



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CIIIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN LABORAL
POR DESPIDO INCAUSADO, EN EL EXPEDIENTE N°
00002-2016-0-2406-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL
DE UCAYALI – LIMA, 2021.**

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

BUTTGEMBACH ABRIL CHRISTOPHER RAUL

ORCID: 0000-0002-9165-3968

ASESORA

VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES

ORCID: 0000-0001-9176-6033

LIMA – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Buttgembach Abril Christopher Raul

ORCID: 0000-0002-9165-3968

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado

Lima- Perú

ASESORA

Mgtr. VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES

ORCID: 0000-0001-9176-6033

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Facultad de Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho

Lima- Perú.

JURADO

Dr. PAULETT HAUYON, DAVID SAUL

ORCID: 0000-0003-4670-8410

Mgtr. ASPAJO GUERRA, MARCIAL

ORCID: 0000-0001-6241-221X

Mgtr. PIMENTEL MORENO, EDGAR

ORCID: 0000-0002-7151-0433

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. PAULETT HAUYON, DAVID SAUL

Presidente

Mgtr. ASPAJO GUERRA, MARCIAL

Miembro

PIMENTEL MORENO, EDGAR

Miembro

Mgtr. VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES

Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Sobre todas las cosas por haberme dado la vida

A la ULADECH Católica:

Por albergarme en sus aulas hasta alcanzar mi objetivo, hacerme profesional.

Christopher Raul Buttgembach Abril

DEDICATORIA

A mis padres: Por haberme forjado como la
persona que soy en la
actualidad.

A mi mujer y mi hija: Por ser el motor y el motivo de
mi lucha constante en el
camino personal y profesional.

Christopher Raul Buttgembach Abril

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente n° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021?; El objetivo fue: Determinar la calidad de las sentencias en estudio, la cual son de tipo cuantitativo, cualitativo, exploratorio descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La Unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia a fin de mi investigación. En relación a este expediente elegido pertenece a un proceso Abreviado Laboral, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: La sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta y se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Calidad, Reposición, Resultados, Motivación y Sentencia.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the first and second instance judgments on employment reinstatement due to wrongful dismissal, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters in file n ° 00002-2016-0-2406-jm- la-01, from the judicial district of Ucayali - Lima 2021 ?; The objective was: To determine the quality of the sentences under study, which are quantitative, qualitative, exploratory, descriptive and non-experimental, retrospective and cross-sectional. The Unit of Analysis was a judicial file, selected by convenience sampling for the purpose of my investigation. In relation to this chosen file, it belongs to an Abbreviated Labor process, using the techniques of observation, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and decisive part, belonging to: The first instance sentence was of rank: very high, very high and very high and of the second instance sentence: very high, very high and very high and it was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of a very high rank, respectively.

Keywords: Quality, Reposition, Results, Motivation and Sentence

CONTENIDO

Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador y asesor de tesis.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
contenido.....	viii
índice de cuadros.....	xii
I INTRODUCCIÓN	13
1.1 En el contexto internacional:.....	13
1.2 En relación al Perú:	14
1.3 En el ámbito local:	15
1.4 Enunciado del problema.....	16
1.5 Objetivos de la investigación	16
1.5.1 Objetivo General	16
1.5.2 Objetivos Específicos.....	16
1.6 Justificación de la investigación.....	17
II REVISION DE LA LITERATURA.	18
2.1 Antecedentes.....	18
2.2 Bases teóricas.....	19
2.2.1 Bases teóricas procesales	19
2.2.1.1 La Jurisdicción	19
2.2.1.1.1 Concepto.....	19
2.2.1.1.2 Elementos de la Jurisdicción	20
2.2.1.1.3 Principios Aplicables en el Ejercicio de la Jurisdicción.....	20
2.2.1.1.3.1 Principio de unidad y exclusividad	20
2.2.1.1.3.2 Principio de independencia jurisdiccional	21
2.2.1.1.3.3 Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.....	21
2.2.1.1.3.4 Principio de publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la Ley.....	22
2.2.1.1.3.5 Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales	22
2.2.1.1.3.6 Principio de la pluralidad de instancia	22
2.2.1.1.3.7 Principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley.....	23
2.2.1.1.3.8 Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún Estado del proceso.....	23
2.2.1.1.4 La Jurisdicción Laboral	23
2.2.1.2 La Competencia.....	24
2.2.1.2.1 Concepto.....	24
2.2.1.2.2 Determinación de la Competencia en el Proceso Judicial en estudio	24

2.2.1.3	El Proceso.....	24
2.2.1.3.1	Concepto.....	24
2.2.1.3.2	El Debido Proceso Formal	25
2.2.1.3.3	Funciones Del Debido Proceso Formal.....	25
2.2.1.3.4	Elementos Del Debido Proceso	26
2.2.1.3.5	El Proceso Laboral	27
2.2.1.3.6	Principios Aplicables Al Proceso Laboral.....	28
2.2.1.3.6.1	Principio de Oralidad	28
2.2.1.3.6.2	Principio de Inmediación	28
2.2.1.3.6.3	Principio de Concentración.....	28
2.2.1.3.6.4	Principio de Celeridad.....	29
2.2.1.3.6.5	Principio de Economía Procesal	29
2.2.1.3.7	Fines Del Proceso Laboral	29
2.2.1.3.8	Tipos De Procesos Laborales	29
2.2.1.3.9	Características Del Proceso Laboral.....	29
2.2.1.3.10	Las Audiencias En El Proceso Laboral	30
2.2.1.4	Regulación.....	30
2.2.1.5	La Prueba.....	31
2.2.1.5.1	Concepto.....	31
2.2.1.5.2	En Sentido Común	31
2.2.1.5.3	En Sentido Jurídico Procesal.....	31
2.2.1.5.4	Concepto de prueba para el juez.....	32
2.2.1.5.5	El Objeto De La Prueba.....	32
2.2.1.5.6	El Principio de la Carga de la Prueba.....	32
2.2.1.5.7	Valoración y apreciación de la prueba.	33
2.2.1.5.8	Operaciones mentales en la valoración de la prueba.....	33
2.2.1.6	La Sentencia	34
2.2.1.6.1	Concepto.....	34
2.2.1.6.2	Estructura de la sentencia.....	34
2.2.1.6.3	La sentencia en el ámbito Normativo.....	37
2.2.1.6.4	La sentencia en el ámbito doctrinario.....	38
2.2.1.6.5	La Sentencia en el Ámbito de la Jurisprudencia	38
2.2.1.6.6	La motivación de la sentencia	39
2.2.1.6.7	La justificación fundada en derecho.....	39
2.2.1.6.8	Requisitos respecto del juicio hecho	39
2.2.1.6.9	Requisitos respecto del juicio de derecho	41
2.2.1.6.10	Principios relevantes en el contenido de la sentencia	42
2.2.1.6.10.1	Principio de Continuidad y Casualidad Laboral	42
2.2.1.6.10.2	El principio de congruencia procesal	43
2.2.1.6.10.3	El Principio de la Motivación de las Resoluciones Judiciales.....	43
2.2.1.7	Medios Impugnatorios.....	43
2.2.1.7.1	Concepto.....	43
2.2.1.7.2	Fundamentos de los Medios Impugnatorios.....	43
2.2.1.7.3	Clases de Medios Impugnatorios	44
2.2.1.7.4	Medio Impugnatorio formulado en el Proceso Judicial de estudio.....	45
2.2.2	Bases teóricas sustantivas.....	45
2.2.2.1	El Trabajo.....	45

2.2.2.1.1	Concepto.....	45
2.2.2.1.2	El Trabajador.....	45
2.2.2.1.3	El Empleador.....	45
2.2.2.1.4	Derecho del Trabajo	46
2.2.2.2	El Contrato De Trabajo	46
2.2.2.2.1	Concepto.....	46
2.2.2.2.2	Elementos del Contrato de trabajo	47
2.2.2.2.3	Subordinación Empleador -Empleado.....	47
2.2.2.2.4	Formas De Contratación Laboral	47
2.2.2.2.4.1	Contrato De Trabajo A Plazo Indeterminado O Indefinido.....	47
2.2.2.2.4.2	Contratos De Trabajo Sujetos A La Modalidad.....	48
2.2.2.2.4.3	Contrato de Trabajo En Régimen De Tiempo Parcial.	48
2.2.2.2.5	Desnaturalización del Contrato.	48
2.2.2.2.6	Ineficacia del Contrato.	49
2.2.2.3	Extinción del Contrato De Trabajo	50
2.2.2.3.1	Concepto.....	50
2.2.2.3.2	Causas de Extinción	50
2.2.2.4	Regímenes Laborales	50
2.2.2.4.1	Concepto.....	50
2.2.2.4.2	Ley N° 24041.	51
2.2.2.4.3	Decreto Legislativo N° 276.....	52
2.2.2.4.4	Ley Servir.	52
2.2.2.5	El Despido.....	53
2.2.2.5.1	Concepto.....	53
2.2.2.5.2	Tipos de Despido.....	53
2.2.2.5.2.1	Despido Justificado	53
2.2.2.5.2.2	Despido Arbitrario	54
2.2.2.5.2.3	Despido Nulo O Nulidad De Despido	54
2.2.2.5.2.4	Despido Indirecto.....	55
2.2.2.5.3	Despidos regulados por las sentencias del tribunal constitucional.....	55
2.2.2.5.3.1	Despido Incausado O Ad Nutum	56
2.2.2.5.3.2	Despido Fraudulento	56
2.2.2.5.3.3	Despido Represalía	57
2.2.2.5.3.4	Despido Con Vulneración De Derechos Fundamentales.....	57
2.2.2.6	Reposición laboral.....	58
2.2.2.6.1	Concepto.....	58
2.2.2.6.2	Pretensión que puedan plantearse y acumularse en un proceso de reposición.	58
2.3	Marco Conceptual	59
2.4	Hipótesis.....	60
2.4.1	Hipótesis general.....	60
2.4.2	Hipótesis Específicas:	61
III	METODOLOGÍA	62
3.1	Tipo Y Nivel De Investigación	62
3.1.1	Tipo De Investigación: Cuantitativo - Cualitativo	62
3.1.2	Nivel De Investigación: Exploratorio - Descriptivo	62

3.2	Diseño De Investigación: No Experimental, Transversal, Retrospectivo	62
3.3	Unidad de análisis	62
3.4	Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	64
3.5	Técnicas e instrumento de recolección de datos	64
3.6	Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos:	65
3.6.1	Procedimiento de la recolección de datos	65
3.6.2	Etapas del Plan de análisis de Datos	65
3.7	Matriz de Consistencia lógica	66
3.8	Principios Éticas.....	67
IV	RESULTADOS	68
4.1	Análisis de Resultados	72
V	CONCLUSIONES	75
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
	ANEXOS	80
	Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio Sentencia De Primera Y Segunda Instancia expediente 00002-2016-0-2406-JM-LA-01	81
	Anexo 2. Definición Y Operacionalización De La Variable E Indicadores.....	124
	Anexo.3. Instrumento de recolección de datos de sentencias de primera y segunda instancia.....	130
	Anexo.4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.....	137
	Anexo 5: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	148
	Anexo 6.- Declaración De Compromiso Ético.....	184
	Anexo 7: Cronograma de actividades.....	185
	Anexo 8: Presupuesto	186

ÍNDICE DE RESULTADOS

Cuadros Consolidados de la Sentencia de Estudio

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reposición Laboral por Despido Incausado, del distrito judicial de Ucayali.....	68
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reposición Laboral por Despido Incausado, del distrito judicial de Ucayali.....	70

I INTRODUCCIÓN

La presente investigación está basada sobre la línea de investigación determinada como la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el expediente n° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021, por tal causa se va a observar la investigación en el contexto temporal y espacial del cual emerge, porque en términos reales las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre que obra a hombre y en representación del estado, por esta razón me motiva a realizar la siguiente investigación como punto de partida sobre la administración de justicia en el ámbito internacional, nacional y local, donde se encontró las siguientes conclusiones:

1.1 En el contexto internacional:

En España, en el Informe de la Comisión Europea, distingue los progresos que existen, este incremento se concede en el acercamiento del sistema de justicia; la cualidad del servicio de asistencia jurídica gratuita; los cambios en materia legislativa, así como también la independencia estructural. Asimismo, el indicado informe acrecienta la puntuación de España en el conglomerado de los guías sobre eficiencia, calidad de los sistemas judiciales de la Unión Europea. (Alvarez, 2018)

México, en su investigación titulada “*Algunos Problemas De La Administración De Justicia En México*” nos dice que la impartición de justicia muchas veces corresponde a una organización complicada, anquilosada y muchas veces corrupta. Destacando que los primeros enemigos para formular un nuevo cambio en gran parte son los propios funcionarios judiciales ya que ellos, son los que definen cabalmente a su organización judicial anticuada y muy poca funcional. De acuerdo a Soberanes, es una necesidad que muchos de los profesionales claman a favor de una reforma judicial. Detallando que la base de la mayoría de los problemas se centra en la estructura interna del poder judicial, junto con otros tribunales que no son incluidos en el mismo. (Soberanes, 2016)

