nro. 27972 que señala que el personal obrero se encuentra bajo dicho régimen privado; por lo que, permite afirmar que la reposición solicitada no está referida a un</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cargo que forme parte de la carrera administrativa dado que sólo se puede hablar de carrera administrativa le sea aplicable el D. Leg. 276 y la Ley SERVIR que no es el caso, pues así se desprende del precedente al decir: "...Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa".</p> <p>Por tanto, el referido precedente vinculante no resulta aplicable al presente caso, dado que para su aplicación requiere de la concurrencia de los dos elementos antes señalados, y basta que no concurra uno de ellos para su no aplicación. Entonces, no es aplicable el Precedente Vinculante del Caso Huatuco al caso concreto; vale decir, que tratándose de una obrera municipal sí resulta procedente ordenar la reposición a su puesto de trabajo, en razón a los fundamentos expuestos líneas arriba.</p> <p>En ese sentido, se puede concluir que en el presente caso no corresponde la aplicación del precedente vinculante recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC JUNÍN, toda vez que la demandante tiene la condición de obrera, cargo que no se encuentra dentro de la carrera administrativa.</p> <p>3.6.- PAGO DE COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO.</p> <p>Este Juzgado advierte que no requiere que éstos conceptos hayan sido peticionados en la demanda para su pronunciamiento en sentencia, pues así se desprende del último párrafo del artículo 31 de la NLPT que establece: "El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación son de expreso pronunciamiento en la sentencia". Asimismo, el artículo 14 de la NLPT establece que estos conceptos se rigen por lo normado en el Código Procesal Civil (CPC) que en el artículo 413 de dicho Código se señala que están exentos de la condena de costas y costos del proceso los gobiernos locales; sin embargo, la Séptima Disposición Complementaria de la NLPT en lo que respecta a costos procesales señala claramente: "En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos", cuya ley especial prima sobre la de carácter general, en este sentido, la demandada puede estar condena al pago de costos, no haciendo la ley especial ninguna precisión con respecto a las costas; por consiguiente, se debe imponer a la demandada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA la condena del pago de COSTOS por la existencia de una norma especial aplicable al caso concreto y su exoneración de las costas por aplicación supletoria del artículo 413 del</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>CPC. Para fijar los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora se tiene en cuenta los siguientes puntos: a) La demanda evidencia un acto procesal aceptable en su petitorio y hechos; b) La exposición oral de la pretensión y los hechos ha tenido claridad y precisión; c) La participación del abogado del demandante en las audiencias programadas, e inasistencia de la parte demandada a la audiencia de juzgamiento. Así como, la corta duración del proceso (desde su inicio hasta la expedición de la presente sentencia), tal como queda registrado en el SIJ; d) La necesidad de requerir los servicios de un abogado para lograr tutela jurisdiccional efectiva, por lo que, los servicios del letrado de este proceso deben ser costeados a cargo de la demandada, en atención a la idoneidad profesional del abogado; y además en razón a las pretensiones amparadas por el Juzgado; e) En la exposición de alegatos, el abogado defensor ha expresado de manera clara las conclusiones referente a las pretensiones pretendidas.</p> <p>Por tanto, en aplicación de la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 se encuentra justificado imponer el pago de costos a cargo de la demandada, debiendo tenerse en cuenta los criterios antes aludidos y lo dispuesto en el artículo 418 del CPC (aplicable supletoriamente) que establece el Juez es el que aprueba el monto de los costos, y en atención lo expuesto en el párrafo anterior; los honorarios profesionales de la defensa de la parte demandante deben fijarse en el monto de TRES MIL CON 00/100 SOLES (S/ 3,000.00) a favor de la defensa técnica del demandante, más el 5% de éste monto a favor del Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a CIENTO CINCUENTA CON 00/100 SOLES (S/ 150.00) debiendo abonarse en ejecución de sentencia.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por el Abog. Leodan Nuñez Päsapera – Docente universitario – ULADECH Católica.

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes.

LECTURA. El cuadro 2 revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Esta calidad emana de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados, razones que

evidencian la fiabilidad de las pruebas, y la claridad; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. De igual forma, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones, razones orientadas a respetar los derechos fundamentales, razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento del Vínculo Laboral y Reposición; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, Distrito Judicial de Tumbes. 2021

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]		
ncia	III. PARTE RESOLUTIVA: Por las consideraciones antes expuestas y al amparo de los artículos 139 de la Constitución Política del Estado y el artículo I y 23 de La Nueva Ley Procesal	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones												

<p>del Trabajo Nro. 29497, en concordancia con los artículo 197 (referido a la valoración conjunta de la prueba) y 200 (referido a la fundabilidad o infundabilidad de la demanda sobre la base de lo probado) del Código Procesal Civil que tiene aplicación supletoria al presente caso, el Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes IMPARTIENDO Justicia a Nombre de la Nación; FALLA DECLARANDO: FUNDADA la demanda de RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJOY REPOSICIÓN de folios 25 a 36 interpuesta por doña GLADYS PASITA BALLADARES CRUZ contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA; con emplazamiento al PROCURADOR PUBLICO MUNICIPAL, en consecuencia: RECONOZCASE la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el recurrente y la demandada, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (TUO del D. Leg. N° 728), concordante con lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, en calidad de policía municipal de la municipalidad demandada, por el periodo laboral acumulativo que comprende desde el 01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018; y asimismo: ORDENO a la demandada REINCORPORE a la demandante GLADYS PASITA BALLADARES CRUZ en el puesto de policía municipal y/o en otro de similar naturaleza sin afectar sus derechos laborales, en la condición de obrera que venía desempeñando hasta antes del momento del despido (31-08-2018), bajo el Régimen Laboral de la actividad privada (D. Leg. 728), cumpliendo con las disposiciones que dicho régimen implica; CON costos y SIN costas del proceso. FIJESE por concepto de honorarios profesionales del abogado de la parte demandante, en consecuencia: ORDENO a la demandada CUMPLA con pagar la suma de TRES MIL CON 00/100 SOLES (S/ 3,000.00) a favor de la defensa técnica de la demandante, más el 5% de éste monto a favor del Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a CIENTO CINCUENTA CON 00/100 SOLES (S/ 150.00) debiendo abonarse en ejecución de sentencia. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución: CUMPLASE Y ARCHIVESE en el modo y forma de ley. Notifíquese.</p>	<p>oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa)</i> Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i> Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación recíproca)</i> con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>						X					
							X					10

Descripción de la decisión		<p>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: 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>												
-----------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por el Abog. Leodan Nuñez Pasapera – Docente universitario – ULADECH Católica.

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes.

LECTURA. El cuadro 3 revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. La clasificación emana de la la calidad de la aplicación del principio de congruencia, así como de la representación de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En cuanto al principio de congruencia, se localizaron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en primera instancia, y la claridad; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Finalmente, en la descripción de la decisión se hallaron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación), evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso), y la claridad.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento del Vínculo Laboral Indeterminado y Reposición Laboral; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, Distrito Judicial de Tumbes. 2021

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>EXPEDIENTE : 1189-2018-LA-</p> <p>ESPECIALISTA : E.S.A.CH DEMANDANTE : G.P.B.C DEMANDADO : M.P.Z MATERIA : RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL INDETERMINADO Y REPOSICIÓN LABORAL SENTENCIA DE VISTA RESOLUCIÓN NRO. CINCO (05) Tumbes, 31 de enero del 2019</p> <p>MATERIA Determinar si se confirma, se revoca o se anula la resolución números dos de fecha 05 de diciembre del 2018, expedida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes, inserta en página 69 a 84, que resolvió declarar: "FUNDADA la</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>										
						X						

	<p>demanda de RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJOY REPOSICIÓN de folios 25 a 36 interpuesta por doña GLADYS PASITA BALLADARES CRUZ contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA; con emplazamiento al PROCURADOR PUBLICO MUNICIPAL, en consecuencia: RECONOZCASE la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el recurrente y la demandada, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (TUO del D. Leg. N° 728), concordante con lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, en calidad de policía municipal de la municipalidad demandada, por el periodo laboral acumulativo que comprende desde el 01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018; y asimismo: ORDENO a la demandada REINCORPORE a la demandante GLADYS PASITA BALLADARES CRUZ en el puesto de policía municipal y/o en otro de similar naturaleza sin afectar sus derechos laborales, en la condición de obrera que venía desempeñando hasta antes del momento del despido (31-08-2018), bajo el Régimen Laboral de la actividad privada (D. Leg. 728), cumpliendo con las disposiciones que dicho régimen implica; CON costos y SIN costas del proceso. FIJESE por concepto de honorarios profesionales del abogado de la parte demandante, en consecuencia: ORDENO a la demandada CUMPLA con pagar la suma de TRES MIL CON 00/100 SOLES (S/ 3,000.00) a favor de la defensa técnica de la demandante, más el 5% de éste monto a favor del Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a CIENTO CINCUENTA CON 00/100 SOLES (S/ 150.00) debiendo abonarse en ejecución de sentencia. (...)"</p>	<p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>(se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso)</i>. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido 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> Sí 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> No cumple.</p>									8		
	<p>II. TRÁMITE DEL PROCESO: Gladys Pasita Balladares Cruz, el 28 de setiembre del 2018, interpuso demanda contra la Municipalidad Provincial de Zarumilla, con las siguientes pretensiones: declaración de la existencia de Contrato de Trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, reposición al cargo de Policía Municipal al haber sido objeto de despido</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta <i>(El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda)</i>. Si cumple.</p>											

Postura de las partes	<p>incausado y costos procesales, demanda inserta en página 25 a 36. Mediante resolución número uno de fecha 10 de octubre de 2018, inserta en página 37 a 40, el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Tumbes, en vía de proceso ordinario laboral admitió la demanda interpuesta por Gladys Pasita Balladares Cruz. El 20 de noviembre del 2018, se llevó a cabo la audiencia de conciliación en la cual se deja constancia que se tiene por frustrada la conciliación al no contar la parte demandada con facultades para conciliar, asimismo, el Procurador Público de la Municipalidad de Zarumilla contestó la demanda según escrito inserto en página 58 a 63. El 28 de noviembre del 2018, se llevó a cabo audiencia de juzgamiento según es de verse del acta inserta en páginas 66 a 68 en la cual se realizaron la exposición de pretensiones y hechos, la actuación de los medios probatorios y alegatos. El 05 de diciembre del 2018, se emitió sentencia mediante resolución número dos, inserta en páginas 69 a 84, que declara fundada la demanda. El Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, al no encontrarse conforme con la sentencia interpuso recurso de apelación el 12 de diciembre de 2018, mediante escrito inserto en página 96 a 99, concediéndose el recurso con efecto suspensivo por resolución número tres de fecha 17 de diciembre de 2018.</p> <p>III. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN: Argumentos centrales del Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Zarumilla La pretensión de la parte apelante es que se revoque la sentencia y sea declarada infundada la demanda, por los siguientes fundamentos: 3.1. Aduce que respecto al Reconocimiento de un contrato de trabajo hace las siguientes objeciones: i. los recibos por honorarios no acreditan por si solos el elemento esencial de un contrato de trabajo, debiendo ser corroborados por otros medios, señala que la carga de la prueba la tiene el demandante conforme lo establece el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; ii. Con la declaración testimonial se presume que la demandante prestó servicios solamente el año 2018 más no el año</p>	<p>2. Explícita y evidencia congruencia con los 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 explícita 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.</i> No cumple.</p>				X							
------------------------------	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

<p>2017, agrega que el testigo entro en contradicciones, asimismo, falsea la verdad respecto al mes de julio de 2018 en que la demandante no acredita con medio probatorio idóneo haber laborado, trayendo como consecuencia que el Órgano Jurisdiccional caiga en error; en ese orden de ideas la demandante no ha superado el periodo de prueba.</p> <p>3.2. Cita el considerando noveno de la casación N° 11228-2016 Ayacucho de fecha 19 de octubre de 2017 sobre reposición, aduce que el último periodo supuestamente laborado por la demandante fue en el mes de agosto de 2018 con lo que se corrobora que no superó el periodo de prueba regulado en el artículo 10 del D.S. N° 003-97-TR.</p> <p>3.3. Refiere que en el presente caso no se ha configurado despido incausado ya que la propia demandante tenía pleno conocimiento que su servicio tenía fecha de inicio y fecha de culminación, siendo el mes de agosto, conforme se corrobora con la denuncia del supuesto despido.</p> <p>3.4. Señala que la naturaleza del agravio es económica en razón a que no se cuenta con plaza presupuestada para la demandante, ocasionándose perjuicio a las arcas de su representada.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por el Abog. Leodan Nuñez Pasapera – Docente universitario – ULADECH Católica.

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes.

LECTURA. El cuadro 4, al ser analizado, deja ver que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Esto es resultado de la calidad de la introducción, así como por la postura de las partes que fueron de rango: alta y alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento, la individualización de las partes, el asunto, y la claridad; mientras que 1: evidencia los aspectos del proceso. Así mismo, en cuanto a la postura de las partes se localizaron 4 de los 5 parámetros previstos: el objeto de la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación, evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación, y la claridad; mientras que 1: evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento del Vínculo Laboral Indeterminado y Reposición Laboral; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, Distrito Judicial de Tumbes. 2021

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]
<p>II. FUNDAMENTO DEL JUZGADO REVISOR</p> <p>IV. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN</p> <p>4.1 CONCEPTOS</p> <p>Para resolver el presente caso es necesario revisar los siguientes conceptos a fin de entender con mayor precisión el pronunciamiento:</p> <p>a) Derecho a impugnar</p> <p>El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; tal como lo dispone el Código Procesal Civil en su artículo 364° y artículo 358°, en los cuáles se prescribe que para la procedencia de un medio impugnatorio, el impugnante fundamenta su pedido en el acto procesal en que lo interpone, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva; el impugnante debe adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna.</p> <p>b) Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva: acceso a la justicia.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual</i></p>			X								