Colombia, En su gacetilla denominada La crisis del Sistema Judicial, señala que la compañía de derecho asimismo no es ignorante a todo a que la preocupación que pueda

llevar cualquier otra región tolerante. El columnista nos menciona que existen deficiencias en la formación del abogado las cuales repercuten drásticamente versus la casta de suministro de la vigencia, asimismo señala que la altitud de creatividad en la delegación de la legalidad mantiene un nivel demasíadamente bajo, otro punto importante a poseer en abalorio según el ensayista son las deficiencias que se dan en la distribución de justicia influenciada por otras ramas de aptitud. (Pinilla, 2003)

1.2 En relación al Perú:

Haciendo un análisis pertinente expresa lo siguiente: Existe un alto grado de desprestigio en las instituciones especiales que intervienen en la administración de justicia. A manera de muestra tenemos el Poder Judicial cuenta con menos del 30% de aceptación en la población ¿Qué revela este desprestigio? ¿Hasta qué punto los costos y barreras de acceso a la administración de justicia generan ese descrédito? ¿Cuáles podrían ser las soluciones realistas y prácticas a tomar que estén al alcance de la población? No siendo el propósito contestar todas estas preguntas, se intentará abordar el tema de las barreras de acceso al sistema de justicia del Perú al cual se entiende como el conjunto de instituciones y autoridades que participan en el servicio de administración de justicia, como el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Consejo Nacional de la Magistratura, las Fuerzas Policiales, los Centros Penitenciarios y sus respectivas autoridades. (Arias, Marín 2015)

De acuerdo al informe de la “Justicia en el Perú”, se ha podido concluir en el estudio que los procesos judiciales tienen falencias de acuerdo a diferente índole: Retraso en el envío de las notificaciones, retraso en el envío de los cargos de recepción de las notificaciones, cambio de jueces, suspensión de juzgados y tribunales, actos dilatorios de los abogados, enorme carga procesal de demandas en que interviene el estado, huelga del Poder Judicial y ausencia de jueces en la tarde. (Gutiérrez, 2015)

La Asociación Transparencia en su “*Propuesta De Ley De Reforma Institucional Para El Fortalecimiento Democrático*” específicamente en su Segundo eje: ¿Cómo mejorar el sistema de justicia?, Ha planteado los siguientes objetivos: Un compromiso por la justicia, proponiendo que los diferentes actores que integran el sistema de justicia, los representantes de partidos políticos, las autoridades nacionales y subnacionales, y los

líderes de distintas organizaciones de la sociedad civil, suscriban un compromiso público en el que declaren su voluntad de unificar esfuerzos para mejorar el sistema de administración de justicia en su conjunto. (La Asociación Transparencia, 2016)

1.3 En el ámbito local:

Por su parte, desde la perspectiva de los Colegios de Abogados, también, hay actividades orientadas a evaluar la actividad jurisdiccional, denominados referéndums, cuyos resultados dan cuenta, que algunos magistrados cumplen su labor, dentro de las expectativas de los profesionales del derecho; pero también, hay quienes no alcanzan la aprobación de ésta consulta, cabe precisar que el referéndum comprende a jueces y fiscales, de un determinado distrito judicial; sin embargo es poco sabido cuál es la finalidad, y mucho menos la utilidad de estos hallazgos; puesto que, se publican los resultados, pero no se sabe de su aplicación o implicancia práctica en el contexto que ocupa a la presente investigación.

Por su parte, en el ámbito 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” (ULADECH, 2011).

Es así, que en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma Pásara (2003), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial. (Pásara, 2003)

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-JM-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima, perteneciente al Juzgado mixto – sede MBI Campo verde, que comprende una demanda sobre reposición laboral por despido

incausado; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda; y decidiendo de tal manera el demandado decidió apelar a dicha sentencia, como dispone la ley en estos casos, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió revocar la resolución número seis, que contiene la sentencia de fecha 27 de setiembre del año 2012, y reformándola declararon infundada la demanda en todos sus extremos.

1.4 Enunciado del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el expediente N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – Lima, 2021?

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo General

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 00002-2016-0-2406-JM-LA-01, del distrito judicial de Ucayali – Lima, 2021.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre la demanda de reposición laboral por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 00002-2016-0-2406-JM-LA-01, del distrito judicial de Ucayali – Lima, 2021.
- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre la demanda de reposición laboral por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 00002-2016-0-2406-JM-LA-01, del distrito judicial de Ucayali – Lima, 2021.

1.6 Justificación de la investigación

Esta investigación trata sobre un expediente sobre la demanda de reposición laboral por despido incausado, llevado en un proceso laboral abreviado, la finalidad es buscar la calidad de la sentencia con sus debidas investigaciones en el derecho nacional e internacional.

El despido incausado, se considera causal para la reposición laboral según las sentencias vinculantes del tribunal constitucional.

Bajo esta óptica, los estudiosos del derecho señalan que para que se configure dicha causal se requiere que además de la desnaturalización de los contratos el demandante solicite se le reponga a su centro de labores en el mismo cargo u otro cargo similar al anterior

El mecanismo procesal célere implementado con la Nueva Ley Procesal Del Trabajo N° 29497, permite que a través de vía abreviada se brinde una tutela urgente al trabajador que ha sido víctima de un acto lesivo de su derecho al trabajo, constituyéndose por tanto una vía igualmente satisfactoria para su derecho invocado, en busca de la reposición a su centro de trabajo. (Janner López, 2020)

Se concluye esta investigación la búsqueda sobre la calidad de la sentencias de un proceso judicial y se motivó a investigar el contexto temporal y espacial del cual emerge. Los términos reales se constituyen en un producto de la actividad de un hombre que obra a nombre y representación del estado.

II REVISION DE LA LITERATURA.

2.1 Antecedentes.

Morales, S. (2017) en su obra —”La valoración de la aplicación del control difuso por la corte suprema peruana” donde concluye: 1) La función jurisdiccional es el resultado de la separación de poderes instaurados con la revolución francesa, cuya finalidad es realizar el control constitucional y proteger los derechos fundamentales de los individuos, sin que sea relevante que este órgano cuente con la especialidad y jerarquía en el ejercicio de su función para que pueda optar criterios de unificación. 2) si bien existen modelos de justicia constitucional adoptados en la actualidad de diversa manera, la función jurisdiccional tiene y cumple un rol del mismo valor que los otros poderes del estado, como parte de la democracia. 3) La corte suprema de justicia solo ejerce la función de unificación de criterios por medio de la revisión de un caso que procede en casación, lo que no se genera en la revisión de la causa en consulta por esta corte. De esta manera, el resguardo de la constitucionalidad de la ley en la consulta no se justifica como una convalidación ni resguardo de la interpretación realizada por el juez de primera instancia, dado que la consulta se genera de manera excepcional para tutelar los derechos de una de las partes del proceso al aplicarse una ley que se presume constitucional. (Morales, S. 2017)

Iglesias, k. (2016) —vulneración al derecho de la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente huatuco donde manifiesta: *El derecho al trabajo consagrado en el artículo 22° de la constitución del estado, refiere que “el trabajo es un deber y un derecho”. Por lo que consideramos que el tribunal constitucional debería hacer una interpretación sujeta a la protección de los derechos constitucionales en base del bienestar social y un medio de realización de las personas, por lo que el estado debe garantizarlo en su totalidad, porque el hombre adquiere su sustento en su trabajo y brinda bienestar a su familia. Siendo ello así, también el artículo 27° indica que la ley otorga al “trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, por lo que considero que esta protección no solo debería ser contra el despido arbitrario, sino en protección de todas las formas de despido que lesiones derechos y solo tener un carácter resarcitorio (indemnización), sino también repositivo (reposición) en consecuencia se protege así el derecho a la estabilidad*

laboral) sino también restitutivo (reposición) en consecuencia se protege así el derecho a la estabilidad laboral. (Iglesias, k. 2016)

Higa (2015), en el Perú; investigó: “*Una propuesta metodológica para la motivación de la cuestión fáctica de la decisión judicial como concretización del deber constitucional de motivar las sentencias*”, y señala que la presente tesis se sustentó en que nuestro ordenamiento jurídico tiene una concepción democrática y racionalista de la función judicial, democrática, porque establece que la potestad de administrar justicia emana del pueblo y el poder judicial es el órgano encargado de ejercer esa potestad. (Higa, 2015)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Bases teóricas procesales

2.2.1.1 La Jurisdicción

2.2.1.1.1 Concepto

Sostiene que es la capacidad desempeñada por el estado por medio de los órganos jurisdiccionales, permitiendo resolver un conflicto por intermedio del derecho, asimismo, puede imponer sanciones, siempre y cuando se trasgrede la normatividad o se incumpla los deberes. Por medio de la función jurisdiccional se administra justicia, los funcionarios que tienen la obligación de prestar atención al derecho del sujeto sin excepción que concurra ante él, para pedir gracia de su derecho. (Aguila, 2014)

Menciona, es el poder deber del estado previsto para dar solución a conflictos de intereses intersubjetivos, controlar las conductas antisociales y también la constitucionalidad normativa, en forma exclusiva y definitiva a través de órganos especializados que aplican sus respectivas leyes a cada caso particular, utilizan su imperio para hacer inevitables sus decisiones y así promover una sociedad de justicia y paz. (Monroy, 2014)

2.2.1.1.2 Elementos de la Jurisdicción

El autor identifica como poderes jurídicos de la jurisdicción que confiere el estado a los magistrados. Los siguientes elementos de acuerdo al siguiente detalle:

Notio: Es el poder jurídico del magistrado para sumir conocimiento del caso específico y formar su convicción sobre los hechos mediante los medios probatorios en el proceso.

Vocatio: Es la potestad del juez en el ejercicio de la jurisdicción para convocar a las partes procesales, o llamarlas a litigio.

Coertio: Es el poder el juez de disponer de la fuerza para obtener el cumplimiento de las disposiciones decretadas durante la tramitación del proceso.

Iudicium: Es el poder de dictar sentencias definitivas que definan el conflicto de intereses.

Executio: Es el poder jurisdiccional de recurrir a la fuerza necesaria para el cumplimiento de la sentencia definitiva. (Gonzales, 2014).

2.2.1.1.3 Principios Aplicables en el Ejercicio de la Jurisdicción

La asociación peruana de investigación de ciencias jurídicas (APICJ, 2010) expresa que: conviene en llamar de esta forma a aquellas directivas o líneas de matrices, en cuyo seno se realizan las instituciones del proceso, por medio de los cuales cada institución procesal se corresponde a la realidad social en la que operan o deben conducirse expandiendo o restringiendo el entorno o criterio de su utilización. (La asociación peruana de investigación de ciencias jurídicas, APICJ 2010)

2.2.1.1.3.1 Principio de unidad y exclusividad

Prevista en el Art.139 Inc.1de la Constitución Política del Estado: Unidad y exclusividad de la función judicial. No existe jurisdicción independiente y no puede establecerse, excepto militar y arbitraje. No hay un proceso de audiencia por comisión o poder.

La unidad jurisdiccional tiene tres acepciones, que no siempre se tienen presentes, por su parecido:

1. Monopolio en la Aplicación del Derecho: sólo los órganos judiciales pueden aplicar normas legales a disputas específicas; y además, solo pueden realizar esta función y ninguna otra función.
2. La resolución de todo el caso se asigna a su jurisdicción, que no puede separarse de los elementos de Litis (incidentes, cuestiones previas o prejudiciales, por ejemplo) para confiarlos a otro centro decisorio distinto.
3. Inexistencia de especies de delito o personas calificadas sustraíbles a su jurisdicción. (Chanamé, 2009, p.428).

2.2.1.1.3.2 Principio de independencia jurisdiccional

En este sentido, la corte constitucional entiende que la independencia judicial debe ser esa capacidad autónoma para conducir la proclamación, sentencia y ejecución de lo juzgado dentro del marco establecido por la constitución y las leyes. Por lo tanto, se deben tomar las medidas necesarias y oportunas para asegurar que la agencia y sus miembros cumplan estrictamente con la ley y la constitución, sin injerencias externas. El procedimiento judicial que debe aplicarse a cada caso la ley considera libre de restricciones de sometimiento económico o político o de origen jerárquico en la institución que ejerce la jurisdicción (STC N° 0023-2003-AI/TC, ff.jj. 28, 29, 31 y 33; STC 0004-2006-AI/TC).

2.2.1.1.3.3 Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional

Para Landa, C. (2012) donde afirmó: El derecho a las garantías procesales efectivas, sancionado por el artículo 139°, párrafo 3 de la constitución, donde se trata de un derecho general o complejo a partir del concepto de garantía y protección para asegurar tanto el acceso a las estructuras de justicia como el efecto de lo que se ha sido decidido en la sentencia. Por un lado, el derecho de acceso a la justicia garantiza que cualquier persona pueda recurrir a una autoridad judicial, directamente o por medio de un mandatario, a fin de que, con su procedimiento que respete las mínimas garantías, interponer una denuncia penal en materia de alimentos, civiles y laborales, obligaciones o cualquier otro tipo. Para (Landa, C. 2012)

2.2.1.1.3.4 Principio de publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la Ley

Con respecto a este principio el tribunal constitucional argumento lo siguiente sobre la necesidad de la aprobación del procedimiento de jueces y fiscales: como proceso público, la ratificación de los jueces también brinda la oportunidad a las figuras públicas de justificar a los buenos jueces o acusarlos directamente y con prueba válida, los jueces fueron incompetentes, deshonesto o corrupto. La crítica popular del servicio público es un elemento clave para fortalecer la democracia participativa. Un modelo abierto a la participación ciudadana, como es el estado social y democrático, no puede perder el tiempo para que un magistrado dé a conocer sus funciones cada 7 años. Por su puesto, el sistema debe permitir que jueces responsables, competentes y honestos esperen sin temor ni incertidumbre lo que pueda suceder con su destino oficial después del proceso de ratificación. La sociedad peruana, que ha vivido en los últimos años con sus puertas del poder público insensibles a la crítica pública, necesita abrir espacios de dialogo entre la ciudadanía y las autoridades públicas (cfr. Sentencia 3361-2004-PA, fundamento 15 d.)