	<p>La tutela judicial efectiva no significa, pues, la obligación del Órgano Jurisdiccional de admitir a trámite toda demanda, ni que, admita a trámite, tenga necesariamente que declararse fundada dicha demanda. Debe tenerse en cuenta que para la admisión a trámite, el Juez solo puede verificar la satisfacción de los requisitos formales de admisibilidad y procedencia señalados en la ley procesal; exigencias relacionadas con la validez de la relación procesal que, como sabemos, se asientan en los presupuestos procesales y en las condiciones de la acción; es decir, exigencias que tienen que ver con la competencia absoluta del Juez, la capacidad procesal del demandante o de su representante, los requisitos de la demanda, la falta de legitimidad del demandante o del demandado, e interés para obrar (asimila voluntad de la ley-caso justificable). Pues se trata del ejercicio del derecho a la acción que no se identifica con la pretensión que constituye el elemento de fondo basado en las razones de pedir y que ha de significar la carga de la prueba. Siendo en la sentencia donde el Juez declara (dice) el derecho y no liminarmente; por ello, puede haber proceso con demanda desestimada en el fondo.</p> <p>4.2 ANÁLISIS DEL CASO</p> <p>Desde nuestra perspectiva, atendiendo a los fundamentos del recurso de apelación, el pronunciamiento judicial de esta Superior Sala Laboral debe incidir en los siguientes puntos controvertidos.</p> <p>a) Determinar cuál es la relación jurídica existente entre la demandante y el demandado</p> <p>La pretensión de la parte demandante es que se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo los alcances del régimen laboral privado, por desarrollar labores de Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Zarumilla en el periodo acumulativo que comprende los meses de abril, mayo, octubre y noviembre de 2017 y febrero, marzo, julio y agosto de 2018, en aplicación del TUO del Decreto Legislativo 728 artículo 4° y D.S. N° 001-96-TR artículo 16°, y se le reponga en su puesto de trabajo al haber sido objeto de despido incausado. Sostiene que fue contratada de manera verbal a efectos de realizar las labores de Policía Municipal en los meses señalados, cumpliendo una jornada laboral de 08 horas diarias y habiendo sido remunerada en la suma de S/ 930.00.</p> <p>A su turno la parte demandada sostuvo que el demandante prestó servicios a</p>	<p><i>de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> No 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: el contenido del lenguaje no</p>											12
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p>la Municipalidad Provincial de Zarumilla bajo la modalidad de locación de servicios, contrato que es de naturaleza civil; indica que con los recibos por honorarios no acredita una relación jurídica de naturaleza laboral; y refiere que, de considerarse una relación laboral entre su representada y la parte demandante, esta no supera el periodo de prueba que es de tres meses. Por último, se aprecia que el A quo fundamentó su decisión en que conforme la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 - artículo 37, los obreros que prestan sus servicios a la municipalidades son servidores públicos que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada; y, para determinar el régimen que le corresponde al demandante ha citado el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional en el cual se estableció que los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros; en consecuencia al haber sobrepasado el plazo del periodo de prueba, este debe ser considerado como un trabajador con contrato individual de trabajo a plazo indeterminado, por lo que, solo pudo ser despedido por causa justa. Finalmente desarrolla el precedente vinculante caso Huatuco, y concluye que a este caso en concreto se debe aplicar la Casación Laboral N° 8347-2014 de fecha 15 de Diciembre de 2015, donde se precisó los alcances de las reglas obligatoria del caso aludido; entre ellas, que no es aplicable el caso Huatuco cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada; y, refirió que el concepto de honorarios profesionales del abogado de la parte demandante, se debe a que la demanda es adecuada, expone la pretensión y los hechos de forma clara y precisa; la participación del abogado en las audiencias; la duración corta del proceso; la necesidad de requerir los servicios de un abogado; y la exposición de los alegatos en la audiencia se dieron de forma clara y precisa.</p>	<p>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. Sí cumple</p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>Para emitir un pronunciamiento adecuado en el presente proceso es pertinente desarrollar en qué consiste la figura jurídica de la presunción laboral o la denominada presunción de existencia del contrato de trabajo, la cual se encuentra contenida en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal laboral -en adelante NLPL - artículo 23.27, esta innovadora norma otorga al trabajador la ventaja de simplemente acreditar con el medio probatorio de su elección que</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 cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> No 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>										

7 Ley Procesal lab. art. 23.2: "acreditada la prestación de personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en Contrario"

	<p>existió una prestación de servicios, desplazando el deber de probar la subordinación y remuneración cuya demostración ahora está a cargo del empleador, de no probar éstos últimos elementos, se presume la existencia de una relación laboral. En este contexto, el demandante solo debe acreditar con medios de prueba idóneos la prestación personal de servicios -documentos, testigos, declaraciones de parte, pericia, e indicios, etc.-</p> <p>Además, debemos tener en cuenta lo señalado en el Texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 728 artículo 5, que señala: "la prestación de servicios de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. (...)". En este sentido, se arriba a que es obligación del trabajador poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, se ejecuta como persona natural y no puede ser delegada, sustituida o auxiliada por un tercero, salvo la excepción prevista en la norma acotada.</p> <p>De la revisión del expediente y de la sentencia venida en grado, así como de los medios de prueba actuados y valorados por el Juez de primera instancia, este Colegiado considera que la parte demandante en este caso acredita la prestación personal de servicios brindados a la Municipalidad Provincial de Zarumilla, en los periodos del 01 al 15 de noviembre de 2017 y del 16 al 31 de octubre de 2017, con el rol de servicios insertos en páginas 10 a 13, del cual se advierte que la señora Gladys Pasita Balladares Cruz trabajó como Policía Municipal, documentos que no han sido materia de tacha por parte de la demandada, quedando además corroborada esta situación las fotografías insertas a páginas 14 a 17, donde se aprecia a la demandante utilizando el uniforme de la Municipalidad demandada; asimismo con el Oficio N° 001-2018/G.P.B.C de fecha 04 de setiembre de 2018 por medio del cual la demandante hace entrega de la indumentaria de la Policía Municipal al no estar prestando servicios; con la declaración testimonial del señor Poll Lilan Zúñiga Lacca que en audiencia de juzgamiento refiere que conoce a la demandante de vista, la ha visto trabajar como policía municipal en el sector del mercado; y por último, con los recibos por honorarios electrónicos insertos en páginas 03 a 09 y cheque inserto en página 20, los cuales acreditan el tiempo de prestación de servicios. Por lo que existiendo un conjunto de indicios, los cuales al ser analizados a la luz de las reglas de la lógica, la ciencia y la experiencia, se ha podido inferir y llegar a la conclusión que la demandante si ha prestado</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> Sí cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo 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>			X									
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>servicios para la entidad demandada de forma personal. El segundo elemento de un contrato de trabajo es la subordinación, este se encuentra probado con los roles de servicio de la Policía Municipal por los periodos del 01 al 15 de noviembre de 2017 y del 16 al 31 de octubre de 2017 insertos en páginas 10 a 13, en tanto se observa que la demandante laboraba para la entidad demandada en el área de Policía Municipal advirtiéndose que en la parte inferior de dichas documentales se establece la forma en que se prestará el servicio y el horario que deberán cumplir el personal, documentos que se encuentran firmados por el Jefe de la Policía Municipal de la Municipalidad demandada, evidenciándose la jerarquía existente en esta entidad y la subordinación de la demandante, lo cual se ratifica con el Oficio N° 001-2018/G.P.B.C de fecha 04 de setiembre de 2018 por medio del cual la demandante hace entrega de la indumentaria de la Policía Municipal al Jefe de la Policía Municipal. Respecto al tercer elemento, esto es, la remuneración, se encuentra acreditada con los recibos por honorarios electrónicos insertos en páginas 03 a 09, en el cual se detalla el monto cancelado al demandante por la prestación de servicios y el periodo laborado, asimismo con el cheque inserto en página 20. En conclusión, en este caso se ha acreditado la existencia de una relación laboral.</p> <p>Así, para dar solución a este conflicto de intereses, es pertinente aplicar el TUO del Decreto Legislativo N° 728 artículo 4° 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. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna" y la Ley N° 29497 -Nueva Ley Procesal del Trabajo- artículo 23.2 del que ya se ha hecho referencia anteriormente; por lo que concluimos que entre las partes ha existido un contrato de naturaleza laboral por los argumentos desarrollados en el párrafo anterior, no siendo amparable el extremo de la apelación que resta fuerza probatoria a la pretensión de reconocimiento de contrato de trabajo.</p> <p>En relación al régimen laboral aplicable para los Policías Municipales, este Colegiado aplica el criterio adoptado en el IV Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional por ser vinculante a nivel nacional, el cual ha señalado: "Los policías</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>municipales y los serenos deben ser considerados como obreros de las municipalidades en razón a que del contenido y naturaleza de las labores que desarrollan, es posible apreciar que su trabajo es preponderantemente físico. (...).8; Ante lo señalado resulta pertinente citar al profesor Jorge Rendón Vásquez, que señala: "los obreros y los empleados constituyen los grupos más numerosos de trabajadores, su diferenciación obedece a la naturaleza del trabajo de cada uno de ellos: los obreros se hallan en contacto directo con los instrumentos de producción y con las materias primas, sobre los cuales ponen en acción su capacidad laboral; los empleados no tienen, por lo general, esa relación, sus tareas son más de oficina, de dirección de planeamiento o de control; interviene más en la esfera de la documentación relativa a la producción de los bienes y servicios"9. Además de ello, el II Pleno jurisdiccional en materia laboral, señala que (...) los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada", por lo que, este colegiado concluye que la demandante debe estar comprendida en el régimen de la actividad privada al haberse desempeñado como "Policía Municipal", conforme la Ley N° 27972 artículo 37°; criterio que ha sido reiterado en numerosas ejecutorias, emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en las Casaciones N° 15100-2014-Cusco de fecha 16 de junio de 2016, N° 2469-2015-Arequipa de fecha 11 de enero de 2016, N° 2160-2014-Cajamarca de fecha 10 de noviembre de 2015, entre otras, que constituyen doctrina jurisprudencial.</p> <p>b) Determinar si la demandante superó el periodo de prueba en la relación laboral</p> <p>La demandante al ser trabajadora sujeta al régimen de la actividad privada - regulada mediante el Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)-, tiene como periodo de prueba para poder alcanzar protección contra el despido arbitrario el término de tres meses, conforme el Decreto Supremo N° 003-97-TR artículo 1010; siendo que de la revisión de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

8 IV Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral de fecha 17 de setiembre del 2016. Publicado el 22 de mayo del 2017. pág. 13.

9 Rendón, J. Manual de Derecho del Trabajo Individual. Serie: Los Derechos Sociales del Trabajador. Ediciones Tarpuy. p. 77.-

10 Decreto Supremo N°003-97-TR artículo 10 señala: "El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. (...)"

<p>los medios probatorios presentados por ésta, se observa que ha superado el periodo de prueba de 03 meses, término exigido por ley, en aplicación del Decreto Supremo N° 001-96-TR -Reglamento de Ley de Fomento al Empleo- artículo 16° que señala: "En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese", ya que han quedado demostradas las labores efectuadas por la demandante en los periodos 01-04-2017 al 31-05-2017, 01-10-2017 al 30-11-2017, 01-02-2018 al 31-03-2018 y 01-07-2018 al 31-08-2018, en el mismo cargo de Policía Municipal, criterio que es acogido además por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 13509-2016 -Tacna de fecha 25 de abril de 2018 que en su considerando décimo tercero establece: "Estando a lo expuesto, se tiene que el reingreso del trabajador se ha producido para laborar en un puesto cualitativamente igual al periodo laborado anteriormente, conforme al artículo 16° Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, al sumar los periodos laborados en cada oportunidad se tiene que el demandante ha completado el periodo de prueba establecido en la ley"; por lo que, lo alegado por el apelante respecto a que la demandante no ha superado el periodo de prueba no tiene asidero fáctico, ya que según lo explicado si ha sido cumplido, no siendo de aplicación la casación N° 11228-2016 Ayacucho de fecha 19 de octubre de 2017 en el presente caso, deviniendo igualmente en infundado este extremo del recurso de apelación.</p> <p>En consecuencia, este colegiado considera que la sentencia venida en grado debe ser confirmada en estos extremos por los fundamentos esbozados, y se debe declarar la existencia de una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, entre Gladys Pasita Balladares Cruz y la Municipalidad Provincial de Zarumilla por haber superado el periodo de prueba.</p> <p>c) Determinar si existió despido incausado.</p> <p>Al haberse establecido en los párrafos precedentes que en el presente caso se ha configurado relación laboral a plazo indeterminado comprendido en el</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>régimen de la actividad privada, la demandante solamente podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, lo que no ha sucedido en el presente caso, por cuanto la demandada no ha ofrecido medio probatorio alguno destinado a probar situación distinta sobre la causa invocada del despido. En el presente caso, la demandante fue impedida de ingresar a su centro de trabajo, sin expresión de causa alguna válida, conforme así lo señala la denuncia policial cuyo certificado se encuentra inserto en página 18, produciéndose, en consecuencia, un despido incausado el cual constituye modalidad del despido arbitrario, lo que tampoco ha sido negado por la demandada; por lo que este colegiado advierte que si se dio un despido arbitrario contra la demandante Gladys Pasita Balladares Cruz, debiendo confirmarse la apelada en el extremo que dispone la reincorporación de la misma.</p> <p>d) Respecto al agravio invocado. Este Colegiado considera que no se ha configurado agravio de ningún tipo en la presente causa, asimismo no se afecta la economía de la demandada, ya que como ha quedado sentado, a la demandante le corresponde el derecho invocado.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por el Abog. Leodan Nuñez Pasapera – Docente universitario – ULADECH Católica.

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes.

LECTURA. El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: mediana. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: mediana y mediana respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados, las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad; mientras que 1: las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones, las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas, las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

	<p>indeterminado entre el recurrente y la demandada, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (TUO del D. Leg. N° 728), concordante con lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, en calidad de policía municipal de la municipalidad demandada, por el periodo laboral acumulativo que comprende desde el 01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018; y asimismo: ORDENO a la demandada REINCORPORE a la demandante GLADYS PASITA BALLADARES CRUZ en el puesto de policía municipal y/o en otro de similar naturaleza sin afectar sus derechos laborales, en la condición de obrera que venía desempeñando hasta antes del momento del despido (31-08-2018), bajo el Régimen Laboral de la actividad privada (D. Leg. 728), cumpliendo con las disposiciones que dicho régimen implica; CON costos y SIN costas del proceso. FIJESE por concepto de honorarios profesionales del abogado de la parte demandante, en consecuencia: ORDENO a la demandada CUMPLA con pagar la suma de TRES MIL CON 00/100 SOLES (S/ 3,000.00) a favor de la defensa técnica de la demandante, más el 5% de éste monto a favor del Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a CIENTO CINCUENTA CON 00/100 SOLES (S/ 150.00) debiendo abonarse en ejecución de sentencia. (...)"</p> <p>NOTIFÍQUESE y REMÍTASE el expediente al Juzgado de origen en su oportunidad.</p>	<p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco 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>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>				X						

Descripción de la decisión		<p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Sí 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. Sí cumple</i></p>											
-----------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por el Abog. Leodan Nuñez Pasapera – Docente universitario – ULADECH Católica
Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02 Distrito Judicial de Tumbes.

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: alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena, mención clara de lo que se decide u ordena, mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado), y la claridad; mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración).

	considerativa	Motivación de los hechos				X		18	[9- 12]	Mediana						
		Motivación del derecho					X			[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta						
							X			[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión					X			[5 - 6]	Mediana					
										[3 - 4]	Baja					
										[1 - 2]	Muy baja					

Cuadro diseñado por el Abog. Leodan Nuñez Pasapera – Docente universitario – ULADECH Católica.

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes.