2.2.1.1.3.5 Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales

Define a este principio que: todas las resoluciones emitidas durante un juicio deben tener una razón legítima, con excepción de las que solo tenga motivación (artículo 139° inciso 5 de la constitución política del estado) y esta es una garantía para el imputado, para evitar arbitrariedades. (Zumaeta, 2014)

2.2.1.1.3.6 Principio de la pluralidad de instancia

En cuanto al contenido de la ley de primera instancia; a través de Archivo. N ° 001212012PA / TC en la plataforma ; se refiere a: Esta asociación ha establecido que se trata de un derecho fundamental "*con el fin de garantizar que las personas jurídicas o naturales, que participan en el proceso judicial, tenga la posibilidad de recibir lo que será resuelto por un tribunal considerado por una autoridad superior de la misma naturaleza, siempre que se hayan utilizado los medios de recurso adecuados y establecidos por ley*" [Ver RTC 032612005PA / TC, RTC 051082008PA / TC y STC 006072009PA / TC, fundamento 51]. (Valcárcel, 2008).

2.2.1.1.3.7 Principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley

Esta afirmación se fundamenta en que el derecho no puede prever todos los conflictos humanos de carácter judicial, ante esto el juez no puede inhibirse, en este caso deben prevalecer los principios generales del derecho, en caso contrario, el derecho consuetudinario, con la salvedad de que estos dos precedentes no se aplican al proceso penal, porque en el que opera el principio de legalidad. (Chanamé, 2009).

2.2.1.1.3.8 Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún Estado del proceso.

El artículo 139° inciso 14 d nuestra constitución exige que este principio no sea privado del derecho de defensa en ninguna etapa del proceso. Es decir se informara de manera inmediata y por escrito a las personas de la causa o motivo de su detención.

2.2.1.1.4 La Jurisdicción Laboral

Como afirma Arevalo, J (s/f), por la precisión y distinción de la ley 29497 (NLPT), en las condiciones generales contenidas en el título primero, no se menciona la cuestión de la competencia sobre contrariamente a lo sucedido con la ley anterior (26636)

Agregando al citado autor y concordado al artículo 26 del TUOLOPJ donde los órganos encargados de administrar justicia en el Perú son los siguientes:

1. Corte Suprema de Justicia de la República.
2. Las Cortes Superiores de Justicia, en los respectivos Distritos Judiciales.
3. Los Juzgados Especializados y Mixtos, en las Provincias respectivas.
4. Los Juzgados de Paz Letrados, en la ciudad o población de su sede.
5. Los Juzgados de Paz”.

Lo mismo se destaca en el artículo II del título preliminar de la ley N° 29497 que es compatible con la justicia laboral únicamente para resolver los conflictos legales que surjan en caso de prestación de servicios personales, laborales o formales

2.2.1.2 La Competencia

2.2.1.2.1 Concepto

Sostiene que la jurisdicción representa la capacidad para ejercer una función judicial en determinados conflictos. Se considera la capacidad agregada. Todos los jueces son competentes, pero no tienen la misma habilidad. (Águila, 2015)

Es la capacidad para el ejercicio de la función jurisdiccional en un determinado caso concreto, le corresponde su conocimiento con prescindencia de los demás que ejercen igual jurisdicción. El Juez es independiente e imparcial en el conocimiento del caso concreto de su competencia y accionar jurisdiccional. (Gonzales, 2014)

2.2.1.2.2 Determinación de la Competencia en el Proceso Judicial en estudio

La competencia es del Juzgado Mixto del Módulo de Justicia Básica del distrito de Campo Verde , por considerarse casos especiales laborales por ser Indemnización por Despido Arbitrario y se admite con la Resolución N°17 de fojas 2/34 y fecha 18 de abril del 2012.

- **Competencia de Cuantía:** Establecido en el Petitorio, detalla los pagos de Indemnización por despido; beneficios sociales que hacen un total de s/12,736.00.
- **Competencia por Territorio:** La Demanda fue presentada en el módulo básico de justicia del juzgado mixto del distrito de campo verde, porque el problema se suscitó en esta jurisdicción.

2.2.1.3 El Proceso

2.2.1.3.1 Concepto

Un proceso se puede definir como todo lo que hace una organización de relación con sus clientes para lograr sus objetivos. Es a través de procesos que las empresas logran sus objetivos y se canalizan mediante el talento humano. (Talledo, 2015)

El juicio equivale en gran medida a un juicio, caso o juicio. Según lo definen algunos autores, la secuencia, la ocurrencia, la secuencia de tiempos en que se realiza un acto jurídico. En rigor, expediente 35, carro o expediente que registre actos jurídicos, cualquiera que sea su naturaleza. (Osorio, 2012)

2.2.1.3.2 El Debido Proceso Formal

El proceso establece una respuesta razonable a una pregunta común, al mismo tiempo que transmite los términos de la capacidad de las partes para proceder con una restitución esencial que implica la terminación. Combinación discontinua de contextos (ansiedad, esperanza, obligación, origen) que deben almacenar ciertos aspectos menores que configuran un claro esbozo legal en la Constitución. (Romo, 2008)

Donde aclara trámite formal como sinónimo de trámite formal o simplemente como derecho esencial y fundamental al que toda persona tiene derecho a reclamar, exigir un juicio objetivo y justo por parte del Estado, ante un juez responsable, competente e independiente. (Bustamante, 2001)

2.2.1.3.3 Funciones Del Debido Proceso Formal

A. Interés individual e interés social en el proceso. Intereses personales e intereses sociales en el proceso, el proceso es necesariamente ilusorio, su existencia solo puede explicarse por su finalidad, que es resolver conflictos de interés sujeto a la autoridad de las partes, tiende a satisfacer la voluntad del individuo, quien está seguro de tener una herramienta adecuada para estar de acuerdo con él cuando tiene razón y hacerle justicia cuando le falta. (Hinostraza, 1998).

B. Función privada del proceso. Por otro lado, deduce el concepto de naturaleza del proceso es privado: la ley. Ella es un servicio personal y está dispuesta a cumplir sus deseos. Si el individuo no está seguro de que existe un instrumento apropiado en el ordenamiento jurídico para darle una razón cuando la tiene y para administrarle justicia en su ausencia, su fe en la ley desaparecerá. (Cabrera, 2006)

C. Función pública del proceso. En este sentido, el proceso es un medio ideal para asegurar la continuidad de la ley; porque a través del proceso de la ley de actualización, se realiza todos los días en el juicio. Su propósito social deriva de la síntesis de fines individuales.

2.2.1.3.4 Elementos Del Debido Proceso

El proceso judicial corresponde al proceso judicial general y en particular al proceso penal, civil, agrícola, laboral, incluido el proceso administrativo; E incluso en ausencia de criterios uniformes de factores, posiciones convergentes sugieren que para que un juicio sea calificado a tiempo, es necesario proporcionar al individuo una capacidad razonable para presentar sus defensas, probarlas y esperar la ley. Para ello, es importante que la persona esté debidamente informada al momento de iniciar cualquier denuncia que afecte a sus intereses legítimos, por ello es importante contar con un sistema de notificación que cumpla con los requisitos anteriores. (Ticona, 1999)

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

A. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente. Porque todas las libertades quedarán inutilizadas si no se reclaman y protegen en el proceso; si el individuo no encuentra ante sí jueces competentes, responsables e independientes.

Un juez será independiente cuando actúe sin ninguna influencia o injerencia e incluso presión de las autoridades públicas o de grupos o individuos.

Un juez debe rendir cuentas, porque su conducta implica niveles de responsabilidad y, si actúa de manera arbitraria, puede derivar en responsabilidad penal, civil e incluso administrativa. Suprimir las libertades es responsabilidad, de ahí el reclamo de responsabilidad funcional de los jueces.

Asimismo, los jueces están facultados para ejercer las funciones judiciales en la forma prescrita por la Constitución y la ley, de acuerdo con las normas de competencia y las disposiciones de la ley sobre órganos judiciales.

En Perú, el número 139, párrafo 2, está reconocido en la constitución política del Perú, que se refiere a la independencia en el ejercicio de las funciones judiciales. (Gaceta, Jurídica, 2005)

B. Emplazamiento válido. En este sentido, esto tiene que realizarse con base en las disposiciones de la Constitución anotada (Chaname, 2009), que tratan del derecho a defender, por lo que cómo ejercer ese derecho en ausencia de tener un asiento válido. El sistema legal, especialmente las normas procesales, debe garantizar que los acusados conozcan su caso. (Chaname, 2009)

C. Derecho a ser oído o derecho a audiencia. La garantía no termina con un deber

válido; En otras palabras, no es suficiente informar al acusado que está involucrado en un caso; sino también para darles la mínima oportunidad de ser escuchados. Que los Jueces conozcan sus motivos y que los expliquen, tanto por escrito como oralmente.

D. Derecho a tener oportunidad probatoria. Porque los medios probatorios producen convicción judicial y determinan el contenido de la sentencia; de modo que privar de este derecho a un justiciable implica afectar el debido proceso.

En lo que respecta a la prueba, las reglas de procedimiento gobiernan la idoneidad y pertinencia de la prueba. El criterio básico es que cada pieza de prueba sirva para arrojar luz sobre los hechos en discusión y para permitir la formación de una condena para un veredicto justo.

E. Derecho a la defensa y asistencia de letrado. . Según Monroy Gálvez, citado en el Boletín Jurídico (2010), es un derecho que también forma parte del proceso; en particular la asistencia y defensa de un abogado, el derecho a ser informado de una acusación o reclamo realizado, el uso del propio lenguaje, la publicidad del juicio, la duración razonable del juicio, entre otros. (Monroy Gálvez, el Boletín Jurídico, 2010).

F. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente. lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 139 de la Constitución Política del Estado; que establece como principio y derecho la función judicial: la motivación escrita de las decisiones judiciales en todos los casos, con excepción de las simples ordenanzas procesales, que se remiten expresamente a la ley aplicable en función de los hechos por los que se presentan.

G. Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso Muchos casos involucran la intervención de la agencia revisora, no para todo tipo de decisiones (decisiones, órdenes o condenas), sino casos duales de procesamiento (para condenas y órdenes), algunos casos, puede ser hasta dos casos, cada apelación. Su aplicación está regulada por el reglamento interno. (La apelación no presenta un tercer caso). (Ticona, 1999)

2.2.1.3.5 El Proceso Laboral

El proceso empresarial se convierte en: una relación jurídica o, de forma similar, un conjunto de vínculos jurídicos existentes entre las personas involucradas en él (demandante, demandado y juez). Según el procedimiento, debemos entender en la

práctica la realización de actos procesales, es decir, la ocurrencia diaria de la actividad judicial. Tanto el flujo de trabajo como el proceso están dirigidos hacia principios o postulados organizacionales relevantes. (Arce, 2013)

Proceso laboral es un proceso especializado en comparación con el proceso civil. Esta peculiaridad se debe a una interpretación histórica. Al igual que a fines del siglo XIX, se protegió un nuevo derecho sustantivo contra los derechos civiles, para garantizar una protección legal efectiva a los trabajadores y para establecer un proceso laboral. El movimiento está protegido al mismo tiempo. Específico, ágil y económico, sin la complejidad, lentitud y costo del proceso civil. (Arévalo, 2015)

2.2.1.3.6 Principios Aplicables Al Proceso Laboral

2.2.1.3.6.1 Principio de Oralidad

El Dr. Roberto Acevedo (1998) define el Principio de Oralidad como: el principio que alienta a los jueces en el proceso arbitral a involucrarse directamente en la intervención de las partes, el lugar de presentación y la presentación oral. (Acevedo, 1998)

2.2.1.3.6.2 Principio de Inmediación

Al respecto Paseo Cosmópolis (citado por Acevedo, 1998) manifiesta: "... que oralidad e intermediación conforman el binomio clave que permite al juez conocer las interioridades del proceso en forma directa, sin dilaciones, sin intermediarios, lo cual resulta vital para la apreciación, valoración e interpretación de la prueba... ". (Acevedo, 1998)

2.2.1.3.6.3 Principio de Concentración

Ciudad Reynaud (citado por Acevedo, 1998) expresa sobre este principio: " El propósito es recolectar las refutaciones de tal manera que la justificación de las acciones se dé en poco tiempo, se complete la mayor cantidad de refutaciones en la misma sesión, y se eviten demoras y retrasos innecesarios..." (Acevedo, 1998)

2.2.1.3.6.4 Principio de Celeridad

La celeridad es el resultado de un proceso oral donde el juez se expone a las partes, las pruebas y el caso; Determina entre las funciones del juez una resolución rápida y eficaz de las controversias que conoce.

2.2.1.3.6.5 Principio de Economía Procesal

Sigue reduciendo el número de pliegues. Esto equivale a lograr un desempeño dentro de los principales objetivos de la norma; Pero no afecta la rutina del procedimiento. Esto requiere tacto y manejo de situaciones procesales específicas por parte del juez.