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

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de vínculo laboral indeterminado y reposición laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes, fue de rango: Muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: alta y alta; asimismo

de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta y muy alta; y finalmente de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento del vínculo laboral y reposición laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, Distrito Judicial de Tumbes. 2021

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	Media	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]	
Calidad de la sentencia	Parte expositiva	Introducción				X		[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes				X		[7 - 8]	Alta					
							[5 - 6]	Mediana						
							[3 - 4]	Baja						

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de vínculo laboral indeterminado y reposición laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, mediana y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de la calidad de la introducción y la postura de las partes fueron: alta y alta; asimismo, de la motivación de los hechos y la motivación del derecho fueron: mediana, mediana; finalmente: la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta, respectivamente.

6.2 Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación dan a conocer que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre **reconocimiento de vínculo laboral indeterminado y reposición laboral**, en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02 correspondiente al Distrito Judicial de Tumbes, fueron de rango **muy alta** y **alta**, respectivamente, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio, tal como se observa en los cuadros 7 y 8.

1. Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial, del Distrito Judicial de Tumbes, tal como lo indica el cuadro 7. Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: alta, muy alta y muy alta, respectivamente, como se puede ver en los cuadros 1, 2 y 3.

Con base en los hallazgos se puede afirmar:

1.1 La calidad de su parte expositiva fue de rango alta. Esto se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alta y alta, respectivamente, lo cual se puede apreciar en el cuadro 2.

La calidad de la **introducción**, que fue de rango alta; es porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, los aspectos del proceso y la claridad.

Asimismo, la calidad de **postura de las partes** que fue de rango alta; porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad, explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver.

Respecto a estos hallazgos en la parte de la **introducción** se percibe un cumplimiento mayoritario de los parámetros previstos; está compuesta por un “*encabezamiento*”, que presenta la numeración del expediente; la numeración de la sentencia; el lugar y la fecha donde fue emitida. Asimismo, un “*asunto*”, donde se puede leer cuál es el problema o respecto a qué se decidirá. Hasta este punto, el análisis demuestra que la sentencia, en cuanto a estos rubros se ajusta a los parámetros normativos establecidos en el artículo 119 (primer párrafo) y 122 (inciso 1 y 2) del Código Procesal Civil, porque en ellas se indica las características que deben tener las resoluciones (Cajas, 2008), además la redacción evidencia “*claridad*”.

De otro lado, el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil proclama el derecho a una tutela jurisdiccional efectiva para todas las partes del proceso y en principio, **la postura de las partes** deja entrever que en el texto de la sentencia se tiende a destacar la pretensión de la accionante, más no de la parte demandada, cuya pretensión no se hace saber literalmente en este rubro. En ese sentido, se evidencia “*congruencia con la pretensión del demandante*”, se muestra la posición de ambas partes, lo que evidencia que sí hay congruencia con los “*fundamentos fácticos expuestos por las partes*”. Se debe recalcar que, por definición, la parte expositiva de la sentencia debe contener las pretensiones de las partes y darse cumplimiento a la Tutela Jurisdiccional efectiva a la que se refiere el Código Procesal Civil. Cabe mencionar que esto se cumple en un cincuenta por ciento.

1.2 La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 2).

Respecto a la **motivación de los hechos** se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados, razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas, y la claridad; se evidencian aplicación de la valoración conjunta, y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.

Asimismo, en la “**motivación del derecho**”, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones, razones orientadas a respetar los derechos fundamentales, razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad; mientras que 1: razones orientadas a interpretar las normas aplicadas.

Al respecto, puede afirmarse que, por exigencia Constitucional y Legal, según la norma del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política, comentada por Chanamé (2009), el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la norma del inciso 6 del artículo 50 del Código Procesal Civil, una sentencia debe poner en evidencia los fundamentos de hecho y del derecho, los cuales deben no solo ser mencionados, sino respetados.

En las “**motivaciones de hecho**” ha quedado en evidencia de la parte considerativa que se han mostrado “*los hechos probados e improbados*” en el caso en estudio, pues el juzgador ha motivado su juicio en los medios de prueba ofrecidos y estos han creado seguridad en su decisión, a la vez demostró que tales pruebas presentan “*fiabilidad*” al expresar que los testimonios fueron coherentes y creíbles. Sin embargo, el pronunciamiento omitió las “*razones que evidencian la aplicación de la valoración conjunta*”, pues durante el proceso se admitió medios probatorios ofrecidos de manera extemporánea por la demandante y se dejó de lado otros medios presentados por la parte demandada y también de la parte demandante, pero esto no fue explicado en los fundamentos de hecho, que al ser leído parece que solo interpreta la postura de una de las partes y no de la otra, un agravio importante al principio del debido proceso, amparado en el Código Procesal Civil. Tampoco se evidencia la “*aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia*” al haberse omitido el parámetro antes expuesto. Sin embargo, hay “*claridad*” en la redacción.

Sobre el particular, es importante señalar lo recientemente dispuesto por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 15296-2014 Lima, que dispone que el juez puede ordenar de manera excepcional, la práctica de alguna prueba adicional, siempre que no se aparte del

artículo 22 de la Ley 29497, es decir que se presente como “prueba de oficio”. Esto contravendría lo que sucedió en el caso en estudio, ya que el demandado aseguró en su impugnación que acudió con testigos a la audiencia única de juzgamiento y que sus testimoniales no fueron admitidas de oficio por el juez en dicho acto, lo que no le permitió alegar una buena defensa.

La “**motivación del derecho**” basa sus fundamentos en elementos normativos, de la jurisprudencia y de la doctrina; esto ha quedado demostrado en las “*razones que evidencian que las normas aplicadas han sido aplicadas de acuerdo a los hechos y pretensiones*” al acotar oportunamente a los artículos 1 y 23 de la Ley 29497, así como los artículos 196 y 197 del Código Procesal Civil, lo que además establece una “*conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión*” y el “*respeto de los derechos fundamentales*”, pero en las normas sustantivas, el juzgador no interpreta su motivación, al nombrar solamente las normas referidas a la materia y no desplegar un razonamiento jurídico eficaz que permita al suscrito conocer cómo es que se aplicaron dichas normas en favor de la pretensión de la demandante.

1.3 La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se determinó en base a los resultados 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 3).

En la aplicación del **principio de congruencia**, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en primera instancia, y la claridad, se evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

Por su parte, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación), evidencia mención

expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso), y la claridad.

En relación al **principio de congruencia**, el hecho de pronunciarse exclusivamente y “*nada más que de las pretensiones ejercitadas*”, evidencia su proximidad a los alcances normativos previstos en el Título Preliminar del artículo VII del Código Procesal Civil, en el cual está escrito que el Juez, si bien puede suplir el derecho mal invocado o incorporar el derecho que corresponda, sin embargo, deberá ceñirse al petitorio y a los hechos expuestos por las partes en el proceso, en donde el juez solo se pronuncia respecto al petitorio de la demandante sin evidenciarse *ultra-petita* ni *extra-petita*. Este aspecto es reconocido en la doctrina como principio de congruencia, conforme sostiene Ticona (1994)

Respecto a la **descripción de la decisión**, puede afirmarse que se ha garantizado la tutela jurisdiccional efectiva, por lo menos en este rubro, su lectura tiene “*claridad*”, es entendible, no exagera en el uso de términos extremadamente técnicos y jurídicos, con lo cual se asemeja a la exposición que se observa en la norma del inciso 4 del artículo 122 del Código Procesal Civil, comentada por Cajas (2008), en dicha norma se indica que la resolución deberá contener la “*mención clara y expresa de lo que se decide y ordena respecto de todos los puntos controvertidos*”; en este sentido, la claridad es determinante, en virtud de que la sentencia es prácticamente un acto de comunicación entre el Estado y los justiciables, porque el destinatario cierto de una sentencia es un ciudadano para quien el texto de la sentencia debe ser accesible, asimismo se detalla “*a quién corresponde cumplir con la obligación señalada*”, así como “*el pago de costas y costos del proceso*”.

2. Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad fue de rango alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Laboral al Distrito Judicial de Tumbes (Cuadro 8). Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: alta, alta, y muy alta, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

Con base en los hallazgos se puede afirmar:

2.1 La calidad de su parte expositiva fue de rango alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alta y alta, respectivamente (Cuadro 4). En la **introducción**, se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: se evidencia los aspectos del proceso.

Asimismo, en la **postura de las partes**, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: el objeto de la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación, evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación, y la claridad; mientras que 1: se evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante.

La jurisprudencia dice que el acto procesal se le califica por su forma, pues “es un hecho que acontece en el mundo de la realidad, y al modo cómo se manifiesta el contenido de dicho acto, es decir, como aparece exteriormente, se le denomina forma” (CAS N°1363-99-LIMA, p.4403). Así pues, se tiene en la **introducción** de esta sentencia los elementos básicos como el “*encabezamiento*”, con sus datos explícitos; el “*asunto*”, donde detalla la pretensión y las cuestiones planteadas por el impugnante; los datos de “*individualización de las partes*”, con sus nombres completos; y “*claridad*” en la redacción. Sin embargo, no se tiene a la vista una evidencia de “*los aspectos del proceso*”, donde se detallen todos los vicios del proceso o sus etapas previas, conforme describe la doctrina.

Por otra parte, se tiene en consideración que la sentencia en estudio sí aborda “*el objeto de la impugnación*”, el cual es la sentencia de primera instancia que declara fundado el pedido de la demandante y todos sus extremos. Sobre lo desarrollado, se deduce que sí existe “*congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos*” de la impugnación, así como la “*pretensión de quien formula la impugnación*”, pero no es así con “*la pretensión de la parte contraria*”, la cual no tiene lugar en este punto.”

2.2 La calidad de su parte considerativa fue de rango alta. Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango mediana y mediana, respectivamente (Cuadro 5). En la **motivación de los hechos**, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados, las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad; mientras que 1: las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.

Asimismo, en la **motivación del derecho**, se encontraron los 3 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones, las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas, las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

En lo que respecta a la motivación plasmada en segunda instancia, a diferencia de las omisiones incurridas en la parte expositiva, en este rubro se observa que hay un esmero por explicitar las razones para la fundamentación de los hechos y del derecho, lo que demuestra su similitud a la conceptualización suscrita por Igartúa (2009), para quien perdedor y ganador de un proceso tienen el derecho, el primero de saber las razones de su razón, y el segundo las razones de su sin razón; con lo cual se puede afirmar que hay respeto al enunciado constitucional que expresa que la resolución tendrá fundamentos de hecho y de derecho expuestos, claros; en consecuencia hay coherencia con lo estipulado en la norma del artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el cual está escrito que al órgano revisor le está impuesto no recapitular los fundamentos de una resolución recurrida, sino elaborar sus propios fundamentos.

Otra concordancia substancial es la que recoge la Constitución Política de 1993 que en su artículo 139° dispone: “Son principios y derechos de la función jurisdiccional: N°5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustenten” (Congreso Constituyente Democrático, 2019).

La **motivación fáctica/jurídica** de la sentencia cumple casi en su totalidad estas disposiciones al haber dejado en evidencia la “*selección de hechos probados e improbados*”, “*la fiabilidad de las pruebas*”, “*las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia*”, “*la interpretación de las normas aplicadas*” y otros criterios más, pues deja en claro al impugnante que sus pretensiones resultan por demás improcedentes al aplicarse el “principio de primacía de la realidad” para dar relevancia a lo que ocurre en la práctica sobre los medios documentales, dando importancia y credibilidad a los testimonios de clientes que aseguraron haber visto a la demandante laborando y cumpliendo un horario en el negocio del demandado.

Además, se cumple lo dispuesto anteriormente por el Tribunal Constitucional en su sentencia 1944-2002-AA/TC, en cuyo fundamento 3 dice: “el empleador suele tener la tendencia de esconder la relación de laboralidad con la finalidad de sustraerse a sus obligaciones legales”; y por otro lado menciona: “con relación al principio de primacía de la realidad, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito de este principio en caso de que hubiera discordancia entre lo que ocurre en la realidad 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”.

Por último, la admisión o no admisión de los medios probatorios que motivaron la sentencia está sustentada en el artículo 21 de la Ley 29497 que precisa que “las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer esta actividad se desarrolla bajo su responsabilidad y sin perjuicio de que el juez las admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos, así como la falta de presentación de documentos no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados”, lo cual es fundamental para entender la lógica jurídica de quien emite la sentencia.”

2.3 Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. “Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

En cuanto al, **principio de congruencia**, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente, resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que 1: se evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa.

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

En esta parte de la sentencia hay proximidad a lo establecido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, es decir pronunciarse únicamente sobre las pretensiones planteadas en la segunda instancia, ya que cualquier otro extremo existente en la sentencia de primera instancia que no hubiera sido impugnada, simplemente está consentido.

Como lo explica el juzgador en su motivación, el jurista Roberto Loutayf, citado por De La Rúa, indica que: “El principio de Congruencia tiene en segunda instancia manifestaciones más limitantes y rigurosas, porque tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes y la voluntad de estos condiciona más al juez. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: *tantum devolutum quantum appellatum*” (De La Rúa, 1991, pág. 214). En ese sentido, la sentencia cumple con ese objetivo al pronunciarse solo sobre los hechos impugnados: la relación de laboralidad, la remuneración percibida, y la admisión insuficiente de medios probatorios.

De tal modo que en su parte resolutive se pronunció clara y expresamente respecto a la pretensión planteada por el impugnante, la cual fue la nulidad o revocatoria de la sentencia de primera instancia, esto fue denegado por el juez en segunda instancia; en consecuencia, se confirmó la sentencia venida en grado y se ordenó el pago de los beneficios sociales y asignación familiar en favor de la demandante. Sin embargo, no se puede afirmar que esta parte de la sentencia cumplió a cabalidad con todos los requisitos, ya que se evidenció la falta de algunos parámetros planteados, como la “*correspondencia con la parte expositiva y considerativa*” y la “*mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso*”.

VII. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Reconocimiento de vínculo laboral indeterminado y reposición, contenidas en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la calidad de la sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7).

Fue emitida por el Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial de, donde se resolvió: Fundada la demanda de reconocimiento de contrato de trabajo y reposición de folios 25 a 36 interpuesta por doña Gladys Pasita Balladares Cruz contra la Municipalidad Provincial de Zarumilla; se le reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el recurrente y la demandada, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (TUO del D. Leg. N° 728), concordante con lo dispuesto en el artículo 37° de la ley n° 27972, en calidad de policía municipal de la municipalidad demandada, por el periodo laboral acumulativo que comprende desde el 01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018; y asimismo se ordenó a la demandada reincorpore a la demandante Gladys Pasita Balladares Cruz en el puesto de *policía municipal* y/o en otro de similar naturaleza sin afectar sus derechos laborales, en la condición de obrera que venía desempeñando hasta antes del momento del despido (31-08-2018), bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. 728), cumpliendo con las disposiciones que dicho régimen implica; con costos y sin costas del proceso. Fijándose ese por concepto de *honorarios profesionales* del abogado de la parte demandante, en consecuencia: ordeno a la demandada cumpla con pagar la suma de tres mil con 00/100 soles (s/ 3,000.00) a favor de la defensa técnica de la demandante, más el 5% de éste monto a favor del colegio de abogados de tumbes que equivale a ciento cincuenta con 00/100 soles (s/ 150.00)

debiendo abonarse en ejecución de sentencia.

1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango mediana (Cuadro 1)

Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango alta, porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento, el asunto, y la claridad; mientras que 1: se encontró la individualización de las partes, y los aspectos del proceso.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango alta, porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 2: se explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver.

2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta (Cuadro 2)

En primer lugar, la calidad de la motivación de los hechos fue de rango alta, pues se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados, razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas, y la claridad; mientras que 2: se evidencian la aplicación de la valoración conjunta, y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.

Asimismo, la calidad de la motivación del derecho fue de rango muy alta, pues se hallaron 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones, razones orientadas a respetar los derechos fundamentales, razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad; se encontraron las razones orientadas a interpretar las normas aplicadas.

3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 3)

Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontraron 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en primera instancia, y la claridad; mientras que 1: se evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación), evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso), y la claridad.

Respecto a la calidad de la sentencia de segunda instancia

Se determinó que su calidad fue de rango alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 8).

Fue emitida por la Sala Laboral Permanente de Tumbes, donde se resolvió: Confirmar la sentencia contenida en la resolución número DOS de fecha 05 de diciembre del 2018, expedida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes, inserta en página 69 a 84, que resolvió declarar: "FUNDADA la demanda de RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y REPOSICIÓN de folios 25 a 36 interpuesta por doña GLADYS PASITA BALLADARES CRUZ contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA; con emplazamiento al PROCURADOR PUBLICO MUNICIPAL, en consecuencia: RECONOZCASE la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el recurrente y la demandada, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (TUO del D.

Leg. N° 728), concordante con lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, en calidad de policía municipal de la municipalidad demandada, por el periodo laboral acumulativo que comprende desde el 01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018; y asimismo: ORDENO a la demandada REINCORPORE a la demandante GLADYS PASITA BALLADARES CRUZ en el puesto de policía municipal y/o en otro de similar naturaleza sin afectar sus derechos laborales, en la condición de obrera que venía desempeñando hasta antes del momento del despido (31-08-2018), bajo el Régimen Laboral de la actividad privada (D. Leg. 728), cumpliendo con las disposiciones que dicho régimen implica; CON costos y SIN costas del proceso.

4. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta (Cuadro 4)

En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango alta, porque se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: se evidencia los aspectos del proceso.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango alta, pues se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: el objeto de la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación, evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación, y la claridad; mientras que 1: se evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante.

5. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango mediana (Cuadro 5)

En cuanto a la calidad de la motivación de los hechos fue de rango mediana; porque en su contenido, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad; mientras que 1: las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.

Por su parte, la calidad de la motivación del derecho fue de rango mediana, porque se encontraron los 3 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones, las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas, las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

6. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 6)

Respecto a la calidad del principio de congruencia fue de rango alta, porque se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente, resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que 1: se evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontraron 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena, mención clara de lo que se decide u ordena, mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado), y la claridad; mientras que 1: se hace mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S., & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública- privacidad de la intimidad personal y familiar. En W. Gutiérrez, *Gaceta Jurídica. La Constitución comentada. Análisi artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País* (págs. 81-116). Lima: Gaceta Jurídica.
- Allende, H. (2018). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre “reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado por desnaturalización de contrato” en el expediente N° 564-2016-0-11501-JR-LA-03, del distrito judicial de Junín-Lima, 2018. *Tesis*. Lima, Perú: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.
- Bacre, A. (1986). *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires: Abeledo.
- Bautista, P. (2006). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Bernales, E., & Otálora, A. (1996). *La Constitución de 1993: análisis comparado*. Lima: Konrad-Adenauer-Stiftung .
- Bocanegra, M. (2020). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01, del distrito judicial de Lima Este - Lima. 2020. *Tesis*. Lima, Perú: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.
- Brust, L. (2011). La sentencia constitucional en Brasil. *Tesis Doctoral*. Salamanca, España: Universidad de Salamanca.
- Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima: ARA Editores.
- Cajas, W. (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales*. Lima: RODHAS.
- Calamandrei, P. (2000). *La Casación Civil*. México: Oxford University Press.
- Caro, L. (2013). Sentencias Judiciales y efectividad de derechos constitucionales: un análisis desde las categorías de cultura política y jurídica. . *Revista de Estudios Jurídicos UNESP*, 299-316.
- Centty, D. (julio de 2006). *Manual Metodológico para el Investigador científico*. Obtenido de www.eumed.net: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/index.htm>
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución*. Lima: Jurista Editores.
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución (4ta. Edic.)*. Lima: Jurista Editores.

- Coaguilla, J. (s.f). *Los puntos controvertidos en el proceso civil*. Obtenido de [drjaimecoaguila.galeon.com: http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf](http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf)
- Congreso Constituyente Democrático. (2019). *Constitución Política del Perú*. Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Congreso de la República. (29 de julio de 2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Obtenido de [cdn.www.gob.pe: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/536909/Ley_29497_-_Nueva_Ley_Procesal_del_Trabajo.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/536909/Ley_29497_-_Nueva_Ley_Procesal_del_Trabajo.pdf)
- Congreso del Perú. (2008). *TEXTO UNICO ORDENADO DEL CODIGO PROCESAL CIVIL*. Obtenido de [www2.congreso.gob.pe: http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A74C46F90D22260D05257A87006608DF/\\$FILE/TEXTO_UNICO_ORDENADO_DEL_CODIGO_PROCESAL_CIVIL.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A74C46F90D22260D05257A87006608DF/$FILE/TEXTO_UNICO_ORDENADO_DEL_CODIGO_PROCESAL_CIVIL.pdf)
- Córdoba, J. (2016). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre divorcio por causal de conducta deshonrosa, en el expediente N° 03237-2011-0-1601- JR-FC-05 del distrito judicial de la libertad. Tumbes. 2016. *Tesis*. Tumbes, Perú: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.
- Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: IB de F. Montevideo.
- Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial IB de F. Montevideo.
- De Andrea, F. (2008). La restauración de los tres pilares del constitucionalismo mexicano: el original esquema presidencial, el principio de no reelección y el articulado del contenido social. . *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 1-13.
- De La Rúa, F. (1991). *Límites de los recursos. La prohibición de reformatio in peius en materia penal y civil*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Erazo, M. (2011). Rigor científico en las prácticas de investigación cualitativa. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 107-136.
- Gamarra, L. (2011). La nueva ley procesal del trabajo, Ley N° 29497. *Derecho y Sociedad*, 200-211.
- Guerrero, A. (2018). La calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte 2017. *Tesis*. Lima,

- Perú: Universidad César Vallejo.
- Gutiérrez, W. (2005). La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del país T-II. *Gaceta Jurídica*.
- Hernández, D. (2012). Medición de la calidad en los procesos judiciales del Sistema Penal Acusatorio colombiano. . *Revista de Derecho*, 165-197.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Instituto justicia y cambio. (1990). Poder Judicial en el Perú: crisis y alternativas. *Jueces para la democracia*, 75-80.
- Itargúa, J. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*. Lima: TEMIS PALESTRA Editores.
- Lenise Do Prado, M., De Souza, M., & Carraro, T. (2008). Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. . En M. Lenise Do Prado, A. C. Quelopana, & E. Reséndiz, *El diseño en la investigación cualitativa* (págs. 87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Lösing, N. (2011). Independencia y función del Poder Judicial en el Estado Democrático de Derecho. *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, 413-427.
- Marchal, N. (2017). *El derecho comparado en la docencia y la investigación*. Madrid: Dykingson. S.L.
- Ministerio del trabajo y Previsión social. (s.f). *Guía de Elaboración de Propuesta Técnica*. Obtenido de [sence.gob.cl: https://sence.gob.cl/sites/default/files/concursos-y-licitaciones/guia_de_elaboracion_de_propuesta_tecnica_modalidad_cerrada_bfc_s_2019.pdf](https://sence.gob.cl/sites/default/files/concursos-y-licitaciones/guia_de_elaboracion_de_propuesta_tecnica_modalidad_cerrada_bfc_s_2019.pdf)
- Navarro, R. (2006). El ejercicio profesional y la responsabilidad penal, civil, administrativa y ético disciplinaria derivada de su ejercicio. *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Obregón, T. (2015). El periodo de Prueba. *Actualidad Empresarial*.
- Obregozo, P. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre

- reconocimiento de vinculo laboral en el expediente N° 0619-2018-0-3101- JR-LA-01, del distrito judicial de Sullana – Sullana, 2019. *Tesis*. Lima, Perú: Universidad de los Ángeles Chimbote.
- ONU. (10 de diciembre de 1948). *La Declaración Universal de Derechos del Hombre*. Obtenido de www.un.org: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Osorio, M. (s.f). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala: DATASCAN S.A.
- Robledo, H., Meljem, R., Fajardo, G., & Olvera, D. (2012). De la idea al concepto en la calidad en los servicios de salud. *Revista Conamed*, 172-175.
- Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Printed in Perú.
- Sánchez, E. (2016). Análisis de las sentencias en el Distrito Judicial de Lima Norte en función a la mejora continua de la calidad en las decisiones judiciales. *Tesis*. Lima, Perú: Universidad San Andrés.
- Sánchez, P. (2004). *Manual de Derecho Procesal Penal*. Lima: Editorial Moreno.
- TEPJF. (2016). La justicia electoral mexicana en el foro internacional. El TEPJF en la Comisión de Venecia. Homenaje a Jean-Claude Colliard. En J. Otálora, *Sistema Judicial Francés* (págs. 123-143). Ciudad de México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- Ticona, V. (1994). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. Arequipa: Industria Gráfica Librería Integral.
- ULADECH. (2013). *Línea de investigación*. Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Obtenido de [udec.edu.mx](http://www.udec.edu.mx): http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto
- Valderrama, L. (2014). Aplicación del Principio Laboral de Primacía de la Realidad ante los Supuestos de Desnaturalización. *Soluciones Laborales*, 15.
- Valderrama, S. (2010). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Yedro, J. (2012). Principios procesales. *Derecho y Sociedad*, 266-273.

ANEXOS

ANEXO 1
EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES
2do Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes

2° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL PERMANENTE DE TUMBES

EXPEDIENTE : 01189-2018-0-2601-JR-LA-02
MATERIA : RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y
REPOSICIÓN
JUEZ : REYNALDO CAYATOPA IDROGO
ESPECIALISTA : DERLYS ALAIN PANTA FOX
DEMANDADA : G.P.B.C
DEMANDANTE : MPZ

SENTENCIA NUMERO: 471-2018

RESOLUCION NÚMERO: DOS

Tumbes, Cinco de Diciembre

Del Dos Mil Dieciocho. -

VISTOS Y OIDOS: con el presente expediente, corresponde emitir sentencia en la demanda de fecha 28-09-2018 sobre **RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y REPOSICIÓN** de folios 25 a 36 interpuesta por doña **GLADYS PASITA BALLADARES CRUZ** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA**, con emplazamiento del **PROCURADOR PUBLICO**; siendo el asunto pretendido:

Pretensión principal:

- 1) **Reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado** entre el recurrente y la demandada, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (TUO del D. Leg. N° 728), concordante con lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, en calidad de **policía municipal** de la municipalidad demandada, **por el periodo laboral acumulativo que comprende desde el 01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018**; en estricta aplicación del artículo 4 del TUO del D. Leg. N° 728 y artículo 16° del D.S. N° 001-96-TR (sobre excepciones al periodo de prueba legal).

Pretensión Accesorias:

- a) *Reposición laboral en el cargo de **policía municipal**, al haber sido objeto de un despido incausado ocurrido el **01-09-2018**, bajo el régimen de la actividad privada (D. leg. N° 728), con todos los beneficios sociales y/o económicos que este contempla.*
- b) *Pago de costos procesales.*

Tramitado en la Vía del Proceso Ordinario Laboral; y **CONSIDERANDO:**

I.- ANTECEDENTES:

1.1. Argumentos que sustentan la demanda:

- a) Sostiene el demandante que fue contratado de manera verbal a efectos de realizar labores de **policía municipal**, realizando sus labores en distintos periodos (descritos líneas arriba). Durante la función desplegada cumplía una jornada laboral de 8 horas diarias en turnos rotativos, controlada y supervisada por el señor Víctor Gonzales Cruz, quien manejaba el registro de ingreso y salida del personal de policía municipal, y percibía una remuneración mensual de **S/ 930.00**.
- b) El segundo párrafo del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los obreros están sujetos al régimen de la actividad privada y en el IV Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral se acordó que los agentes de serenazgo y policía municipal deben ser considerados como obreros municipales.
- c) En el presente caso, es de aplicación el artículo 16 de la Ley de Fomento al Empleo (D.S.N° 001-96-TR) por existir un reingreso al cargo y este es notoria y cualitativamente igual al cargo ostentado antes del primer cese y además el plazo en que se ha producido dicho cese no es superior a los 3 años tal como ha previsto el artículo aludido; en consecuencia, la actora ha superado el periodo de prueba de 3 meses; por lo que, solicita protección contra el despido arbitrario y por ende la reposición laboral.
- d) La forma y circunstancia en que ha acontecido el despido, es luego de haber culminado servicios el 31-08-2018, el Jefe de Policía Municipal le manifestó que sólo había sido contratada por el mes de agosto y el presente contrato culminó. Es así que, el despido no ha operado acorde con el artículo 31 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que, deviene en un despido y por ende arbitrario, pues

no ha existido falta sustentada en el desempeño laboral ni mucho menos de conducta como trabajadora. Por lo que, corresponde se declare la existencia de un despido incausado y por ende la reposición al puesto de trabajo.

1.2. Pretensión y argumentos de la demandada: La demandada solicita que se declare *infundada* la demanda, por lo siguiente fundamentos:

- a) La demandante ha prestado servicios bajo la modalidad de locación de servicios contrato de naturaleza civil y no genera vínculo laboral entre las partes y la demandante no se encuentra en la actualidad prestando servicios.
- b) Con respecto a la *remuneración*, señala que los recibos por honorarios, no prueba o acredita por sí sólo la remuneración a favor de la demandante y lo peor aún es que no conlleva a saber fehacientemente si realizó o no la prestación del servicio supuestamente prestado en los meses consignados en los mismos. Con respecto a la *prestación personal*, sólo corrobora haber prestados servicios en los meses de *noviembre y octubre del 2017*, en ese orden de ideas no ha superado el periodo de prueba.
- c) El último periodo supuestamente laborado fueron los meses de febrero, marzo y agosto del 2018, con lo que se corrobora que no superó el periodo de prueba, regulado en el artículo 10 del D. S. N° 003-97-TR, del aludido artículo se desprende que para alcanzar protección contra el despido arbitrario se debe laborar tres meses más un día, que en el presente caso la demandante solo prestó servicios tres meses, no superando el periodo de prueba.