2.2.1.3.7 Fines Del Proceso Laboral

Correa Selame, (2006). Sigue reduciendo el número de pliegues. Esto equivale a lograr un desempeño dentro de los principales objetivos de la norma; Pero no afecta la rutina del procedimiento. Esto requiere tacto y manejo de situaciones procesales específicas por parte del juez. (Selame, 2006)

2.2.1.3.8 Tipos De Procesos Laborales

De conformidad a la Nueva Ley Procesal de Trabajo-Ley 29497 cuya clasificación cuyo procedimiento se distingue al tipo de pretensiones tramitar:

- Proceso Ordinario Laboral
- Proceso Abreviado Laboral
- Proceso de impugnación de laudos arbitrales económicos
- Proceso Cautelar Laboral
- Proceso de Ejecución Laboral
- Procesos no Contenciosos Laboral

2.2.1.3.9 Características Del Proceso Laboral

Para el jurista Guasp (1997), nos aclara respecto las características del proceso laboral cuyos rasgos son las siguientes:

1. La unidad de expresión. En el proceso de trabajo, el juicio es único en todos los aspectos: no hay más pruebas que el juez o la apelación; Es decir, todas las acciones y decisiones son tomadas por un mismo órgano judicial, y se aceptan recursos que no requieren un nuevo juicio, sino una revisión del proceso.
2. Modo de mediación privada.

La necesidad de fortalecer los esfuerzos de mediación se manifiesta a través de un doble mecanismo: la mediación extrajudicial ante la autoridad de mediación, el arbitraje y mediación, y la mediación ante un juez, que el juez debe conocer antes de que se presente el juez. 3. La rapidez obtenida al simplificar los trámites, acortar los plazos, facilitar la legitimidad y representar a las partes para evitar retrasos en la resolución de controversias. 4. El habla, además de contribuir a la velocidad, facilita la espontaneidad y permite al juez una mayor flexibilidad en la investigación de los hechos. Existe documentación escrita, pero las mejores acciones son orales. 5. Economía. No se espera que no sea necesaria la intervención de un abogado o un notario en el proceso, pero cualquier litigante podrá hacer uso de ella, en cuyo caso el pago de honorarios o sus respectivos derechos, con algunas excepciones. Por otro lado, en el recurso de casación será necesaria la intervención de un abogado. (Guasp, 1997)

2.2.1.3.10 Las Audiencias En El Proceso Laboral

Para la Real Academia Española (2001), una audiencia es escuchar a los sujetos autorizados, pertenecientes al conflicto, quienes fueron citados en dicha diligencia.

Reunión por la cual la autoridad toma discernimiento de las presunciones de los individuos partes al proceso, son oídos sus fundamentos y pronuncia su litigio. En casi todos los procesos la audiencia es pública. (Enciclopedia Jurídica, 2014).

Es una diligencia procesal, de manera oral y con evidencia a los extremos de la petición, por medio de afirmaciones auditivas desarrolladas en tentativa para el veredicto. Es guiada por el magistrado y es de acceso a todo el pueblo. (Machicado, 2009)

2.2.1.4 Regulación

La Ley N°29497 regula en su Título II los procesos de materia laboral, y dentro del Capítulo II en el artículo 49 se reglamenta la audiencia única en el proceso abreviado laboral.

Los puntos controvertidos determinados fueron:

- Determinar si procede o no declarar INADMISIBLE la demanda instaurada por el señor A contra la municipalidad B, sobre reposición laboral y pago de beneficios sociales.

- Determinar si procede o no declarar la REPOSICION del señor A en la municipalidad B y otorgarle el pago de sus beneficios sociales.

2.2.1.5 La Prueba

2.2.1.5.1 Concepto

Jurídicamente es el nombre que se le da a un conjunto de procedimientos destinados, en un juicio, de cualquier naturaleza, a establecer la veracidad o falsedad de los hechos invocados por cada parte, para defender las pretensiones de las partes involucradas en la controversia. (Osorio, s/f.)

2.2.1.5.2 En Sentido Común

En el sentido habitual, la prueba es la acción y el efecto de una prueba; Lo que prueba de una forma u otra la certeza de la verdad o validez de un enunciado. En otras palabras, es un experimento, un cálculo, un ensayo para demostrar la exactitud o falsedad de una proposición. (Couture, 2002)

2.2.1.5.3 En Sentido Jurídico Procesal

Siguiendo al mismo autor, Couture, (2002), En este sentido, las pruebas son tanto un método de investigación como un método de verificación. En derecho penal, un examen de rutina es una investigación, un registro, una búsqueda de algo. Mientras que, en derecho civil, generalmente se trata de verificar, probar o confirmar la validez o falsedad de las proposiciones hechas en el juicio. La evidencia forense es lo mismo que la evidencia científica; La prueba civil es similar a la prueba matemática: un proceso tiene como objetivo probar otro hecho. Para el autor en cuestión, los problemas de la prueba incluyen saber qué es la prueba; Qué se comprueba quién comprueba cómo se prueba, cuál es el valor de la prueba generada. En otras palabras, la primera de las materias mencionadas plantea el problema de los conceptos de prueba; En segundo lugar, el tema de la prueba; En tercer lugar, la carga de la prueba; Cuarto, el procedimiento de prueba; Evaluación del examen final. (Couture, 2002)

2.2.1.5.4 Concepto de prueba para el juez.

El juez no está interesado en persuadir a los vehículos como los objetos; Pero concluya que puede venir con sus actuaciones: si se han completado o no con sus objetivos; Para él, los medios auténticos deben implicar fingir y con el apoyo del objeto o controvertido. (Rodríguez, 1995)

En el proceso, las hadas están interesadas en expresar la verdad de sus requisitos; Sin embargo, este beneficio particular, incluso la conveniencia puede decirse, no el juez.

Para los jueces y el examen es la verificación de la verdad de los controvertidos eventos, si su interés es encontrar la verdad de los eventos controvertidos, o las verdades para elegir una decisión exitosa en la sentencia.

El objetivo de la prueba, en el campo legal, es persuadir al juez de la existencia o la verdad del hecho de que forma el objeto de la ley en la controversia. Aunque el juez le importa lo mismo, debido al proceso de autenticación, debe manejarse las disposiciones de la Ley de Procedimientos; Las partes dentro de eso se reúne con sus preferencias y demandas demuestran.

2.2.1.5.5 El Objeto De La Prueba

El mismo Rodríguez (1995), Precisa que el tema de la prueba forense es el hecho o la situación que lo requiere y que el demandante debe acreditar para ello que su reclamo es fundado. En otras palabras, para los propósitos de este proceso, es importante mostrar los hechos, no la ley. Otro aspecto a considerar es que hay circunstancias que deben ser probadas para tener un mejor resultado del juicio, pero también hay circunstancias que no necesitan ser probadas, y no todas son fáciles de probar. , pero en el juicio necesitan probarlo; Para la comprensión de la gente, y especialmente la de los jueces, debe conocerlos, y por eso la ley, de acuerdo con los principios económicos procesales, les brinda claridad de un caso particular a las escuelas.

2.2.1.5.6 El Principio de la Carga de la Prueba

Este principio pertenece al derecho procesal, ya que se trata de acciones encaminadas a la presentación, aceptación, disposición y valoración de la prueba, con el fin de lograr el derecho a ser descrito.

Según este principio, los hechos deben ser establecidos por quien afirme.

2.2.1.5.7 Valoración y apreciación de la prueba.

Siguiendo a Rodríguez (2005), encontramos:

Sistemas de valoración de la prueba. Existen varios sistemas, en el presente trabajo solo se analiza dos:

1. El sistema de la tarifa legal. En este sistema, la regla que determina el valor de cada pista se establece en el proceso. El juez reconocerá la prueba legal presentada, determinará su acción y la ejecutará en el valor que la ley le dé a cada uno de ellos en relación con los hechos que pretenda probar. Verdad. Su labor se reduce a recibir y definir las condiciones del evento a través de una forma legal. Bajo este sistema, el valor de la prueba no lo da el juez, sino la ley.

2. El sistema de valoración judicial. En este sistema, la regla que determina el valor de cada pista se establece en el proceso. El juez reconocerá la prueba legal presentada, determinará su acción y la ejecutará en el valor que la ley le dé a cada uno de ellos en relación con los hechos que pretenda probar. Verdad. Su labor se reduce a recibir y definir las condiciones del evento a través de una forma legal. Bajo este sistema, el valor de la prueba no lo da el juez, sino la ley.

2.2.1.5.8 Operaciones mentales en la valoración de la prueba.

- Conocimiento de evaluación y valoración de evidencias. El conocimiento y la preparación del juez son necesarios para darse cuenta del valor de los medios de prueba, ya sean objetos o cosas, contenidos en la prueba. Sin conocimiento previo, la esencia del medio de prueba no se realizará.
- Sentencia motivada del juez. Los jueces aplican el juicio racional al analizar los medios obvios de juzgarlos, con poderes legislativos y doctrinales. Los lógicos deben responder no solo al orden lógico formal, sino también a aplicar sus conocimientos psicológicos, sociales y científicos, porque apreciarán tanto, documentos, diagramas, diagramas, objetos, personas (partes y testigos) como expertos.

Según lo requiera el objetivo, la experiencia lógica se convierte en un medio de evaluación, valoración y determinación o decisión razonada.

A. La imaginación y otros conocimientos científicos en la valoración de las pruebas. Dado que los hechos se relacionan con la vida de las personas, es raro que un juez no recurra al conocimiento psicológico y social para determinar las circunstancias

finales; La actividad psicológica es importante en el examen de testimonios, confesiones, dictámenes periciales, documentos, etc. Es por eso que esto no se puede hacer sin un mandato para evaluar la evidencia forense.

B. Las pruebas y la sentencia. Después de evaluar las pruebas y ha caducado el tiempo de prueba, el juez debe resolver una resolución. Esta resolución se convierte en un juicio que muestra las plataformas que respalda a reconocer o rechazar cada conclusión de las partes de la construcción; Esta es la razón de la ley del procedimiento que requiere una prueba única, como el caso del experimento matrimonial con el título correspondiente del Registro Civil, debe comprender que, en la controversia, pueden surgir de los iguales, de lo contrario, el juez debe evaluar antes análisis; Por ejemplo, el conflicto con el matrimonio puede proporcionar y presentar otras instalaciones de implementación para recordar las afirmadas y el juez no puede irse. Dependiendo de los resultados de la valoración de la prueba, el juez tomará su decisión al declarar leyes y condenas precisas o en una aplicación absoluta, completa o parcial. Como todos los medios de prueba deben ser juzgados por el juez utilizando su calificación.

2.2.1.6 La Sentencia

2.2.1.6.1 Concepto

Indique claramente que el propósito de este tipo de acuerdo es poner fin al litigio de manera entusiasta, breve, clara y razonable, abordando el asunto en disputa o repitiendo los estatutos de los litigantes. Litigio o referirse específicamente a la efectividad de la prueba. (Calderón, 2001)

2.2.1.6.2 Estructura de la sentencia.

La sentencia requerirá en su composición la separación de sus partes de las cuales son:

a. Parte expositiva

Esta parte primera, como bien dice Cárdenas, contiene la relación abreviada, precisa, continuada y ordenada de los hechos procesales substanciales, desde la exposición o la presentación del escrito de demanda incluso hasta sea expedido el veredicto final. Es considerado indicar que no debe incluirse criterio calificativo o valorativo. El propósito de esta sección, es ejecutar el disposición legal señalado en el

artículo 122 del CPC, mediante el cual, el Magistrado o Juez debe descubrir y asimilar racionalmente el problema central del proceso que debe resolver. (Ruiz, 2017)

El contenido de la parte expositiva, contiene:

- Demanda:

1. Identificación de las partes, tanto del demandante y demandado, sólo en cuanto a sus nombres; por medio de las sentencias pueden surtir consecuencias sobre las personas que pertenecen al proceso.
2. Reconocer el petitorio de forma comprensible y específico, es decir, el magistrado tiene que respetar y perpetrar el Principio de Congruencia.
3. Detallar los componentes fácticos y jurídicos que ayudan a fijar el marco referente a los sucesos y a las leyes.
4. Precisión de la resolución que admitió la petición en curso, con la finalidad de conocer que peticiones puedan ser los componentes del veredicto.

- Contestación:

En la cual, se debe detallar los fundamentos de hecho y de derecho, pudiendo determinar los puntos controvertidos.