II.- ACTUACION PROCESAL:

- i. Escrito de demanda que obra de folios **25 a 36**.
- ii. Escrito de contestación de demanda que obra de folios **58 a 63**.
- iii. Acta de Audiencia de Conciliación que obra de folios **64 a 65**, cuyo desarrollo queda registrado en audio y video, se precisa las pretensiones materia de juicio y se señaló fecha y hora para Audiencia de Juzgamiento.
- iv. Acta de Audiencia de Juzgamiento que obra de folios **66 a 68**, cuyo desarrollo queda registrado en audio y video, señalando fecha para entrega de la sentencia para el día miércoles **05-12-2018**, a horas 04:00 pm.

III.- ANALISIS DEL CASO: NORMA APLICABLE Y VALORACION DE LA PRUEBA.

3.1.- DELIMITACION DE LA CONTROVERSIA:

- i. La materia controvertida debe fijarse teniendo en cuenta los hechos que sustenta la pretensión del demandante y la situación de rebeldía de la demandada; observando el **principio de congruencia procesal**, y en los siguientes términos:
 - 1) **Determinar si corresponde reconocer la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el recurrente y la demandada, por desnaturalización de contrato civil, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (TUO del D. Leg. N° 728), concordante con lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, en calidad de **policía municipal** de la municipalidad demandada, por el periodo laboral acumulativo que comprende desde el 01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018; en estricta aplicación del artículo 4 del TUO del D. Leg. N° 728 y artículo 16° del D.S. N° 001-96-TR (sobre excepciones al periodo de prueba legal).**
 - 2) **Determinar si la demandada con fecha **01-09-2018** ha desplegado un actuar que constituya despido incausado y en consecuencia determinar si corresponde ordenar la reincorporación de la actora a su puesto de trabajo como **policía municipal** que se desempeñaba antes despido (01-09-2018), bajo el régimen de la actividad privada (D. leg. N° 728) a plazo indeterminado.**
 - 3) **Determinar si corresponde ordenar el pago de costos del proceso.**
- ii. Estas controversias se dilucidarán observando los principios previstos en el artículo I de la NLPT en concordancia con los fundamentos del proceso laboral previsto en el artículo II de la citada Ley, pero guiados por las **Reglas de Distribución de la Carga de la Prueba** previsto en el artículo 23 de la aludida Ley donde se determina la actuación de la prueba (debate probatorio), y en sintonía con los principios de la función jurisdiccional recogidos en el artículo 139 de la Constitución Política vigente, correspondiendo analizar el fondo del asunto en base a la prueba admitida y actuada.

3.2.-DETERMINACION DEL REGIMEN LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO.

- i) Es preciso indicar que el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades Nro. 27972 (promulgada el 27-05-2009) contiene una prescripción normativa genérica y se limita a señalar que: "**Los funcionarios y empleados de las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de actividad privada**". Por su parte, el artículo 4 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley Nro. 28175 vigente desde el 01-01-2005, establece una clasificación del personal del **empleo público** (ver pie de página)¹¹, sin precisar dentro de dicha clasificación con relación al **personal obrero** que existe en las entidades públicas, tales como los Gobiernos Locales y Regionales (entiéndase para ello **como obreros**: los vigilantes, el chofer, los policías municipales, los serenos, los de limpieza de parques y jardines).
- ii) Por otro lado, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, D. Leg. 276 promulgada el 06-03-1984, reconoce que el régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada al señalar expresamente en el último párrafo de la Primera Disposición Transitoria y Final que: "**El Personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes**"; por lo demás, en el D. Leg. 276 se precisa los niveles de la carrera que son: Nivel Auxiliar, Nivel de Técnicos y el Nivel de Profesionales, existiendo dentro de cada nivel grupos ocupacionales, pero en ninguno de éstos existe la denominación "obrero". Siendo éste el marco normativo, cabe sostener que el **D. Leg. 276** (por defecto) es la norma general aplicable a todo el personal que presta servicio al Estado, siendo que el D. Leg. 728 se aplica solamente cuando la propia Ley lo exprese así (tal como ocurre con el artículo 37 aludido).

¹¹ **Artículo 4.-** "El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera: **1. Funcionario público.-** El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas. **El Funcionario Público puede ser:** a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria. b) De nombramiento y remoción regulados. c) De libre nombramiento y remoción. **2. Empleado de confianza.-** El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento. **3. Servidor público.-** Se clasifica en: a) Directivo superior.- El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno. A este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. La ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional. Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad. No podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas en la presente Ley. b) Ejecutivo.- El que desarrolla funciones administrativas, entiéndase por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Conforman un grupo ocupacional. c) Especialista.- El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa. Conforman un grupo ocupacional. d) De apoyo.- El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Conforman un grupo ocupacional".

iii) En la línea de lo antes expuesto, hay un criterio jurisprudencial mayoritario como es el de verse en la Casación N° 7945-2014-Cusco emitida por la Segunda Sala de derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (publicada el 30-11-2016 en el Diario Oficial El Peruano) que textualmente dice: ***"...Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR;..."***; cuyo criterio constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores. Por tanto, es de concluir que al personal obrero municipal le corresponde el Régimen de la Actividad Privada por disposición expresa de la Ley (***artículo 37 de la LOM Nro.27972***).

iv) La calificación del cargo de empleado u obrero a efectos de establecer el régimen laboral aplicable al prestador de servicios, de acuerdo al artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, debe realizarse en consonancia con las labores efectuadas por cada trabajador a fin de determinar la naturaleza de las mismas. En este sentido, la Primera Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia mediante Recurso de Casación N° 2754-20112-LIMA, sostuvo que si bien no existe una división exacta entre obreros y empleados, sin embargo, se puede distinguir en la medida que los primeros realizan actividad predominantemente manual, mientras que los segundos desarrollan actividades de orden más intelectual.

v) Sin perjuicio de lo mencionado, la Corte Suprema de Justicia de la República en la **CASACION Nro. 663-2014- LIMA SUR de fecha 29-10-2015** (publicada en el Diario *El Peruano* el 30-12-2015), ha sostenido categóricamente en su Décimo Primer considerando que: ***"... En el caso concreto se ha determinado la existencia de un vínculo laboral entre las partes al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios que se suscribieron para que el demandante efectúe labores de Serenazgo, el mismo que tiene la calidad de obrero, y que también lo desempeñó cuando celebró los Contratos Administrativos de Servicios (CAS); en tal sentido, teniendo en cuenta que las labores desempeñadas para el gobierno local demandado eran las de obrero, se encuentra en el ámbito del Régimen laboral de***

la Actividad Privada", posición que también es asumida por el Tribunal Constitucional en la STC. Nro. 06298-2007-PA/TC de fecha 11-12-2008, y en la STC Nro. 03334-2010-PA/TC-PIURA emitida con fecha 20-10-2010 (siendo en éste último caso que se trataba de un chofer de seguridad ciudadana).

- vi) En el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral que se realizó en Arequipa el 16 y 17 de setiembre del 2016, se adoptó por **MAYORÍA** la primera ponencia que enuncia lo siguiente: "**Los policías municipales y los serenos deben ser considerados como obreros de las municipalidades en razón a que del contenido y de la naturaleza de las labores que desarrollan, es posible apreciar que su trabajo es preponderantemente físico. La vía procedimental idónea para tramitar las pretensiones derivadas de la relación laboral debe ser conforme a la NLPT en proceso ordinario laboral o abreviado, según sea el caso**". Asimismo, en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional respecto del tema de la *categoría laboral en la que se debe enmarcar a los policías municipales y al personal de serenazgo*, se acordó por unanimidad: "**Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728)**".
- vii) Siendo ello así, del contenido de los recibos por honorarios electrónicos (folios 3 a 9), roles de servicios (folios 10 a 13), impresiones de fotografías (folios 14 a 17) y oficio (folio 19); se concluye que está acreditado que la demandante prestaba servicios como **policía municipal** para Municipalidad Provincial de Zarumilla, cuyas labores son predominantemente físicas y manuales; por lo que, se concluye que la accionante tiene la condición de **obrero**; correspondiendo estar sujeta al régimen laboral de actividad privada.

3.3.- RESPECTO AL RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO.

- i) Para establecer la existencia de una relación laboral deben concurrir copulativamente tres elementos esenciales: *la prestación personal de servicio, la remuneración y la subordinación*; para que pueda ser objeto de protección por el Derecho Laboral. **La**

prestación personal de servicio entendida como el trabajo realizado por el trabajador (personal natural) en forma personal y directa; **la remuneración**, como la contraprestación por la labor realizada por el trabajador cuyos requisitos están establecidos en el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y **la subordinación**, se puede definir como el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, por medio del cual el primero le ofrece su actividad al segundo le confiere el poder de conducirla¹², este último elemento previsto en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. 003-97-TR).

- ii) Asimismo, para el caso concreto, es oportuno citar el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 que señala textualmente: *"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. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna"* y el inciso 23.2 del artículo 23 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo que señala: *"Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario"*.
- iii) La cuestión controvertida consiste en determinar, primero, qué tipo de relación hubo entre el demandante y la Municipalidad emplazada; esto es, si existió una relación laboral de carácter subordinado o, por el contrario, una relación civil de carácter independiente en los periodos: 01-04-2017 al 31-05-2017, 01-10-2017 al 30-11-2017, 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 30-08-2018. Ello es necesario pues de verificarse que hubo una relación laboral, la contratación civil (recibos por honorarios) suscrita por la actora deberá ser considerado como contrato de trabajo de duración indeterminada.
- iv) Con respecto a la *prestación personal de servicios*, obra en autos los recibos por honorarios electrónicos (folios 3 a 9) de los meses de *abril, mayo, octubre y noviembre del 2017 y febrero, marzo y agosto del 2018*, los roles de servicios de la

¹² VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis Ricardo. Aplicación del Principio Laboral de Primacía de la Realidad ante los Supuestos de Desnaturalización. Soluciones Laborales N° 74/ Febrero 2014. Pág. 15.

policía municipal (folios 10 a 13) de los periodos: **01-11-2017 al 15-11-2017** y del **16-10-2017 al 31-10-2017**, y de la denuncia policial (folio 18) de fecha de hecho **04-09-2018** en el que consta que el Jefe de Encargado del Área de Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Zarumilla indicó que la sólo fue contratada para el mes de **agosto-2018**.

- v) Adicionalmente a las documentales está la declaración testimonial del señor **Poll Lilan Zuñiga Lacca** brindada en audiencia de juzgamiento (minutos 00:21:40 a 00:33:55), cuya declaración se resume en lo siguiente: *"trabaja en el área de serenazgo en la Municipalidad Provincial de Zarumilla desde el año 2008 hasta la fecha, por sentencia judicial del año 2011, ha percibido una remuneración variable desde el año 2008 a la fecha la suma de S/ 1,360.00. Conoce a la demandante de vista porque viven en Zarumilla, ha visto trabajar a la demandante como policía municipal en el sector del mercado, en los meses de febrero, marzo, julio y agosto del 2018 y también la ha visto trabajar en el año 2017 pero no recuerda en que meses. Su horario es variable de 7 de la mañana a 3 de la tarde, de 3 de la tarde a 11 de la noche y 11 de la noche a 3 de la mañana. Con respecto al horario de la demandante o las horas en que ha visto trabajar a la demandante, expresa que la ha visto mayormente en la mañana en el mercado, en la tranquera de la policía municipal y dando vueltas con otros policías municipales. Las funciones de policía municipal, los mandan a cuidar tranquera para que las motos no entren, no se genere el desorden y la función de serenazgo salir a patrullar y andar con la policía, velar por la tranquilidad pública. Ha visto a la demandante vestida con indumentaria de policía municipal perteneciente a la entidad demandada"*.
- vi) La declaración rendida por el testigo ofrece un relato coherente, claro y preciso en cuanto a las labores realizadas por la demandante para la entidad demandada y no comporta contradicciones en relación con los otros medios de prueba (como las documentales señaladas en el párrafo anterior); sino por el contrario genera convicción que lo referido por el testigo resulta **cierto**, debido a que las documentales reafirman lo expresado por el declarante, como por ejemplo las impresiones fotográficas.
- vii) Por tanto, de la valoración conjunta de las documentales y lo expresado por el testigo en el presente proceso, se concluye que la demandante ha prestado servicios

de manera personal para la emplazada en los periodos: 01-04-2017 al 31-05-2017, 01-10-2017 al 30-11-2017, 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018 como *policía municipal*. Asimismo, el elemento de la remuneración se encuentra acreditado con los recibos por honorarios mencionados, por cuanto se observa que la demandante percibía pagos como contraprestación del servicio prestado como *policía municipal*.

- viii) Sin bien se aprecia la existencia de dos elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal del servicio y remuneración), es importante señalar que la diferencia esencial entre un contrato de trabajo y una contratación civil radica en el elemento de la *subordinación*; por lo que, es importante determinar si existen circunstancias que evidencien en los hechos la existencia de subordinación, es decir, se demuestre que la aparente locadora no es tal, sino una verdadera trabajadora.
- ix) *Respecto de la Subordinación*, se debe tenerse en cuenta que la emplazada Municipalidad Provincial de Zarumilla es una entidad jerarquizada y ello supone, necesariamente, la existencia de subordinación. La función de seguridad ciudadana es de naturaleza permanente por ser una función propia de entidad demandada, las mismas que se realizan de manera diaria y de forma permanente, que requiere estar sujeta a control y cumplir con un horario de trabajo impuesto por la autoridad municipal; no pudiéndose concebir que una *policía municipal* realice sus labores de manera autónoma e independiente sin las directrices de la demandada.
- x) Este elemento del contrato de trabajo se evidencia con los roles de servicios de la policía municipal a folios 10 a 13 correspondiente a los periodos 01 al 15 de Noviembre del 2017 y del 16-10-2017 al 31-10-2017, en los que se detalla los turnos de labor: de 07:00 a.m. a 01:00 p.m. y 01:00 p.m. a 08:00 p.m.; que evidencia que la emplazada ejercía su derecho de controlar el trabajo y el poder de dirigir la actividad de la demandante; característica propia de un trabajador en el marco de una relación laboral. Asimismo, con impresiones de fotografías (folios 14 a 17) en la que se observa a la demandante vestida con indumentaria perteneciente a la emplazada realizando la labor de policía municipal, hecho que es reafirmado por la declaración del testigo, lo que demuestra que la entidad demandada es quien proporcionaba las herramientas de trabajo, lo que no ocurre con un locador de servicios por cuanto éste

último usualmente lleva sus propios materiales e indumentaria para la realización del servicio y no sólo proporciona únicamente su energía laboral; por consiguiente, la puesta a disposición de sólo la fuerza de trabajo por parte de la demandante es una característica propia de un trabajador en el marco de una relación laboral. En consecuencia, las labores desarrolladas por la demandante como *policía municipal, son esencialmente subordinadas*.

- xi) Por otro lado**, la parte demandada no ha aportado medios probatorios que demuestren que en los hechos la prestación personal de servicios remunerada se daba de manera autónoma; vale decir, probar que la actora no estaba sujeta al poder de dirección de la demandada; no siendo desvirtuada la presunción de laboralidad prevista en el artículo 23.2 de la NLPT; sino que más bien en autos se ha demostrado que la demandante ha mantenido una relación laboral con la demandada, en los periodos: 01-04-2017 al 31-05-2017, 01-10-2017 al 30-11-2017, 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018, como se ha explicado líneas arriba.
- xii)** En este sentido, en atención al carácter tuitivo del derecho laboral se concluye que la relación existente entre ambas partes constituye un vínculo laboral, en la medida que la validez de la contratación civil no se ha demostrado, y dicha contratación no justifica la afectación de derechos laborales cuando se acredita la concurrencia de los tres elementos del contrato de trabajo; pues la contratación civil es contraria a lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades.
- xiii)** Por tanto, *está acreditado que la demandante prestó sus servicios de manera personal, remunerada y subordinada como obrero - policía municipal en los periodos: 01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018; por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad durante estos periodos en que estuvo contratada mediante con contrato civil (mediante recibos por honorarios), existía un vínculo de naturaleza laboral, en razón a que la demandada habría utilizado dicha contratación sólo con el propósito de eludir los derechos laborales de la trabajadora; en consecuencia, le corresponde a la actora estar sujeto al régimen laboral de la actividad privada en condición de indeterminado, en aplicación del artículo 4 del aludido decreto. Siendo ello así, es de afirmar por consiguiente que*

*la demandada ha incurrido en una causal de desnaturalización de contratos prevista en el inciso d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 al haber contratado a la actora sin observar la normatividad vigente¹³. En consecuencia, debe estimarse la pretensión de Reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado entre la recurrente y la demandada, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (TUO del D. Leg. N° 728), en calidad de **policía municipal**, por el periodo laboral acumulativo que comprende: desde el 01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018.*

3.4.- RESPECTO A LA REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO.

- i) El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Política del Estado en el artículo 2 inc. 15 donde se señala que toda persona tiene el derecho: "**A trabajar libremente con sujeción a ley**", y en la misma línea en su artículo 22 contempla claramente que: "**El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona**". Sobre esta disposición constitucional el Tribunal Constitucional al analizar el Exp. 1124-2001-AA-TC ha sostenido en el fundamento 12 que: "**El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa**". Posición reiterada en el fundamento 3.3.1 de la sentencia de fecha 25-11-2013 recaída en el EXP N° 04867 2011-PA/TC.

¹³ Artículo 77°.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido; b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley

- ii) Ante la vulneración del derecho fundamental al trabajo, el Sistema Jurídico Peruano ofrece protección adecuada (tutela) ante los actos arbitrarios, según el artículo 27 de la Constitución Política de 1993 que señala: "***La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario***". Siendo que el despido sólo procede en caso de existir causa justa de despido relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o cuya terminación de la relación de trabajo se debe a causas objetivas.
- iii) La presente demanda tiene por objeto que se ordene a la demandada Municipalidad Provincial de Zarumilla ***reincorpore*** a la demandante en el cargo ***policía municipal***, aduciéndose que se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo; sustentado en la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y superado el periodo de prueba, de modo que habiéndose dado por extinguida su relación laboral sin expresión de una causa justa, se ha configurado un despido incausado.
- iv) En autos se ha acreditado que durante los periodos (01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018) en que estuvo contratada la actor mediante contrato civil (recibos por honorarios), en la realidad entre las partes existía un contrato de trabajo a plazo indeterminado, correspondiéndole estar sujeta al régimen laboral de la actividad al tener la condición de obrera por aplicación del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades. Siendo ello así, la demandada ha pretendido encubrir mediante una contratación civil una relación de naturaleza laboral, así como, evitar que la demandante goce de los derechos y beneficios que otorga el régimen de la actividad privada. Sin embargo, al haber laborado la demandante para la emplazada en diversos periodos de manera interrumpida, es importante determinar si la actor ha superado el periodo de prueba exigido por el artículo 10 del D.S. Nro. 003-97-TR.
- v) Por lo que, es pertinente citar el artículo 16 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (D.S. N.º 001-96-TR de 26-01-96) que establece: "***En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese***".

Asimismo, no hay que olvidar la finalidad del periodo de prueba, como expresa **Obregón**¹⁴ (2015) es *"permitir, por un lado, al empleador constatar si el trabajador contratado cumple o posee los requisitos y condiciones para el puesto de trabajo; tanto profesionales como personales, y al trabajador, constatar o prever si dicho centro laboral satisface o cumple sus expectativas personales y profesionales"*.

- vi) En base al artículo citado en el párrafo anterior se desprende, que en el periodo de prueba el empleador evalúa la labor desplegada por el trabajador y constata que la decisión de iniciar una relación laboral es adecuada; y en el caso concreto el contrato de trabajo se dio por concluido en varias oportunidades, quedando claro que laboró en **cuatro** periodos, sin cumplir en el último periodo el plazo mínimo de tres meses que exige el período de prueba.
- vii) Sin embargo, de autos se ha acreditado que en los cuatro periodos que se contrató a la actora ha sido para desempeñar la misma labor de **policía municipal**, resultando así innecesario exigir el cumplimiento del plazo del periodo de prueba en el último periodo que fue contratado (01-07-2018 al 31-08-2018), dado que, en tal caso resulta plenamente aplicable el artículo 16 antes citado y tenerse como válido la sumatoria de los periodos anteriores laborados (01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017 y del 01-02-2018 al 31-03-2018) al último que desempeñó labor efectiva (del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018); acreditándose así en forma fehaciente que la actora ha superado el periodo de prueba de tres meses que exige el artículo 10 del D.S. Nro. 003-97-TR.
- viii) *Vale decir, que el periodo de prueba alegado no es aplicable a la demandante para el último periodo laborado (del 01-07-2018 al 31-08-2018) en tanto ésta figura jurídica es viable sólo para evaluar al trabajador dentro de los tres meses de iniciado el vínculo laboral y habiendo contratado el empleador cada vez a la demandante cesada en varias oportunidades para realizar la misma labor como Policía Municipal dentro de un plazo menor a tres años de producidos los ceses; no puede despedirla la empleadora aduciendo que no ha superado el periodo de prueba; sino más bien, sólo pudo haber sido despedida la demandante por causa justa de despido relacionadas con la capacidad o conducta de la trabajadora, o cuya*

¹⁴ Tulio M. Obregón Sevillano. El periodo de Prueba. Actualidad Empresarial N.º 336 - Primera Quincena de Octubre 2015.

terminación de la relación de trabajo se debe a causas objetivas; lo que no ha ocurrido en el presente caso.

- ix) Asimismo, a folio **18** obra la copia certificada de denuncia policial de fecha de hecho **04-09-2018** que textualmente dice: "*...nos entrevistamos con el Jefe Encargado del Área de la Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Zarumilla Víctor Gonzales Cruz (...) quien no indicó que el Alcalde y el Gerente Encargado de la Policía Municipal, la solicitante había sido contratada solamente por el mes de agosto del presente año contrato que ya culminó*". En tal sentido, al no haber acreditado la demandada causa justa de despido, incumpliendo con la carga de la prueba exigida en el artículo 23.4 acápite c) de la NLPT, y dado las circunstancias como se ha suscitado los hechos, se acredita que demandada ha dado término en forma unilateral al contrato de trabajo; que por su forma y circunstancias de la ruptura califica como incausado.
- x) En suma, queda acreditado que la demandada despidió en forma incausada de su puesto de trabajo a la demandante el **31-08-2018**, sin atribuirle ninguna causal prevista en el artículo 22 del D.S. Nro. 003-97-TR referidos a algún incumplimiento basado en *la conducta o en la capacidad de la trabajadora*, a cuya tutela sustantiva ha alcanzado la demandante al ostentar un vínculo laboral, y al *haber superado el periodo de prueba de tres meses* previsto en el artículo 10 del mismo decreto¹⁵. Por tanto, corresponde amparar el pedido de reposición en el cargo que ha venido desempeñando la demandante al momento del despido, es decir, en el cargo de *"policía municipal "* o en otro de igual categoría en la condición de obrera municipal, dado que se ha acreditado la vulneración del derecho al trabajo reconocido en el artículo 27 de la Constitución Política del Estado.

3.5.- RESPECTO DE LA APLICACIÓN DEL PRECEDENTE VINCULANTE 05057-2013-AP/TC.

- i) El Tribunal Constitucional ha establecido en el Exp. Nro. 005057-2013-AP/TC. (expedida el 16 de abril del año 2015 y publicada en el Diario El Peruano el 05 de Junio del año 2015) como regla vinculante para todos los Magistrados de la

¹⁵ Artículo 10.- *El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.* Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

República del Perú los fundamentos número 18, 20, 21, 22 y 23. Dicha regla lo hace a partir de interpretar por un lado el artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley Nro. 28175 y por otro lado el artículo 4 (la regla es que se contrate a plazo indeterminado salvo causa objetiva que amerite contrato modal) y 77 inc. d) (contrato a plazo indeterminado por desnaturalización) del D. S. Nro. 003-97-TR. La regla establecida en el *fundamento 18* señala: "***Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado***".

ii) Posteriormente, el Precedente Vinculante Exp. N° 05057-2013-AP/TC (Caso Huatuco Huatuco) ha sido precisado mediante la STC. N° 06681-2013-PA/TC. de fecha 23-06-2016 cuyo fundamento 13 establece: "***En este sentido, y sobre la base de lo anotado hasta aquí, este Tribunal considera conveniente explicitar cuáles son los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el precedente Huatuco***", ***permiten la aplicación de la regla jurisprudencial allí contenida: (a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. (b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4)***".

iii) Por otra parte, la Corte Suprema del Poder Judicial ha emitido la **CASACION LABORAL Nro. 8347-2014** de fecha 15-12-2015 (reiterado en **CASACION LABORAL Nro. 12475-2014-MOQUEGUA** de fecha 17-12-2015), donde ha precisado **los alcances de las reglas obligatorias** que estableció el Tribunal

Constitucional en el precedente vinculante mencionado en los dos párrafos anteriores. Es decir, que ha establecido como regla obligatoria y vinculante **seis supuestos**¹⁶ en los que no es aplicable el precedente vinculante recaído en la STC. Nro. 005057-2013-AP/TC, los cuales son : "**a) Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales; b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado cuando se trate del régimen del decreto legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041; c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada; d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS); e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú**".

- iv) Explicado líneas arriba cuales son los supuestos fácticos donde a criterio del TC no opera la reincorporación al puesto de trabajo precisadas en el **Precedente Vinculante 05057-2013**, y asimismo, se ha precisado cuáles son los **seis** supuestos donde opera la reincorporación conforme a la Jurisprudencia Obligatoria establecida en la **CASACION 8347-2014-DEL SANTA** y **CASACION 12475-2014-MOQUEGUA**, es pertinente señalar que: la **STC Nro. 6681-2013** precisa como segundo elemento fáctico para que aplicar el precedente vinculante lo siguiente: **(b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4)**". Para lo cual es pertinente señalar también que en dicha sentencia se deja en claro que el bien jurídico que busca tutelar el precedente es **la carrera administrativa**, la que es definida por el artículo 1 de la Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público como: **"el conjunto de principios, normas y**

¹⁶ En el **Décimo Segundo Considerando**, de la aludida **CASACION** se establece que el Precedente Vinculante recaída en la STC. Nro. 005057-2013-AP/TC, no se aplica en los casos siguientes: "**a) Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales; b) Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales; c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada; d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS); e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú**".

procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública..."

- v) Es de advertir en el caso de autos, que la demandante trabajaba para la demandada en la calidad de obrera municipal (policía municipal) correspondiéndole estar sujeta al **Régimen Laboral Privado**, D.Leg. 728 por aplicación del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades Nro. 27972 que señala que el personal obrero se encuentra bajo dicho régimen privado; por lo que, **permite afirmar que la reposición solicitada no está referida a un cargo que forme parte de la carrera administrativa dado que sólo se puede hablar de carrera administrativa le sea aplicable el D. Leg. 276 y la Ley SERVIR que no es el caso**, pues así se desprende del precedente al decir: "**...Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa**".
- vi) Por tanto, el referido precedente vinculante no resulta aplicable al presente caso, dado que para su aplicación requiere de la **conurrencia de los dos elementos antes señalados**, y basta que no concurra uno de ellos para su no aplicación. Entonces, no es aplicable el Precedente Vinculante del Caso Huatuco al caso concreto; vale decir, que tratándose de una obrera municipal sí resulta procedente ordenar la reposición a su puesto de trabajo, en razón a los fundamentos expuestos líneas arriba.
- vii) En ese sentido, se puede concluir que en el presente caso no corresponde la aplicación del precedente vinculante recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC JUNÍN, toda vez que la demandante tiene la condición de obrera, cargo que no se encuentra dentro de la carrera administrativa.

3.6.- PAGO DE COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO.

- i. Este Juzgado advierte que no requiere que éstos conceptos hayan sido peticionados en la demanda para su pronunciamiento en sentencia, pues así se desprende del último párrafo del artículo 31 de la NLPT que establece: "***El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación son de expreso pronunciamiento en la sentencia***". Asimismo, el artículo 14 de la NLPT establece que estos conceptos se rigen por lo normado en el Código Procesal Civil (CPC) que en el artículo 413 de dicho Código se señala que

están exentos de la condena de costas y costos del proceso los gobiernos locales; sin embargo, la Sétima Disposición Complementaria de la NLPT en lo que respecta a costos procesales señala claramente: "***En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos***", cuya ley especial prima sobre la de carácter general, en este sentido, la demandada puede estar condena al pago de costos, no haciendo la ley especial ninguna precisión con respecto a las costas; por consiguiente, se debe imponer a la demandada **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA** la condena del pago de COSTOS por la existencia de una norma especial aplicable al caso concreto y su exoneración de las costas por aplicación supletoria del artículo 413 del CPC.