- Reconvención:

Narrar de manera concreta, de forma parecida a los escritos precedentes, los subsiguientes puntos: a.- Saneamiento Procesal para referir en qué instante se realizó y en qué sentido, b.- Conciliación para verificar el cumplimiento de una institución procesal obligatoria, c.- Fijación de los Puntos Controvertidos con la intención de conocer la audiencia donde se realizó tal acto, d.- Recepción de las pruebas con el fin de fijar la audiencia donde fueron aceptadas, e.- Diligenciamiento del caudal probatorio con el objetivo de señalar si se actuaron todas las pruebas para obtener un control de ellos. (Ruiz, 2017)

b. Parte Considerativa

Esta posee la motivación tanto jurídica como fáctica de la sentencia. En ella el juzgador, el magistrado, presenta la actividad o tarea razonada, valorativa y jurídica que

ejecuta y fundamenta, en el propósito de resolver o solucionar la causa o controversia. (Ruiz, 2017)

El propósito es formular una declaración que describa los términos, según lo reglamenta el inciso 5 del artículo 139 de la Ley de Leyes, el artículo 122 del CPC y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Asimismo, se pone en saber de los sujetos procesales y la sociedad, los motivos por los cuales fue rechazada o aprobada las peticiones presentadas. En esta sección, el juzgador, teniendo en análisis lo expuesto por el Ministerio Público y por la Defensa según sea el caso, establece la norma que aplicará para resolver el caso. (Cárdenas Ticona, 2008)

El contenido de la parte considerativa, contendrá:

1. Una exacta fijación de los puntos controvertidos, básicamente conexos con los componentes constitutivos de la figura jurídica reclamada. 2. Señalar los puntos controvertidos según preferencia o la prioridad, así ayuda a establecer si cada una de estas continúa siendo analizada luego del estudio de cada punto, y que según Cárdenas, ésta diligencia involucra 4 etapas y de la siguiente manera:

Fase I: El detalla de las circunstancias fácticas que poseen conexión esencial con cada punto discutido y componente constitutivo determinado.

Fase II: Respecto a cada circunstancia fáctica detallada, comprueba la elección de los medios de prueba y en base a su estudio valorativo se puede formar una persuasión en el magistrado, pudiendo ser contraria o positiva.

Fase III: Después de crear convicción respecto a los sucesos, derivará en el estudio de las bases jurídicas sobre cada punto debatido, pronunciando una conclusión sobre el ello, y según Garrone, va desde un contenido específico y concluyente en conexión lógica con la suposición indeterminada de la norma (lo que es denominado como Subsunción), lo que ayuda a proseguir con el estudio del punto que continúa, o emitir el veredicto final.

Fase IV: La fase previa es de suma importancia para el desarrollo de ésta, por cuanto, el análisis y las conclusiones que arriben éstas, se desarrollará un resumen que facilitará al sentido del veredicto definitivo. (Ruiz, 2017)

c. Parte resolutive

Es la parte final de decisión y terminación de todo lo anterior que consiente dar por finalizado un litigio o declarar la responsabilidad.

Aquí, el magistrado emite su veredicto sobre las pretensiones de los sujetos procesales. Así como dice Cárdenas, posee el propósito de llevar a cabo lo preceptuado por el artículo 122 del CPC, además de facilitar a los individuos pertenecientes al proceso el veredicto final, otorgándoles a ejercer su derecho de impugnación.

El contenido de la parte resolutive, como se establece en el artículo 122 del CPC peruano, debe contener:

1. El respectivo dictamen, disposición u orden destinada a que la parte obligada respete y acate una prescrita prestación o penalidad y/o notificar el derecho correspondiente, sobre cada solicitud presentada de manera acumulada o no.
2. El esclarecimiento y decisión sobre la fecha que se considerará efectivo el veredicto.
3. Consulte el costo del pago y el procedimiento de costos, incluso cuando se trata de lo largo de él o condenarlo. Los temas incluyen procesos y determinación de la sentencia de datos, tales como: Nombre del Secretario, Número de archivo, Resolución, Ubicación y Fecha, Nombre de manejo, Violación, Terceras Personas, Nombre de las Partes lesionadas, los nombres del Partido Civil, la cita de la Corte y el nombre del juez o vocal de los miembros de la sala, diciendo que la sentencia lo declara al hacer cumplir la fuerza correcta para hacer que la justicia irradia a las personas. (Rioja Bermudez, 2009. Ruiz, 2017)

2.2.1.6.3 La sentencia en el ámbito Normativo

Enfatizo que los principios y derechos de la función judicial, motor que impulsa las decisiones judiciales en todos los casos, excepto la tramitación de órdenes, se refieren única y expresa a la ley aplicable y fundamentos de las decisiones judiciales, este tipo de resolución debe contener los siguientes elementos:

- a. Personalización de la persona que llama;
- b. Identifica a un funcionario cuya conducta es amenazante, abusiva o no está dispuesta a cumplir con lo expresado en una norma o reglamento de un derecho que ha sido infringido o una indicación de que se ha ignorado un derecho;
- c. Motivación para ayudar a apoyar el juicio;

- d. Determinar caso por caso la secuencia estipulada en la decisión a tomar.
(Ramírez, 2010)

2.2.1.6.4 La sentencia en el ámbito doctrinario

Así acertadamente lo ha entendido la jurisprudencia. Un fallo de la Corte Suprema ha dicho "La valoración de la prueba en conciencia no faculta a hacer simples apreciaciones, por cuanto la conciencia debe constituir de conformidad con las normas que constituyen la lógica y las leyes para proporcionar conocimiento puntual y reflexivo de las cosas, y la sentencia debe exponer las normas a que se sujeta para dar la razón de su final veredicto. (Gonzales, 2006)

2.2.1.6.5 La Sentencia en el Ámbito de la Jurisprudencia

Según la jurisprudencia, (Expediente N°1343-95-Lima, VSCS, Alberto Hinostroza M. "Jurisprudencia Civil". T. II. P. 129), una sentencia posee diversos aspectos como: Definición Jurisprudencial:

La sentencia es una operación intelectual metódica y crítica, mediante la cual el juez prefiere entre la tesis del actor o la antítesis del demandado, la solución que le entienda compuesta a derecho y al mérito del proceso, razón por la cual se indica que la sentencia viene a ser la síntesis.

Se alega que en la doctrina participa del discernimiento jurisprudencial sosteniendo que el juez que no enuncia lo que su conocimiento le enseña en la sentencia, excede al sistema de estimación en conciencia para transferir al sistema de la libre convicción es que obviamente no es el que indica nuestra ley. Representa peligros que el legislador tuvo claros cuando se salió de la prueba tasada para proporcionar mayor flexibilidad al juez "pero esta flexibilidad tiene que tener un término y él radica en el deber que el juez tiene de convencer de alguna manera de la justicia de su decisión de los demás. Es la conclusión de un proceso dialéctico sujeto a la cumplimiento de la norma establecida de mandato legal que manifiesta una decisión jurisdiccional por tanto, es el juez que debe proceder al restablecimiento de los hechos, examinar las declaraciones, inspeccionar los documentos, estimar las pericias, establecer presunciones, utilizar los estándares jurídicos, empleando para ello su evaluación razonada o, como asimismo se llama, las reglas de la sana crítica, a fin de comprobar la existencia de los hechos invocados por la parte actora y la demandada. (González, 2008).

2.2.1.6.6 La motivación de la sentencia

La sentencia es el fruto de un acto razonado y metódico, que tiene como base, que el argumento factico y jurídico que se detalla en el fallo, están subyugados a unos cánones razonados y lógicos sujetas por las normas jurídicas, que tratan de fiscalizar su motivación y su coherencia. Respecto a su coherencia, dichas pautas cambian, las pautas referidas a la actividad jurisdiccional, la acción de cada órgano jurisdiccional, lugar donde se señala la fecha y la forma de la diligencia, y, al tiempo, indica los casos donde el actuar del magistrado puede ser juiciosa o regulada. Así que, la argumentación es el contrapeso a la autonomía que la norma otorga al magistrado. (Colomer, 2003)

2.2.1.6.7 La justificación fundada en derecho

El argumento legal es que este mecanismo se presenta en las decisiones judiciales de manera absoluta, porque es esencialmente un uso del sistema legal en un caso particular. El propósito del motivo es intentar afirmar que las decisiones judiciales son el resultado del uso y análisis de las leyes para someter el juicio fáctico y legal que se encuentra en todo Litis. Los jueces deben explicar que las decisiones se toman con base en el sistema legal y sus principios, ya que estas decisiones ayudan a determinar sus acciones. Además, la justificación tiene otra función e incluye la determinación del juicio subjetivo del juez, porque cualquiera que sea la materia, el juez debe considerar confirmar sus decisiones con base en los hechos del caso. Principios generales del derecho, normas y demás fuentes del derecho, basados en el hecho de que no puede exceder las facultades que se le atribuyen. (Colomer, 2003)

2.2.1.6.8 Requisitos respecto del juicio hecho

Para Colomer (2003).

A. La Selección de los Hechos Probados y la Valoración de las Pruebas

El trabajo del magistrado es dinámico, iniciando con el escenario factico expresado por los sujetos procesales y, ligados a los medios probatorios presentados; y que a partir de eso genera una conexión de los sucesos con las pruebas, como fruto del juicio de hecho. Es por ello, lo necesario que a partir de los cuales resulta un relato o relación de hechos

probados. Necesariamente se tiene que demostrar una argumentación sobre cada valoración que se otorga a las pruebas.

B. La Selección de los Hechos Probados

Está conformado por un cuerpo de juicio razonable (interpretación de la prueba, análisis de sus probabilidades, etc.), dividido y personal dentro del juez que preside. Con base en el principio de contradicción, se deben seleccionar los siguientes eventos y situaciones: 1) La presencia de dos versiones en función de la situación. 2) Coexisten dos eventos contradictorios, cada lado reporta un evento opuesto al otro. 3) La competencia se indica entre dos eventos agregados, es decir, cuando una acción modifica el comportamiento constitutivo. El juez, al emitir su juicio, debe seleccionar los hechos a los que son aplicables las leyes que ayuden a resolver una controversia jurídica, y esto debe hacerse con base en la prueba, en definitiva, la clasificación de los hechos genera reconocimiento por medio de la prueba. . Esto también es con el propósito de evaluar la confiabilidad de cada prueba, es decir, debe tener ciertas características para poder asumir o no generar un evento; Además, se utilizan las reglas empíricas de la prueba en cuestión, y de esta forma el juez toma una decisión.

Luego del análisis de confiabilidad, continúa la interpretación de la evidencia, ambas basadas en argumentos a efectos de una evaluación de la evidencia, ya que no se puede evaluar sin conocer su significación; Para tal diligencia, se utilizan reglas empíricas.

En la argumentación, el juez debe probar la concepción de un principio empírico, y así probar que el significado atribuido a la prueba es la prueba que debe obtenerse cuando se usa correctamente. Otro factor que motiva a los jueces a la hora de evaluar las pruebas es que se debe emitir un juicio razonable sobre la base de hechos motivados por las pruebas; En otras palabras, el análisis de la correspondencia implica comprobar si sabemos qué experiencia extrema utiliza el juez expresada en el argumento; Mediante juicio razonado, el juez encuentra dos tipos de hechos: hechos presentados a través de cuestiones procesales y hechos justos.

C. La Valoración de las Pruebas

Esta posición cohesiva dirigida por jueces exhibe dos características: 1) un procedimiento secuencial y 2) un proceso complejo. La primera característica está formada por análisis de confianza, mito, juicio de probabilidad, etc. Proporcionan los

elementos básicos de la evaluación mencionada anteriormente. Respecto a esto último, el juez utiliza una variedad de elementos que culminan con un relato general de los hechos probados, utilizando los siguientes elementos: a) La validez de la prueba, legal e independiente. b) Hechos probados obtenidos de otras fuentes. c) Los hechos mencionados.

D. Libre apreciación de las pruebas

Esto fue empleado en la valoración de las pruebas: prueba valorada, libre certeza y sana crítica. Además, según Colomer (2003), al día de hoy, más países presentan los sistemas mixtos, donde la libre certeza es utilizada cuando la norma no determina anticipadamente el valor.

2.2.1.6.9 Requisitos respecto del juicio de derecho

Para Colomer (2003):

A. La Justificación de la decisión sea consecuencia de una aplicación racional del sistema de fuentes del ordenamiento

El veredicto que emita el magistrado tiene que estar conectado con el ordenamiento jurídico, así avala su fallo y argumento es legal, al basarse en normas; de lo contrario, quebrantaría lo amparado por la Carta Magna.

B. Correcta Aplicación de la Norma

Escogida la ley que debe utilizarse, tiene la intención de demostrar que el uso tiene que ser correcto y en base a la ley; para comprobar la validez material, tratar de no quebrantar normas de aplicación, por ejemplo: La Ley especial predomina sobre la ley general, el principio de la Ley en el tiempo, etc.

C. Válida Interpretación de la Norma

El comentario es comprendido como un mecanismo usado por el magistrado con la intención de otorgar significado a la ley escogida y compuesta (...). Hay una conexión entre la interpretación y aplicación de las leyes.

C. La Motivación debe respetar los derechos fundamentales

La justificación jurídica, se basa en argumentar en derecho, que de manera indiscutible su origen es la utilización de las leyes inferidas, más no ilegales o erróneas. La motivación tiene que someterse a una argumentación razonada en derecho, y ésta no solo por emplear una norma sino por no contravenir los derechos fundamentales.

D. Adecuada conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión

La argumentación constituida jurídicamente, al mismo tiempo de lo exhibido, tiene que mostrar un concreto vínculo entre los sucesos que sean base de las resoluciones y las leyes que lo reafirmen, dicho enlace entre la base de la sentencia con las leyes usadas para tomar una adecuada resolución del proceso de derecho. Dicha justificación es el lazo del fundamento jurídico y factico, consecuente de la organización del proceso, pues los sujetos procesales son quienes formulan y determinan la materia a desarrollar por medio de sus peticiones.