- ii. Para fijar los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora se tiene en cuenta los **siguientes puntos**: **a)** La demanda evidencia un acto procesal aceptable en su petitorio y hechos; **b)** La exposición oral de la pretensión y los hechos ha tenido claridad y precisión; **c)** La participación del abogado del demandante en las audiencias programadas, e inasistencia de la parte demandada a la audiencia de juzgamiento. Así como, la corta duración del proceso (desde su inicio hasta la expedición de la presente sentencia), tal como queda registrado en el SIJ; **d)** La necesidad de requerir los servicios de un abogado para lograr tutela jurisdiccional efectiva, por lo que, los servicios del letrado de este proceso deben ser costeados a cargo de la demandada, en atención a la idoneidad profesional del abogado; y además en razón a las pretensiones amparadas por el Juzgado; **e)** En la exposición de alegatos, el abogado defensor ha expresado de manera clara las conclusiones referente a las pretensiones pretendidas.
- iii. Por tanto, en aplicación de la Sétima Disposición Complementaria de la Ley 29497 se encuentra justificado imponer el pago de costos a cargo de la demandada, debiendo tenerse en cuenta los criterios antes aludidos y lo dispuesto en el artículo 418 del CPC (aplicable supletoriamente) que establece el Juez es el que aprueba el monto de los costos, y en atención lo expuesto en el párrafo anterior; los honorarios profesionales de la defensa de la parte demandante deben fijarse en el monto de **TRES MIL CON 00/100 SOLES (S/ 3,000.00)** a favor de la defensa técnica del demandante, más el **5%** de éste monto a favor del Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a **CIENTO CINCUENTA CON 00/100 SOLES (S/ 150.00)** debiendo

abonarse en ejecución de sentencia.

V.- DECISION:

Por las consideraciones antes expuestas y al amparo de los artículos 139 de la Constitución Política del Estado y el artículo I y 23 de La Nueva Ley Procesal del Trabajo Nro. 29497, en concordancia con los artículos 197 (referido a la valoración conjunta de la prueba) y 200 (referido a la fundabilidad o infundabilidad de la demanda sobre la base de lo probado) del Código Procesal Civil que tiene aplicación supletoria al presente caso, **el Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes IMPARTIENDO Justicia a Nombre de la Nación; FALLA DECLARANDO:**

- 1. FUNDADA** la demanda de **RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y REPOSICIÓN** de folios **25** a **36** interpuesta por doña **GLADYS PASITA BALLADARES CRUZ** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA**; con emplazamiento al **PROCURADOR PUBLICO MUNICIPAL**, en consecuencia:
- 2. RECONOZCASE** la existencia de un *contrato de trabajo a plazo indeterminado* entre el recurrente y la demandada, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (TUO del D. Leg. N° 728), concordante con lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, en calidad de **policía municipal** de la municipalidad demandada, por el periodo laboral acumulativo que comprende desde el *01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018*; y asimismo:
- 3. ORDENO** a la demandada **REINCORPORA** a la demandante **GLADYS PASITA BALLADARES CRUZ** en el puesto de *policía municipal* y/o en otro de similar naturaleza sin afectar sus derechos laborales, en la condición de **obrero** que venía desempeñando hasta antes del momento del despido (31-08-2018), bajo el Régimen Laboral de la actividad privada (D. Leg. 728), cumpliendo con las disposiciones que dicho régimen implica; **CON costos y SIN costas** del proceso.
- 4. FIJESE** por concepto de *honorarios profesionales* del abogado de la parte demandante, en consecuencia: **ORDENO** a la demandada **CUMPLA** con pagar la suma de **TRES MIL CON 00/100 SOLES (S/ 3,000.00)** a favor de la defensa técnica de la demandante, más el **5%** de éste monto a favor del Colegio de Abogados de

Tumbes que equivale a **CIENTO CINCUENTA CON 00/100 SOLES (S/ 150.00)** debiendo abonarse en ejecución de sentencia.

5. **Consentida o ejecutoriada** que sea la presente resolución: CUMPLASE Y ARCHIVESE en el modo y forma de ley. **Notifíquese.**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES

SALA SUPERIOR ESPECIALIZADA EN LO LABORAL DE TUMBES

EXPEDIENTE : 01189-2018-0-2601-JR-LA-02
MATERIA : RECONOCIMIENTO DE CONTRATO
RELATOR : LISSETH JIMENEZ VILLAR
DEMANDANTE: G.P.B.C
DEMANDADO : M.P.Z
JUEZ PONENTE : GISELA GUEVARA AGURTO

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NRO. CINCO (05)

Tumbes, 31 de enero del 2019

I. MATERIA

Determinar si se confirma, se revoca o se anula la resolución número dos de fecha 05 de diciembre del 2018, expedida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes, inserta en página 69 a 84, que resolvió declarar: " FUNDADA la demanda de RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJOY REPOSICIÓN de folios 25 a 36 interpuesta por doña GLADYS PASITA BALLADARES CRUZ contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA; con emplazamiento al PROCURADOR PUBLICO MUNICIPAL, en consecuencia: RECONOZCASE la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el recurrente y la demandada, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (TUO del D. Leg. N° 728), concordante con lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, en calidad de policía municipal de la municipalidad demandada, por el periodo laboral acumulativo que comprende desde el 01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018; y asimismo: ORDENO a la demandada REINCORPORA a la demandante GLADYS PASITA BALLADARES CRUZ en el puesto de *policía municipal* y/o en otro de similar naturaleza sin afectar sus derechos laborales, en la condición de obrera que venía desempeñando hasta antes del momento del despido (31-08-2018), bajo el Régimen Laboral de la

actividad privada (D. Leg. 728), cumpliendo con las disposiciones que dicho régimen implica; CON costos y SIN costas del proceso. FIJESE por concepto de *honorarios profesionales* del abogado de la parte demandante, en consecuencia: ORDENO a la demandada CUMPLA con pagar la suma de TRES MIL CON 00/100 SOLES (S/ 3,000.00) a favor de la defensa técnica de la demandante, más el 5% de éste monto a favor del Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a CIENTO CINCUENTA CON 00/100 SOLES (S/ 150.00) debiendo abonarse en ejecución de sentencia. (...)"

II. TRÁMITE DEL PROCESO:

1. Gladys Pasita Balladares Cruz, el 28 de setiembre del 2018, interpuso demanda contra la Municipalidad Provincial de Zarumilla, con las siguientes pretensiones: declaración de la existencia de Contrato de Trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, reposición al cargo de Policía Municipal al haber sido objeto de despido incausado y costos procesales, demanda inserta en página 25 a 36.
2. Mediante resolución número uno de fecha 10 de octubre de 2018, inserta en página 37 a 40, el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Tumbes, en vía de proceso ordinario laboral admitió la demanda interpuesta por Gladys Pasita Balladares Cruz.
3. El 20 de noviembre del 2018, se llevó a cabo la audiencia de conciliación en la cual se deja constancia que se tiene por frustrada la conciliación al no contar la parte demandada con facultades para conciliar, asimismo, el Procurador Público de la Municipalidad de Zarumilla contestó la demanda según escrito inserto en página 58 a 63.
4. El 28 de noviembre del 2018, se llevó a cabo audiencia de juzgamiento según es de verse del acta inserta en páginas 66 a 68 en la cual se realizaron la exposición de pretensiones y hechos, la actuación de los medios probatorios y alegatos.
5. El 05 de diciembre del 2018, se emitió sentencia mediante resolución número dos, inserta en páginas 69 a 84, que declara fundada la demanda.
6. El Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, al no encontrarse conforme con la sentencia interpuso recurso de apelación el 12 de diciembre de 2018, mediante escrito inserto en página 96 a 99, concediéndose el

recurso con efecto suspensivo por resolución número tres de fecha 17 de diciembre de 2018.

III. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:

Argumentos centrales del Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Zarumilla

La pretensión de la parte apelante es que se revoque la sentencia y sea declarada infundada la demanda, por los siguientes fundamentos:

3.1. Aduce que respecto al Reconocimiento de un contrato de trabajo hace las siguientes objeciones: i. los recibos por honorarios no acreditan por si solos el elemento esencial de un contrato de trabajo, debiendo ser corroborados por otros medios, señala que la carga de la prueba la tiene el demandante conforme lo establece el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; ii. Con la declaración testimonial se presume que la demandante prestó servicios solamente el año 2018 más no el año 2017, agrega que el testigo entro en contradicciones, asimismo, falsea la verdad respecto al mes de julio de 2018 en que la demandante no acredita con medio probatorio idóneo haber laborado, trayendo como consecuencia que el Órgano Jurisdiccional caiga en error; en ese orden de ideas la demandante no ha superado el periodo de prueba.

3.2. Cita el considerando noveno de la casación N° 11228-2016 Ayacucho de fecha 19 de octubre de 2017 sobre reposición, aduce que el último periodo supuestamente laborado por la demandante fue en el mes de agosto de 2018 con lo que se corrobora que no superó el periodo de prueba regulado en el artículo 10 del D.S. N° 003-97-TR.

3.3. Refiere que en el presente caso no se ha configurado despido incausado ya que la propia demandante tenía pleno conocimiento que su servicio tenía fecha de inicio y fecha de culminación, siendo el mes de agosto, conforme se corrobora con la denuncia del supuesto despido.

3.4. Señala que la naturaleza del agravio es económica en razón a que no se cuenta con plaza presupuestada para la demandante, ocasionándose perjuicio a las arcas de su representada.

IV. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

4.1 CONCEPTOS

Para resolver el presente caso es necesario revisar los siguientes conceptos a fin de entender con mayor precisión el pronunciamiento:

a) Derecho a impugnar

El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; tal como lo dispone el Código Procesal Civil en su artículo 364° y artículo 358°, en los cuáles se prescribe que para la procedencia de un medio impugnatorio, el impugnante fundamenta su pedido en el acto procesal en que lo interpone, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva; el impugnante debe adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna.

b) Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva: acceso a la justicia.

La tutela judicial efectiva no significa, pues, la obligación del Órgano Jurisdiccional de admitir a trámite toda demanda, ni que, admita a trámite, tenga necesariamente que declararse fundada dicha demanda. Debe tenerse en cuenta que para la admisión a trámite, el Juez solo puede verificar la satisfacción de los requisitos formales de admisibilidad y procedencia señalados en la ley procesal; exigencias relacionadas con la validez de la relación procesal que, como sabemos, se asientan en los presupuestos procesales y en las condiciones de la acción; es decir, exigencias que tienen que ver con la competencia absoluta del Juez, la capacidad procesal del demandante o de su representante, los requisitos de la demanda, la falta de legitimidad del demandante o del demandado, e interés para obrar (asimila voluntad de la ley-caso justificable). Pues se trata del ejercicio del derecho a la acción que no se identifica con la pretensión que constituye el elemento de fondo basado en las razones de pedir y que ha de significar la carga de la prueba. Siendo en la sentencia donde el Juez declara (dice) el derecho y no liminarmente; por ello, puede haber proceso con demanda desestimada en el fondo.

4.2 ANÁLISIS DEL CASO

Desde nuestra perspectiva, atendiendo a los fundamentos del recurso de apelación, el pronunciamiento judicial de esta Superior Sala Laboral debe incidir en los siguientes puntos controvertidos.

a) Determinar cuál es la relación jurídica existente entre la demandante y el demandado

La pretensión de la parte demandante es que se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo los alcances del régimen laboral privado, por desarrollar labores de Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Zarumilla en el periodo acumulativo que comprende los meses de abril, mayo, octubre y noviembre de 2017 y febrero, marzo, julio y agosto de 2018, en aplicación del TUO del Decreto Legislativo 728 artículo 4° y D.S. N° 001-96-TR artículo 16°, y se le reponga en su puesto de trabajo al haber sido objeto de despido incausado. Sostiene que fue contratada de manera verbal a efectos de realizar las labores de Policía Municipal en los meses señalados, cumpliendo una jornada laboral de 08 horas diarias y habiendo sido remunerada en la suma de S/ 930.00.

A su turno la parte demandada sostuvo que el demandante prestó servicios a la Municipalidad Provincial de Zarumilla bajo la modalidad de locación de servicios, contrato que es de naturaleza civil; indica que con los recibos por honorarios no acredita una relación jurídica de naturaleza laboral; y refiere que, de considerarse una relación laboral entre su representada y la parte demandante, esta no supera el periodo de prueba que es de tres meses. Por último, se aprecia que el A quo fundamentó su decisión en que conforme la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 - artículo 37, los obreros que prestan sus servicios a la municipalidades son servidores públicos que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada; y, para determinar el régimen que le corresponde al demandante ha citado el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional en el cual se estableció que los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros; en consecuencia al haber sobrepasado el plazo del periodo de prueba, este debe ser considerado como un trabajador con contrato individual de trabajo a plazo indeterminado, por lo que, solo pudo ser despedido por

causa justa. Finalmente desarrolla el precedente vinculante caso Huatuco, y concluye que a este caso en concreto se debe aplicar la Casación Laboral N° 8347-2014 de fecha 15 de Diciembre de 2015, donde se precisó los alcances de las reglas obligatoria del caso aludido; entre ellas, que no es aplicable el caso Huatuco cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada; y, refirió que el concepto de honorarios profesionales del abogado de la parte demandante, se debe a que la demanda es adecuada, expone la pretensión y los hechos de forma clara y precisa; la participación del abogado en las audiencias; la duración corta del proceso; la necesidad de requerir los servicios de un abogado; y la exposición de los alegatos en la audiencia se dieron de forma clara y precisa.