2.2.1.6.10 Principios relevantes en el contenido de la sentencia

2.2.1.6.10.1 Principio de Continuidad y Casualidad Laboral

Se las arregla para concluir que, en el modo de trabajo de Perú, el principio continuo se aplica como tiempo de reclutamiento de tiempo durante un cierto tiempo. Por esta razón, el Tribunal Constitucional de STC EXP. N ° 1874-2002-AA / TC, afirmando que existe un sesgo de reclutamiento en puestos de trabajo durante un período de tiempo indefinido con respecto al establecimiento a largo plazo, incluida una propiedad especial y los ingresos se obtienen solo cuando se proporcionará el trabajo (objeto de objeto) Es temporal o accidental. Y, como resultado de esta naturaleza especial, la ley establece procedimientos, requisitos, circunstancias y retrasos especiales para los tipos de contratos y el castigo, incluso en simulación, fraude, encuentran formas de evitar los contratos de trabajo indefinidos. A este respecto, el artículo 4 del Decreto Supremo No. 003-97-TR se aplica como un límite para estrechar temporalmente, porque solo los empleadores podrán contratar empleados con contratos de trabajo de objetos de un método. En los temas y requisitos de los requisitos que estableció la ley actual ", si el contrato de trabajo no se considerará una etapa desconocida. (Miyagusuku, 2018)

2.2.1.6.10.2 El principio de congruencia procesal

Se considera por este principio a la consonancia que determina el contenido de las resoluciones judiciales, de tal manera, deben expresar el sentido y alcance de las pretensiones citadas por las partes. (Calderón, 2001)

2.2.1.6.10.3 El Principio de la Motivación de las Resoluciones Judiciales

El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales forma parte del derecho a un proceso debido. La necesidad de motivar las resoluciones judiciales es un principio que comunica el ejercicio de la función jurisdiccional y, al mismo tiempo, es un derecho elemental de los justiciables.

El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales garantiza al justiciable que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados.

El derecho a la motivación correspondida es una garantía fundamental cuando la decisión emitida afecta negativamente la situación jurídica de las personas.

La motivación de resoluciones judiciales implica que cualquier decisión corresponde contar con un razonamiento (elementos y razones de juicio) que no sea aparente, defectuoso o irrazonable, sino que debe mostrar clara, lógica y jurídicamente sus fundamentos de hecho y de derecho. (Gutierrez, 2015)

2.2.1.7 Medios Impugnatorios

2.2.1.7.1 Concepto

El artículo 355 del Código Procesal Penal establece que el medio de controversia es un medio para que las partes legítimas o un tercero soliciten la cancelación o cancelación de todo o parte de un acto procesal que se crea afectado por un defecto o error. (Rodríguez, 2000)

2.2.1.7.2 Fundamentos de los Medios Impugnatorios

Las herramientas o elementos que el Reglamento entregue a un litigante o un tercero autorizado para solicitar al juez, él mismo u otra persona calificada, una nueva

revisión de un documento. Las acciones o acciones, por el desistimiento total o parcial, de un supuesto pedido se vean afectadas por un defecto o error. Los motivos de la disputa pueden ser: errores de procedimiento, omisiones, vicios u omisiones de iudicando. Los errores “en términos de avance o errores de actividad” consisten en vicios o errores de procedimiento, es decir, en la aplicación de reglas formales e influencia en el curso de un proceso o acciones. Y el procedimiento que lo creó. Estos errores no pueden ser cometidos por el juez ni las partes. - Errores “en iudicando o error de juicio”, consistente en vicios o errores en la decisión del juez, que indiquen un error en la aplicación de la ley sustantiva o fundamental en el momento de la solución de una controversia procesal. Estos errores solo los comete el juez. (Cusi, 2009)

2.2.1.7.3 Clases de Medios Impugnatorios

Artículo 356 de la CPC (2000), con referencia al artículo 356 de los procedimientos civiles, las clases difíciles de la siguiente manera: 1) Apelaciones, estos vehículos son difíciles para los factores que no aparecen en el turismo decidido. El artículo 356 se designa como un remedio de la oposición y otros que están claramente estipulados en este Código que se deben interferir en el tercer día de las quejas conocidas, a menos que sean más allá de diferentes regulaciones legales. Solo puedes deducirlo se considera lesionado; (2) Recursos, es un medio difícil de resoluciones judiciales con el propósito de verificar las reglas para el diputado o el error llamado. Contactos se considera lesionado.

Castañeda (2017) en su estudio se llama la calidad del primer y segundo ejemplo de revisiones de recuperación debido al desequilibrio, he obtenido la conclusión de que evaluando las pruebas en la calidad muy alta, basada en el análisis. Implementado por el investigador, creado por componentes es una declaración significativa y parcialmente liquidación en un rango de calidad de muy alta calidad.

La sentencia de segunda instancia es de nivel de muy alta, encontrados del análisis y parámetros que se evidenciaron en la parte considerativa, expositiva y resolutive.

De manera similar, señaló que, en la oración del primer caso, los puntos controvertidos no se encontraron, sin embargo, en el proceso, si se pronuncian, muestran que es necesario identificar y referirse a puntos controvertidos para el proceso de

mantenimiento de la consistencia y el usuario entendió otro aspecto de los detalles, hubo una desnaturalización de los contratos, ya que es un contrato de método, no se ha encontrado ninguna justificación que se encuentra sin agencias administrativas; con esto ha sido probado enlaces laborales, lo que resulta en solicitudes después de recoger el pago de la remuneración. (Castañeda, 2017)

2.2.1.7.4 Medio Impugnatorio formulado en el Proceso Judicial de estudio

En el expediente analizado, el demandante presentó el recurso de apelación en fecha 16 de mayo del 2018 sobre reposición laboral por despido incausado. En tal sentido el tema de la respectiva apelación se dio en determinar los puntos controvertidos en la demanda presentada.

2.2.2 Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1 El Trabajo

2.2.2.1.1 Concepto

Es la acción física e intelectual, ejecutada de manera independiente o dependiente bajo ciertas circunstancias. (Toyama, 2017)

2.2.2.1.2 El Trabajador

Es la persona que realiza un determinado tipo de trabajo. El estado del trabajador es una de las cosas más importantes para toda persona por que desde el desarrollo de una determina actividad (trabajo) se siente útil y desarrolla sus habilidades personales. Definición ABC Tu Diario Hecho Fácil, 2007)

2.2.2.1.3 El Empleador

Es aquella persona natural o jurídica que da empleo a otra persona, es el otro sujeto de la relación laboral, es decir en una relación contractual laboral existen dos partes una parte es el trabajador y la otra parte es el empleador el mismo que provee el pago de una remuneración además es aquella persona que debe respetar todos los derechos laborales del trabajador.

2.2.2.1.4 Derecho del Trabajo

El derecho del Trabajo no protege a toda forma de prestación de servicios, sino a una de modo estrechamente particular de ofrecer. El tipo de trabajo al cual aquel le otorga su amparo, es siguiendo lo expuesto por Neves Mujica, el rescatado por el ser humano, con un propósito productivo, por cuenta extraña, libre y subordinado. La referencia a que este trabajo tiene una finalidad productiva, incide en que quien lo realiza, busca alcanzar una ventaja patrimonial económica, aun cuando la intención no sea el único y en la práctica se alcance o no. Laborar por cuenta extraña significa que el trabajo posee que ser realizado por encargo de otro, el cual para por la labor y se convierte en propietario (titular) de los bienes o servicios causados. Por trabajo libre se entiende, que la prestación del servicio debe iniciarse en un acuerdo de voluntades (es expresar, que haya una libre aprobación de las partes). Esto implica que tanto la disposición de trabajar, así como la actividad a desempeñar a para quien, se causa al menos en términos formales en una decisión voluntaria. Sobre este tema, nuestra constitución dispone en su artículo 2 numeral 15, que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a la ley, mientras que el artículo 59 menciona que el Estado avala la libertad de trabajo. La subordinación implica, que la labor del trabajador es administrada por el empleador. Este rasgo no simplemente permite determinar el tipo de trabajo reglamentado por el Derecho Laboral, sino que además, constituye uno de los elementos fundamentales de toda relación de trabajo. (Castillo, 2008)

2.2.2.2 El Contrato De Trabajo

2.2.2.2.1 Concepto

Miyagusuku, Guia Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales, (2007), Es un acuerdo de sucesión entre dos partes, una de las cuales se llama empleador y la otra empleado, por el cual una de ellas está obligada a prestar sus servicios a su manera y pagar (al empleado) y el otro (empleador), quien está obligado a pagar el salario correspondiente y quien, mediante vínculo de obediencia (subordinación), tiene la facultad de administrar, supervisar y sancionar los servicios prestados.

2.2.2.2.2 Elementos del Contrato de trabajo

Hay tres elementos básicos de un contrato de trabajo: la prestación de servicios a la persona, la relación de prestación y remuneración:

1) La prestación de servicios por parte del propio trabajador es obligación del trabajador de brindar su propia actividad al empleador, que es una actividad muy personal, es decir, no puede delegarse a un tercero asuntos familiares;

2) La sumisión es un compromiso vinculante del empleador en una relación laboral. De esta correlación surge la fuerza de la tendencia. Esta autoridad de gestión indica que el empleador tiene el derecho de dirigir, supervisar y sancionar al trabajador, cuando lo considere útil, dentro de límites razonables. Es el factor distintivo que distingue un contrato de trabajo de un arrendamiento de servicios (donde los servicios son independientes o independientes);

3) El salario es la cantidad total que recibe el trabajador a cambio de sus servicios, en efectivo o en especie, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que el trabajador tenga plena discreción.

2.2.2.2.3 Subordinación Empleador -Empleado

Por subordinación se deduce a la situación jurídica en el que el trabajador brinda sus servicios a su empleador y este tiene la potestad de dirigir la actividad que el empleado realiza (poder de dirección).

Tendremos como excepción, que no genera relación laboral la prestación de servicios entre los familiares consanguíneos hasta el segundo grado (salvo pacto en contrario), a su vez no genera relación laboral la prestación de servicios de los conyugues. (Castillo, 2008)

2.2.2.2.4 Formas De Contratación Laboral

2.2.2.2.4.1 Contrato De Trabajo A Plazo Indeterminado O Indefinido.

Miyagusuku, Guia Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales, (2007), Es aquel contrato celebrado entre el empleador y el empleado sea este contrato oral o escrita, reuniendo los elementos fundamentales de la relación laboral.

2.2.2.2.4.2 Contratos De Trabajo Sujetos A La Modalidad.

Miyagusuku, Guia Laboral y Legal de Problemas y Soluciones Laborales, (2007), Se trata de contratos de duración determinada, con algún tipo de contrato adjunto cuando la demanda del mercado o la producción de una empresa mayor lo requiera, así como cuando el carácter temporal o episódico del servicio prestado o del trabajo que se está realizando. Se realiza trabajo, salvo contratos de trabajo intermitente o estacional de carácter indefinido. Asimismo, los contratos deben ser por escrito y debe indicarse claramente su continuidad y las razones objetivas que determinan el nombramiento (por ello, se consideran contratos legales). Un contrato “irregular”, mientras que el motivo del arrendamiento temporal debe estar claramente especificado en el contrato correspondiente), así como otros términos de la relación comercial, a los efectos de que conozcan y se registren en el Departamento de Trabajo Administrativo.

2.2.2.2.4.3 Contrato de Trabajo En Régimen De Tiempo Parcial.

Miyagusuku, Guia Laboral y Legal de Problemas y Soluciones Laborales, (2007), Es un contrato de trabajo que un empleador puede celebrar para contratar trabajadores. La principal ventaja es proporcionar una jornada laboral de menos del total de horas de trabajo de una jornada máxima laboral. Estos contratos se celebran por escrito. Los empleados nombrados de esta manera acceden a todos los beneficios legales conforme a la legislación laboral, en particular aquellos que prevén un número mínimo de horas de trabajo. Específicamente, estos trabajadores no son compensados por tiempo trabajado (CTS) o trabajo permanente; En el caso de vacaciones, no tendrán este derecho de acuerdo con la normativa interna, pero bajo el Convenio No. 52 de la OIT aprobado por el Perú, tienen derecho a este beneficio (7 días calendario por cada año laboral). Dichos trabajadores ejercerán todos los demás derechos e intereses no mencionados anteriormente.

2.2.2.2.5 Desnaturalización del Contrato.

Miyagusuku, Guia Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales, (2007), Esta cifra surge de los siguientes supuestos: 1. Cuando los trabajadores continúen trabajando después de la expiración del período especificado en su contrato, o después de una prórroga pactada, y si supera el máximo permitido. 2. En el caso de que exista un contrato para realizar un trabajo o servicio específico mientras el empleado continúa

brindando el servicio real, la extensión no podrá extenderse después de la expiración del contrato de trabajo. 3. Si el trabajador, bajo contrato alternativo, continúa prestando su trabajo sin la participación del empleador, después de la expiración del contrato o la vigencia del contrato. 4. Cuando los trabajadores muestren signos de convivencia imitando o incumpliendo los estándares estipulados en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Al influir en uno de estos supuestos, el contrato típico se considerará indefinido y, por lo tanto, el trabajador tendrá un empleo fijo por tiempo indefinido.

2.2.2.2.6 Ineficacia del Contrato.

En primer lugar tendremos a diferenciar entre que es la ineficacia y la invalidez, para ello citaremos a Manuel Ossorio: “Ineficacia.- Baja eficiencia y rendimiento. La ausencia de consecuencias naturales en el contrato de trabajo. A juicio de algunos autores, va a constituir en uno de los conceptos más ambiguos del derecho civil, sinónimo de las palabras “inexistente”, “nulo” y algunos conceptos similares, aunque hay autores actuales que consideran nulo el término. Tiene un contenido amplio, y otros son considerados designaciones de diversidad, por lo que un acto jurídico es nulo cuando no tiene efectos específicos, y sin él debe cumplir con los principios del derecho.(Ossorio, (2010)

Incorrecto y falso son sinónimos, los presentaremos de la siguiente manera: De uso común en el Código de Trabajo del Decreto No. 728. La ley que rige los contratos de servicios administrativos no los toma expresamente en cuenta - las razones de la diferencia en los contratos de servicios administrativos (CAS). Sin embargo, el concepto legal de "elusión" se deriva de la teoría general del derecho aplicable y del derecho civil, así como del propio término "contrato". Sin duda, entonces el derecho laboral necesita las restricciones necesarias para proteger la actividad laboral, la cual se realiza expresamente, incluso en el marco de un contrato considerado nulo, impedimento o impedimento. La nulidad del contrato de servicio administrativo no es claramente una falta de comprensión de la existencia de una relación laboral, sino que implica una declaración judicial de que el contrato, en virtud de su nulidad, es inválido. La relación laboral, y si es defectuosa, la ley que determina el método de empleo adecuado para la misma. En términos legales, la nulidad del contrato siempre se refiere a las razones subyacentes a la celebración del contrato; Sin embargo, a nivel práctico, es cierto que los hechos externos están constantemente asociados a causas específicas, como su

ocurrencia por mero mimetismo o con fines nefastos, por lo que se deben perseguir fines extracontractuales o con los efectos de la extinción de una declaración de voluntad; O cuando se descubre que se violan reglas arbitrarias. (República, 2014)

2.2.2.3 Extinción del Contrato De Trabajo

2.2.2.3.1 Concepto

Se entiende como extinción del contrato de trabajo por extinción de la relación laboral, extinción de las obligaciones del trabajador y del empresario. (Castillo, 2008)

2.2.2.3.2 Causas de Extinción

- La muerte del empleado o del empleador si fuera una persona física.
- Renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- Finalización de obras o servicios, cumplimiento de determinadas condiciones y vencimiento de los contratos legalmente celebrados;
- Conflictos mutuos entre empleados y empleadores.
- Incapacidad absoluta y permanente.
- Jubilación.
- Extinción o fin de la relación laboral por causas objetivas en las materias y morales permitidas por esta ley. (Castillo, 2008)

2.2.2.4 Regímenes Laborales

2.2.2.4.1 Concepto

El régimen laboral se enmarca a la existencia del vínculo jurídico laboral, en el Peru existen dos clases de regímenes laborales:

El régimen laboral público, el cual se aplica a los funcionarios y servidores públicos, regulados por la Ley N° 11377 y el D.L. N° 276.

El régimen laboral común de acción privado, regulado por el TUO del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, normas reglamentarias y conexas. (por ejemplo disposiciones especiales para los magistrados, magisterio, militares, policía, etc.)

En el sector privado existen regulaciones legales específicas para trabajadores domésticos, construcción civil, vigilancia, actividades del campo, etc. (Castillo, 2008)

En la actualidad debemos indicar que en el régimen público se halla igualmente los Contratos CAS, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057. Contrato Administrativo de Servicios.

El acuerdo de servicio administrativo es una declaración estatal y privada del Estado, que se relaciona con una organización pública con una persona física que proporciona un no autoservicio. Está ajustado por las Reglas de la Ley Estatal y la Parte sobre los beneficios y obligaciones establecidos por el Decreto 1057 Legislatura y sus regulaciones. No está sujeto a las disposiciones del Decreto-Ley No. 276-Derecho básico de la administración y remuneración de la región o los regímenes laborales de la operación privada, ni ningún otro régimen de carrera especial. Hablando sobre la naturaleza legal de nuestro contrato de servicio administrativo liderados primero, con la definición de que el Decreto - Ley No. 1057 ha otorgado y contenido en el tercer artículo de las indicaciones de las normas legales y también se mencionan en la primera vez que el post de acuerdo con su Normas especificadas, ordenadas por un Decreto No. 075-2008-PCM. Afirmamos comenzar este estudio marcando si es suficiente ser una declaración simple de esa regla, a partir de la fecha de emisión, de acuerdo con la definición unilateral, todos los contratos de servicio no personales se ha registrado en el nivel de todas las organizaciones de El estado, que se ha registrado en el campo de las leyes administrativas y se puede hacer o convertirse, sin ningún inconveniente, en un caso de servicio administrativo de cobre con las características que este reglamento trae consigo.(Trigoso, 2010)

2.2.2.4.2 Ley N° 24041.

Con su gran título (los funcionarios públicos se contratan para un trabajo de naturaleza a largo plazo durante más de un año sin interrupción de los servicios, no pueden ser negados o denegados, sino debido a las reglas prescritas en el Capítulo V del Decreto - Ley No. 276 y presentados procedimientos establecidos en la CE) Desarrolla la necesidad de pre-pre-protección previa para cualquier organización jurídica que necesite, sin razón, un procedimiento previamente a los efectos de las decisiones de aprobación legal para desconectarse. Para esto, la preparación del Artículo 1 enfatiza los siguientes aspectos, que también aprecia la construcción de la plena protección contra el despido

elegible, como opcional: (i) largo en la realización de tareas públicas, lo que le permite permitirle. Para avanzar o las tareas inusuales que no se ven afectadas por la cobertura de la Ley N° 24041. (ii) (ii) el tiempo en la implementación de este trabajo, es necesario tener más de un año; De esta manera, solo su ventaja está asegurada de estar protegido por el revestimiento de las regulaciones legales que llevan a no poder ser legales para lograr esto si este período no se ha implementado, incluso si estos beneficios se colocan en su luz eterna; y (iii) que el desempeño del desempeño del personal del contrato se elimina a los que se denominan, en LBCA, la protección legal necesaria para compartirla al mismo tiempo, fue nombrado y contratado, solicitará procedimientos regulares a la disciplina.(Ordoñez L. H., 2018)

2.2.2.4.3 Decreto Legislativo N° 276

Son los principios, reglas y procedimientos que rigen el ingreso, derechos y deberes de los funcionarios, quienes, por sí mismos, brindan servicios permanentes en la administración del estado. Su propósito es acordar la adecuación del personal adecuado, asegurar su sostenibilidad, asegura y promueve su desarrollo personal en el ámbito del servicio público. Esta expresada en clasificar a los funcionarios públicos de acuerdo con sus calificaciones y capacidad.

2.2.2.4.4 Ley Servir.

A este respecto, es necesario repetir que el propósito de la Ley N° 30057, los servicios públicos ", forman un modo único y exclusivo para los proveedores de servicios en las organizaciones públicas", en el que la función integral alcanza el Sistema de servicio para proporcionar servicios a unidades estatales. Después de eso, si la ley de los funcionarios públicos debería, en principio, solicitar a todos los funcionarios, cualquier exclusión debe ser razonablemente basada en base a la naturaleza específica o características de la provisión de servicios. Solo de esta manera justifica la exclusión de un determinado grupo de oficiales de la ley. (Ordoñez L. H., 2018)

2.2.2.5 El Despido

2.2.2.5.1 Concepto

Miyagusuku, Compendium Laboral, (2018), Es la acción personal por cual el empleador decide extinguir la relación laboral con el empleado.

2.2.2.5.2 Tipos de Despido.

A la luz de nuestro marco legal sobre despido, se puede apreciar que existe una opinión personal sobre los cuatro tipos de despido:

- 1.-Despido Justificado
- 2.-Despido Arbitrario
- 3.-Despido Nulo o Nulidad de Despido
- 4.-Despido Indirecto

La clasificación de la clase mencionada se basa en el análisis detallado por TUO del Decreto Legislativo No. 728 sobre la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto No. 97-003-TR y Decreto No. 96-001-TR Reglamento Supremo de la Ley de Promoción del Empleo. Cabe señalar que esta clasificación se ha mantenido inalterada desde la primera versión del Decreto Legislativo No. 728 de noviembre de 1991 denominada Ley de Promoción del Empleo, de la cual se puede inferir que está a punto de organizar su vigésimo cumpleaños con este gráfico legal. El número de despidos a un nivel estrictamente legal o regulatorio. Cabe señalar que cada una de estas formas de separación exhibe alguna característica o singularidad razonablemente especificada en la normativa, que, como hemos señalado recientemente, se mantiene inalterada, sin que se aprecien cambios o modificaciones significativas en su contenido. (Sistema Normativo De Información Laboral, Boletín 009, Agosto del 2011)

2.2.2.5.2.1 Despido Justificado

Una buena razón puede estar relacionada con la eficiencia o desempeño del trabajador o en todo caso con su comportamiento, demostrando que una buena razón es consistente con la actuación del empleador en el marco de un procedimiento judicial que el trabajador podrá legislar para oponerse al despido. O despido por razón de su conducta o capacidad y no conlleva indemnización en La condición de este despido y este

despilfarro es lo único acorde con el trabajador es su salario o prestaciones de la Seguridad Social. (Sistema Normativo De Información Laboral, Boletín 009, Agosto del 2011)

2.2.2.5.2.2 Despido Arbitrario

Para nuestro ordenamiento legal el despido Arbitrario se forma en dos escenarios: En primer lugar, cuando se despide al trabajador por no haber expresado causa o esta causa no puede ser probada. (Sistema Normativo De Información Laboral, Boletín 009, Agosto del 2011)

2.2.2.5.2.3 Despido Nulo O Nulidad De Despido

Sistema Normativo De Información Laboral, (Boletín 009, Agosto del 2011) Para nuestra legislación laboral, los dos nombres se pueden utilizar indistintamente, nombre que se produce como consecuencia de la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, que es el motor que impulsa la vulneración de los derechos constitucionales amparados en el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad Y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR dentro del cual se incluyen figuras que se han incorporado con posterioridad, así tenemos las siguientes causales de despido nulo o nulidad de despido :

- A) la afiliación aun sindicato o la participación en actividades sindicales.
- B) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad
- C) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el artículo 25° literal F) del Decreto Legislativo N° 728
- D) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- E) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.
- F) Despedir a un trabajador portador del VIH sida
- G) Despedir a un trabajador con discapacidad.

2.2.2.5.2.4 Despido Indirecto

Sistema Normativo De Información Laboral, (Boletín 009, Agosto del 2011). Generalmente, se trata de un caso de despido que se produce tras un acto hostil donde el empleador no está sujeto a resarcir su acto hostil, a pesar de la solicitud por escrito del trabajador, por lo que el empleado es despedido frente a él mediante el envío de una carta al empleador. Es un carácter especial el despedir porque el propio trabajador se enfrenta a la inercia de cambiar el comportamiento del empleador con el fin de abolir el comportamiento hostil, no le queda más remedio que entregar a los empleados obligados a dimitir. La relación comercial, razón por la cual algunos autores la consideran una especie de autodespido, pero está claro que esta se deriva del comportamiento hostil del empresario.

Para el artículo 30° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad Y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) No existe remuneración en las oportunidades relevantes, salvo en caso de fuerza mayor o casualidad debidamente confirmada por el empleador.
- b) Reducción irrazonable de recompensas o categorías.
- c) Trasladar al trabajador a un lugar distinto al lugar donde habitualmente presta sus servicios con el objetivo de provocarle una lesión.
- d) El incumplimiento de las medidas de higiene y seguridad puede afectar o poner en peligro la vida y la salud de los trabajadores.
- e) Acto violento o abuso verbal grave que perjudique a los trabajadores o sus familias.
- f) Actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- g) Los actos contra la moral pública y todo aquello que atente contra la dignidad de los trabajadores.