Para emitir un pronunciamiento adecuado en el presente proceso es pertinente desarrollar en qué consiste la figura jurídica de la presunción laboral o la denominada presunción de existencia del contrato de trabajo, la cual se encuentra contenida en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal laboral -en adelante NLPL - artículo 23.2¹⁷, esta innovadora norma otorga al trabajador la ventaja de simplemente acreditar con el medio probatorio de su elección que existió una **prestación de servicios**, desplazando el deber de probar la subordinación y remuneración cuya demostración ahora está a cargo del empleador, de no probar éstos últimos elementos, se presume la existencia de una relación laboral. En este contexto, **el demandante solo debe acreditar con medios de prueba idóneos la prestación personal de servicios** - documentos, testigos, declaraciones de parte, pericia, e indicios, etc.-

Además, debemos tener en cuenta lo señalado en el Texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 728 artículo 5, que señala: *"la prestación de servicios de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. (...)"*. En este sentido, se arriba a que es obligación del trabajador poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, se ejecuta como persona natural y no puede ser delegada, sustituida o auxiliada por un tercero, salvo la excepción prevista en la norma acotada. De la revisión del expediente y de la sentencia venida en grado, así como de los medios de prueba actuados y valorados por el Juez de primera instancia, este Colegiado considera

¹⁷ Nueva Ley Procesal laboral artículo 23.2: **"acreditada la prestación de personal de servicios**, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario"

que la parte demandante en este caso acredita la prestación personal de servicios brindados a la Municipalidad Provincial de Zarumilla, en los periodos del 01 al 15 de noviembre de 2017 y del 16 al 31 de octubre de 2017, con el rol de servicios insertos en páginas 10 a 13, del cual se advierte que la señora Gladys Pasita Balladares Cruz trabajó como Policía Municipal, documentos que no han sido materia de tacha por parte de la demandada, quedando además corroborada esta situación las fotografías insertas a páginas 14 a 17, donde se aprecia a la demandante utilizando el uniforme de la Municipalidad demandada; asimismo con el Oficio N° 001-2018/G.P.B.C de fecha 04 de setiembre de 2018 por medio del cual la demandante hace entrega de la indumentaria de la Policía Municipal al no estar prestando servicios; con la declaración testimonial del señor Poll Lilan Zúñiga Lacca que en audiencia de juzgamiento refiere que conoce a la demandante de vista, la ha visto trabajar como policía municipal en el sector del mercado; y por último, con los recibos por honorarios electrónicos insertos en páginas 03 a 09 y cheque inserto en página 20, los cuales acreditan el tiempo de prestación de servicios. Por lo que existiendo un conjunto de indicios, los cuales al ser analizados a la luz de las reglas de la lógica, la ciencia y la experiencia, se ha podido inferir y llegar a la conclusión que la demandante si ha prestado servicios para la entidad demandada de forma personal. El segundo elemento de un contrato de trabajo es la subordinación, este se encuentra probado con los roles de servicio de la Policía Municipal por los periodos del 01 al 15 de noviembre de 2017 y del 16 al 31 de octubre de 2017 insertos en páginas 10 a 13, en tanto se observa que la demandante laboraba para la entidad demandada en el área de Policía Municipal advirtiéndose que en la parte inferior de dichas documentales se establece la forma en que se prestará el servicio y el horario que deberán cumplir el personal, documentos que se encuentran firmados por el Jefe de la Policía Municipal de la Municipalidad demandada, evidenciándose la jerarquía existente en esta entidad y la subordinación de la demandante, lo cual se ratifica con el Oficio N° 001-2018/G.P.B.C de fecha 04 de setiembre de 2018 por medio del cual la demandante hace entrega de la indumentaria de la Policía Municipal al Jefe de la Policía Municipal. Respecto al tercer elemento, esto es, la remuneración, se encuentra acreditada con los recibos por honorarios electrónicos insertos en páginas 03 a 09, en el cual se detalla el monto cancelado al demandante por la prestación de servicios y el periodo laborado, asimismo con el cheque inserto en página 20. En conclusión, en este caso se ha acreditado la existencia de una

relación laboral.

Así, para dar solución a este conflicto de intereses, es pertinente aplicar el TUO del Decreto Legislativo N° 728 artículo 4° 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. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna" y la Ley N° 29497 -Nueva Ley Procesal del Trabajo- artículo 23.2 del que ya se ha hecho referencia anteriormente; por lo que concluimos que entre las partes ha existido un contrato de naturaleza laboral por los argumentos desarrollados en el párrafo anterior, no siendo amparable el extremo de la apelación que resta fuerza probatoria a la pretensión de reconocimiento de contrato de trabajo.

En relación al régimen laboral aplicable para los Policías Municipales, este Colegiado aplica el criterio adoptado en el IV Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional por ser vinculante a nivel nacional, el cual ha señalado: "Los policías municipales y los serenos deben ser considerados como obreros de las municipalidades en razón a que del contenido y naturaleza de las labores que desarrollan, es posible apreciar que su trabajo es preponderantemente físico. (...)".¹⁸; Ante lo señalado resulta pertinente citar al profesor Jorge Rendón Vásquez, que señala: "los obreros y los empleados constituyen los grupos más numerosos de trabajadores, su diferenciación obedece a la naturaleza del trabajo de cada uno de ellos: los obreros se hallan en contacto directo con los instrumentos de producción y con las materias primas, sobre los cuales ponen en acción su capacidad laboral; los empleados no tienen, por lo general, esa relación, sus tareas son más de oficina, de dirección de planeamiento o de control; interviene más en la esfera de la documentación relativa a la producción de los bienes y servicios"¹⁹. Además de ello, el II Pleno jurisdiccional en materia laboral, señala que (...) los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada", por lo que, este colegiado concluye que la demandante debe estar comprendida en el régimen de la actividad privada

¹⁸ **IV Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral** y Procesal Laboral de fecha 17 de setiembre del 2016. Publicado el 22 de mayo del 2017. pág. 13.

¹⁹ *RENDON VÁSQUEZ, Jorge. Manual de Derecho del Trabajo Individual. Serie: Los Derechos Sociales del Trabajador. Ediciones Tarpuy. p. 77.-*

al haberse desempeñado como "Policía Municipal", conforme la Ley N° 27972 artículo 37°; criterio que ha sido reiterado en numerosas ejecutorias, emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en las Casaciones N° 15100-2014-Cusco de fecha 16 de junio de 2016, N° 2469-2015-Arequipa de fecha 11 de enero de 2016, N° 2160-2014-Cajamarca de fecha 10 de noviembre de 2015, entre otras, que constituyen doctrina jurisprudencial.

b) Determinar si la demandante superó el periodo de prueba en la relación laboral

La demandante al ser trabajadora sujeta al régimen de la actividad privada -regulada mediante el Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)-, tiene como periodo de prueba para poder alcanzar protección contra el despido arbitrario el término de tres meses, conforme el Decreto Supremo N° 003-97-TR artículo 10²⁰; siendo que de la revisión de los medios probatorios presentados por ésta, se observa que ha superado el periodo de prueba de 03 meses, término exigido por ley, en aplicación del Decreto Supremo N° 001-96-TR -Reglamento de Ley de Fomento al Empleo- artículo 16° que señala: "*En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese*", ya que han quedado demostradas las labores efectuadas por la demandante en los periodos **01-04-2017 al 31-05-2017**, **01-10-2017 al 30-11-2017**, **01-02-2018 al 31-03-2018** y **01-07-2018 al 31-08-2018**, en el mismo cargo de Policía Municipal, criterio que es acogido además por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 13509-2016 -Tacna de fecha 25 de abril de 2018 que en su considerando décimo tercero establece: "*Estando a lo expuesto, se tiene que el reingreso del trabajador se ha producido para laborar en un puesto cualitativamente igual al periodo laborado anteriormente, conforme al artículo 16° Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, al sumar los periodos laborados en cada oportunidad se tiene que el*

²⁰ **Decreto Supremo N°003-97-TR artículo 10 señala:** "*El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. (...)*"

demandante ha completado el periodo de prueba establecido en la ley"; por lo que, lo alegado por el apelante respecto a que la demandante no ha superado el periodo de prueba no tiene asidero fáctico, ya que según lo explicado si ha sido cumplido, no siendo de aplicación la casación N° 11228-2016 Ayacucho de fecha 19 de octubre de 2017 en el presente caso, deviniendo igualmente en infundado este extremo del recurso de apelación.

En consecuencia, este colegiado considera que la sentencia venida en grado debe ser confirmada en estos extremos por los fundamentos esbozados, y se debe declarar la existencia de una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, entre Gladys Pasita Balladares Cruz y la Municipalidad Provincial de Zarumilla por haber superado el periodo de prueba.

c) Determinar si existió despido incausado.

Al haberse establecido en los párrafos precedentes que en el presente caso se ha configurado relación laboral a plazo indeterminado comprendido en el régimen de la actividad privada, la demandante solamente podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, lo que no ha sucedido en el presente caso, por cuanto la demandada no ha ofrecido medio probatorio alguno destinado a probar situación distinta sobre la causa invocada del despido. En el presente caso, la demandante fue impedida de ingresar a su centro de trabajo, sin expresión de causa alguna válida, conforme así lo señala la denuncia policial cuyo certificado se encuentra inserto en página 18, produciéndose, en consecuencia, un despido incausado el cual constituye modalidad del despido arbitrario, lo que tampoco ha sido negado por la demandada; por lo que este colegiado advierte que si se dio un despido arbitrario contra la demandante Gladys Pasita Balladares Cruz, debiendo confirmarse la apelada en el extremo que dispone la reincorporación de la misma.

d) Respecto al agravio invocado.

Este Colegiado considera que no se ha configurado agravio de ningún tipo en la presente causa, asimismo no se afecta la economía de la demandada, ya que como ha quedado sentado, a la demandante le corresponde el derecho invocado.

V. DECISIÓN DE LA SALA

Estando a las razones antes esbozadas, los magistrados integrantes de Sala Laboral

Supraprovincial de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, impartiendo justicia a nombre de La Nación, por unanimidad, **RESUELVEN:**

1) DECLARAR INFUNDADO EL RECURSO DE APELACION presentado por la parte demandada, *en consecuencia:*

a. CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número DOS de fecha 05 de diciembre del 2018, expedida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes, inserta en página 69 a 84, que resolvió declarar: " FUNDADA la demanda de RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJOY REPOSICIÓN de folios 25 a 36 interpuesta por doña GLADYS PASITA BALLADARES CRUZ contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA; con emplazamiento al PROCURADOR PUBLICO MUNICIPAL, en consecuencia: RECONOZCASE la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el recurrente y la demandada, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (TUO del D. Leg. N° 728), concordante con lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, en calidad de policía municipal de la municipalidad demandada, por el periodo laboral acumulativo que comprende desde el 01-04-2017 al 31-05-2017, del 01-10-2017 al 30-11-2017, del 01-02-2018 al 31-03-2018 y del 01-07-2018 hasta el 31-08-2018; y asimismo: ORDENO a la demandada REINCORPORE a la demandante GLADYS PASITA BALLADARES CRUZ en el puesto de *policía municipal* y/o en otro de similar naturaleza sin afectar sus derechos laborales, en la condición de obrera que venía desempeñando hasta antes del momento del despido (31-08-2018), bajo el Régimen Laboral de la actividad privada (D. Leg. 728), cumpliendo con las disposiciones que dicho régimen implica; CON costos y SIN costas del proceso. FIJESE por concepto de *honorarios profesionales* del abogado de la parte demandante, en consecuencia: ORDENO a la demandada CUMPLA con pagar la suma de TRES MIL CON 00/100 SOLES (S/ 3,000.00) a favor de la defensa técnica de la demandante, más el 5% de éste monto a favor del Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a CIENTO CINCUENTA CON 00/100 SOLES (S/ 150.00) debiendo abonarse en ejecución de sentencia. (...)"

2) **NOTIFÍQUESE** y **REMÍTASE** el expediente al Juzgado de origen en su oportunidad.

ACTUÓ como Juez Superior Ponente, la magistrada Guevara Agurto.

S.S.

GUEVARA AGURTO

MARCHAN APOLO

QUISPE

TOMAYLLA

ANEXO 2

DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

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.</i> Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia 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.</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> No cumple</p>
			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 facticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos 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>
		Motivación de los hechos	<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)).</i> Si cumple</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).</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</i></p>	

				<p>examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Sí 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). Sí 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> Sí cumple</p>
		<p style="text-align: center;">PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Sí 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> Sí 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> Sí cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Sí 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> Sí cumple</p>
			<p style="text-align: center;">PARTE RESOLUTIVA</p>	<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>

			Descripción de la decisión	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. Sí cumple.</i>
--	--	--	-----------------------------------	---

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

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.</i> Sí cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Sí cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Sí cumple</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.</i> Sí 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> Sí cumple</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). Sí cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Sí cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Sí 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. Sí 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> Sí cumple</p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Sí 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</p>

			<p>se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Sí 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). 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). 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. Sí 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). 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) 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). Sí 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. Sí 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). Sí 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) Sí 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). Sí cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Sí cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte</p>

				<p>expositiva y considerativa respectivamente. Sí 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>). Sí cumple.</p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Sí cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Sí cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ <i>el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta</i>. Sí cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ <i>o la exoneración si fuera el caso</i>. Sí 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>. Sí cumple.</p>

ANEXO 3 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

Para recoger datos cuando se usa procesos: Laboral

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la *individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Sí cumple**

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **Sí cumple**

3. Evidencia la **individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Sí cumple**

4. Evidencia los **aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Sí 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.* **Sí cumple**

1.2. Postura de las partes

1. **Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.** **Sí cumple**

2. **Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.** **Sí cumple**

3. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.** **Sí cumple**

4. **Explicita los puntos controvertidos** o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Sí 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. **Sí cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Sí cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Sí cumple**

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

2.2. Motivación del derecho

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Sí cumple**

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

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Sí cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Sí cumple** (*marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – en el cuadro de resultados borrar estas líneas*).

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*). **Sí cumple**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Sí cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Sí cumple**

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Sí 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. **Sí 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. **Sí cumple***

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para recoger datos cuando se usa procesos: Laboral

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: la *individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Sí 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.* **Sí 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).* **Sí cumple**

4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Sí 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.* **Sí cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Sí cumple/No cumple** (**la consulta solo se pondrá cuando se trata de sentencia sobre divorcio que declara fundada la demanda y la sentencia no es impugnada, y en otros casos donde así se observe en el expediente, si no hay, se debe retirar la palabra consulta-en el cuadro de resultados borrar estas líneas*).

2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.** **Sí cumple**

3. **Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.** **Sí 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.** **Sí 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. Sí cumple*

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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). Sí cumple*

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Sí cumple*

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

2.2. Motivación del derecho

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). *(Es completa)* **Sí cumple**

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Sí cumple** *(marcar “sí cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).*

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Sí cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Sí 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. **Sí 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. **Sí 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. **Sí cumple***

ANEXO 4

CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*
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.*

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

- la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

🕒 **Recomendaciones:**

1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 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.
 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.
- 🕒 El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
- 🕒 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 (cuando en el texto se cumple)
		No cumple (cuando en el texto no se cumple)

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión es alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, 4 y 4, que son alta y alta, respectivamente.

Fundamentos:

- ▲ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ▲ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ▲ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ▲ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

- ▲ El número 2, indica que cada nivel 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 previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana

Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones								
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=				
		2	4	6	8	10				
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión				X		18	[17 - 20]	Muy alta	
	Nombre de la sub dimensión					X		[13 - 16]	Alta	
									[9 - 12]	Mediana
									[5 - 8]	Baja
									[1 - 4]	Muy baja

Ejemplo: 18, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad muy 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 ve 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–anexo1.

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

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta	36				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	18	[17 -20]	Muy alta					
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 -10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
		Descripción de la decisión					X		[1 - 2]	Muy baja					

calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

- ▲ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ▲ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 🕒 Recoger los datos de los parámetros.
 - 🕒 Determinar la calidad de las sub dimensiones; y

- ⌚ Determinar la calidad de las dimensiones.
- ⌚ 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

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral Indeterminado y Reposición Laboral, contenido en el expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02, en el cual han intervenido en primera instancia el Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial del Distrito Judicial de Tumbes y en segunda instancia la Sala Superior Especializada en lo Laboral de Tumbes.

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

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

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

Tumbes, 25 de febrero de 2021.



Lidia Yanet Yarlequé Mogollón

DNI N° 40908648

ANEXO 7

Presupuesto

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			100.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			100.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Particular)	65.00	4	260.00
• Búsqueda de información en base de datos			
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	100.00	1	100.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			410.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	100.00	1	100.00
Sub total			100.00
Total presupuesto no desembolsable			510.00
Total (S/.)			610.00