2.2.2.5.3 Despidos regulados por las sentencias del tribunal constitucional.

Desde principios de la última década, la Corte Constitucional ha tenido un rol protector sobre la forma de empleo o institución del despido, introduciendo una serie de presunciones adicionales en el marco legal a través de sus propios fallos o fallos. Su

naturaleza vinculante tiene un tipo de antecedente vinculante. Dentro de los fallos más emblemáticos del Tribunal Constitucional en lo concerniente al despido se puede citar en primer lugar, el caso Telefónica del Perú a través del expediente 1124 – 2001 – AA/TC; en segundo lugar, el caso Eusebio Llanos Huasco a través del expediente 976 – 2001 – AA/TC y finalmente el caso Cesar Baylón Flores a través del expediente 0206 – 2005 – PA/TC. Precisamente como consecuencia de dicha labor del Tribunal Constitucional se han configurado las siguientes clases de despido:

- 1.- El despido Incausado o Ad Nutum
- 2.- El despido Fraudulento
- 3.- El despido Represalia
- 4.- El despido por Vulneración de Derechos Fundamentales

2.2.2.5.3.1 Despido Incausado O Ad Nutum

Es un despido el que se produce cuando un trabajador es despedido o despedido sin motivo ni motivo, razón por la cual el Tribunal Constitucional también lo ha calificado como despido Ad Nutum (sin causa). Enfrentar un comportamiento abusivo del empleador incluyendo el despido de trabajadores por motivo o causa desconocida, conforme al estándar de razonabilidad y proporcionalidad no es el pago de una indemnización sino la rehabilitación del trabajador en su trabajo, por lo que el trabajador deberá presentar una petición de despido por chance o Ad nutum por parte de Amparo para recuperar o devolver su trabajo, porque lo lleva al juzgado ordinario de trabajo, solo será indemnizado por despido improcedente. (Sistema Normativo De Información Laboral, Boletín 009, Agosto del 2011)

2.2.2.5.3.2 Despido Fraudulento

Un despido que se produzca de forma fraudulenta, abusiva o injusta, en la que el empleador crea pruebas falsas o fraudulentas para perjudicar al trabajador y las pruebas se utilizan o invocan en su contra para justificar el despido. Para ello, el razonamiento del Tribunal Constitucional se basó en el hecho de que el rostro del daño en la actuación del empleador, correspondiente al perjuicio mencionado es la rehabilitación del trabajador, pues la indemnización no representa la indemnización exacta en términos de valor para la situación específica. (Sistema Normativo De Información Laboral, Boletín 009, Agosto del 2011)

2.2.2.5.3.3 Despido Represalia

El despido se produce porque el empleado ha intervenido o participado en un proceso administrativo o judicial que el empleador considera contrario a sus intereses como acto de represalia o represalia contra el empleado, despidiendo al empleado y rescindiendo la relación laboral. En este sentido, la posición de la Corte Constitucional es que los trabajadores están protegidos de cualquier hostilidad o intimidación por parte del empleador frente a la injerencia legal del trabajador o participación en un proceso administrativo o judicial, por lo que es la conducta opresiva la que el empleador debe resarcir mediante reemplazando al trabajador. (Sistema Normativo De Información Laboral, Boletín 009, Agosto del 2011)

2.2.2.5.3.4 Despido Con Vulneración De Derechos Fundamentales

Esta separación se produce como consecuencia de la vulneración de los derechos básicos o constitucionales de los trabajadores, los cuales se enmarcan dentro de los derechos contenidos en el texto constitucional y que han sido elevados a la jerarquía constitucional y no están específicamente reconocidos el capítulo parcial no es válido del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR. El estándar fijado por el Tribunal Constitucional se centra en el hecho de que las disposiciones anteriores se limitan a la introducción de un número limitado de derechos fundamentales que pueden ser objeto de procedimientos de denegación o invalidación, pero cuentan con un gran número de permisos esenciales. Los derechos no han sido considerados y defendidos debidamente en la misma medida que permitir a los trabajadores retomar su trabajo, lo que los trabajadores deben actuar como salvaguarda para su protección y violaciones de sus derechos fundamentales.

2.2.2.6 Reposición laboral

2.2.2.6.1 Concepto

La reposición es el derecho del trabajador a regresar al trabajo si es despedido injustamente.

Esta cifra fue establecida por la Tribunal Constitucional en su interpretación del artículo 27 de la Constitución, que indica que la ley permite a los trabajadores una adecuada protección frente al despido improcedente.

Según el Tribunal Constitucional, el pago de una indemnización no constituye una protección suficiente, por lo que es necesario permitir que los trabajadores elijan entre recibir una indemnización o solicitar la reincorporación al trabajo.

2.2.2.6.2 Pretensión que puedan plantearse y acumularse en un proceso de reposición.

En la Ley N° 29497, Es demostrar con certeza que para los casos de despido injustificado o fraude, se radicará en denuncia individual e inicial, en cuyo caso se sumarán otros reclamos, los cuales deberán ser sometidos al juez laboral, y serán aprobados mediante un flujo de trabajo agilizado.

La primera Ley, Responde a su propia naturaleza, por lo que puede hacer y recopilar varias declaraciones, lo que significa que el proceso se espera en 4-5 años porque el papel del juez es pasivo. Y dado que hay una serie de reclamos, implica un largo proceso de redacción en el que se debe analizar cada reclamo, lo que naturalmente aumenta el tiempo. El proceso es largo debido a la cantidad de pretensiones que puede llegar a acumular consigo.

Por otro lado, la nueva ley tiene como objetivo reducir significativamente el tiempo del proceso en el que el juez juega un papel de liderazgo, permitiendo que el proceso se complete rápidamente, lo que demora alrededor de 6 meses. A diferencia del pasado donde prevalece el lenguaje oral sobre el escrito, la tecnología se utiliza activamente para notificar y dar seguimiento a los casos, y las acciones se producen mediante un proceso más sencillo y rápido. Además, se pretende que el proceso sea más flexible y, al procesar solo un objeto, el tiempo se puede reducir significativamente.

2.3 Marco Conceptual

- **Admisible.** Hacer referencia a tolerar, acceder consentir. (Autores,2017)
- **Calidad.** Es una propiedad o conjunto de propiedades inherentes a un objeto que permite juzgarlo como igual, mejor o peor que el resto de las especies. (Real Academia de la Lengua Española, 2001).
- **Carga de la prueba.** Es el acto de probar la valides de los medio probatorios empleados durante un juicio. (P.J., 2013)
- **Competencia.** Es la atribución de un magistrado para conocer y dictar una resolución de un determinado asunto. (Ossorio, 2010)
- **Competente.** Aquella persona idónea para realizar o desempeñar un cargo específico. (Ossorio, 2010)
- **Derechos fundamentales.** Aquellos que se encuentran reconocidos dentro del ordenamiento jurídico y son inherentes a las personas. (Escobar Roca, 2005)
- **Distrito judicial.** Es el área que comprende un territorio, donde un juez ejerce jurisdicción. (P.J., 2013)
- **Doctrina.** Son las opiniones de los distintos conocedores del derecho, estos a su vez interpretan y corrigen el significado del derecho, a su vez, sugieren soluciones a problemas. (Cabanellas. 1998)
- **Eficacia.** Es la capacidad de lograr lo que nos proponemos, cumplir los objetivos planteados. (Raffino, 2020)
- **Ejecución.** Es la parte final del proceso judicial, cuyo fin es el cumplimiento de la sentencia del juez. (Ossorio, 2010)
- **Evidenciar.** Demostrar algo que efectivamente es cierto, claro y real. (Real Academia de la Lengua Española, 2001)
- **Expresa.** Algo específico, detallado, destinado solo para un propósito. (Cabanellas, 1998)
- **Expediente.** Un grupo de documentos determinado como archivo, que se encuentra relacionados entre sí.
- **Integración.** Unión de varias partes que se encuentran por separado. (Ossorio, 2010)
- **Juez.** Autoridad jurisdiccional, que decide la solución de un proceso en representación del estado. (Maquera, 2020)
- **Jurisdicción.** Es la función que tienen los jueces dentro del límite jurídico, sea esta

por razones de materia o territorio. (Ossorio,2010)

- **Jurisprudencia.** Son los distintos fallos, sentencias o decisiones que son dictados por el Tribunal Constitucional.
- **Laboral.** Es aquella actividad económica, social y ajustada a las leyes realizadas por el ser humano para subsistir y desarrollarse. (Ossorio, 2012)
- **Litigantes.** Las partes dentro del juicio (demandante y demandado). (Ossorio, 2010)
- **Legitimidad.** Lo que está de acuerdo a ley, lo cierto, lo genuino y verdadero.(Ossorio, 2010)
- **Normatividad.** Es la regla a seguir de todas las personas en una sociedad. (Real Academia de la Lengua Española, 2017)
- **Parámetro.** Es el dato imprescindible que orienta lograr evaluar una situación determinada. (Real Academia Española, 2017)
- **Pretensión.** Es la petición total, real o utópico sobre obtener algo o ejercer un título. (Ossorio, 2010)
- **Reposición.** Reintegrar, reponer, devolver el valor o regresar al trabajador al cargo desempeñado. (Ossorio, 2010)
- **Sentencia.** Es la resolución emitida por un órgano judicial sobre un determinado proceso, este resuelto con criterio lógico correspondiente a cada caso.
- **Variable.** Es la magnitud que tiene un valor cualquiera dentro del conjunto. (Real Academia de la Lengua Española, 2017)

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00002-2016-0-2406-JM-LA-01, del distrito judicial de Ucayali, perteneciente al Juzgado Mixto – Sede Mbj Campo Verde, las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, ambos son de rango muy alta, respectivamente.

2.4.2 Hipótesis Específicas:

1. La calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes del expediente seleccionado, en función a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.
2. La calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes del expediente seleccionado, en función a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo Y Nivel De Investigación

3.1.1 Tipo De Investigación: Cuantitativo - Cualitativo

- **Cuantitativo:** Empieza con el planteamiento del problema de manera delimitado y concreto, este ocupara aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía al estudio que será elaborado en base a la revisión de la literatura. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).
- **Cualitativo:** Comprende la recolección, análisis y organización de datos (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

3.1.2 Nivel De Investigación: Exploratorio - Descriptivo

- **Exploratorio:** El propósito es examinar una variable poco estudiada, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).
- **Descriptivo:** Nos va a permitir recolectar la información de manera independiente teniendo como objetivo identificar las características y propiedades de la variable.

3.2 Diseño De Investigación: No Experimental, Transversal, Retrospectivo

- **No experimental:** No hay manipulación de variable, sino observación y análisis de contenido.
- **Retrospectivo:** La planificación y recolección de datos se realizara de registros, documentos y se evidenciara el fenómeno perteneciente a una realidad pasada
- **Transversal:** Porque los datos pertenecen a un fenómeno que ha ocurrido por única vez en el transcurso del tiempo y ha quedado plasmado en documentos que es la sentencia

3.3 Unidad de análisis

Es la principal entidad analizada en el estudio. Es "qué" se estudió o "quién" se estudió. En la investigación de las ciencias sociales, las unidades típicas de análisis incluyen individuos. (Yurdusev, 2019)

Unidad: Denotamos un campo específico y marcado con propiedades intrínsecas, que es también un campo específico, en la medida en que podemos dibujar una especie de contorno que personaliza y caracteriza el conjunto. Lo distingue de otras entidades. (Dorati, 2013)

Análisis: Dependiendo de la unidad, es posible que se conozcan siguiendo algún tipo de procedimiento de investigación. Es decir, cuando intentamos hacer un análisis unitario, pensamos que es fácil entender algo y para saber algo al respecto necesitamos aplicar ciertos procedimientos. (Dorati, 2013)

Las unidades de análisis se pueden seleccionar aplicando procedimientos tanto probabilísticos como no probabilísticos; Es decir, aquellos que no utilizan la ley del azar o el cálculo de probabilidad.

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2013) esta es una fuente documental o base documental que facilita el desarrollo de la investigación, los criterios de selección relevantes son: el proceso de entendimiento, la interacción entre las dos partes, y concluir con una oración, con participación de dos órganos jurisdiccionales en primera instancia en el Juzgado Mixto – Sede Mbj Campo Verde juzgado mixto y la Segunda instancia en la Sala Laboral Permanente de la Corte superior de justicia de Ucayali, Lima.2021.

Al interior del proceso judicial se halló: el Objeto de Estudio, Estos fueron: las dos sentencias de primera y segunda instancia.

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: N° 00002-2016-0-2406-Jm-La-01, Del Distrito Judicial De Ucayali – Lima, Perteneciente Al Juzgado Mixto – Sede Mbj Campo Verde.

La Evidencia empírica del objeto de estudio, es decir, la sentencia estudiada se encuentra ubicada en el anexo 1, Estos se conservan en su esencia, las únicas sustituciones aplicadas a su contenido fueron, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asigno un código (A, B, C, D) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

3.4 Definición y operacionalización de la variable e indicadores

El presente trabajo la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

Conjunto de características de un producto, servicio o proceso que le permiten satisfacer las necesidades de un usuario o cliente.

Asimismo, el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones

El Estudio de la variable es: la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia.

La calidad, según la sociedad Estadounidense de control de calidad, es un conjunto de características de un producto, servicio o proceso que le dan la capacidad de satisfacer las necesidades del cliente.

Judicialmente hablando, una sentencia es una sentencia que establece que tiene un conjunto de características o indicaciones específicas en las fuentes que desarrollan su contenido. En el campo del derecho, las fuentes que desarrollan el contenido de la oración son las fuentes normativas, doradas y jurisprudenciales.

En el presente trabajo, los punteros son aspectos reconocidos del contenido de la oración; es decir, los requisitos o condiciones estipulados en las leyes y constituciones, son aspectos específicos con fuentes de referencias normativas, jurisprudenciales, jurisprudenciales, idénticas y aproximadas.

El número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de las variables solo fueron cinco, para tener un mejor manejo de la metodología diseñada para la presente investigación; se determinaron cinco niveles o rangos de calidad fueron: Muy alta, Alta, Mediana, Baja y Muy Baja. La operacionalización de la variable se encuentra en el anexo 2.

3.5 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Se han aplicado técnicas de análisis de contenido y observación, y para ser científicas, deben ser total o completas.

Estas técnicas se aplicarán en varias etapas del trabajo de investigación para encontrar problemas; Reconocimiento del expediente del proceso, en el expediente judicial, interpretación del contenido de la sentencia, en el análisis de los resultados

Respecto al instrumento, se recolectará información relevante sobre la variable en estudio.

Entre ellos tenemos una lista de cotejo que registra la ausencia o presencia de un rasgo, comportamiento o secuencia de acciones en particular, acepta dos opciones de éxito o fracaso, presencia o ausencia. Se utilizó una lista de cotejo anexo 3, se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos. (Yurdusev, 2019)

3.6 Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos:

3.6.1 Procedimiento de la recolección de datos

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

Recolección de datos; en esta parte de la investigación la descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el anexo 4, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

3.6.2 Etapas del Plan de análisis de Datos

La primera etapa: abierta y exploratoria. Será una actividad consistente en un abordaje escalonado y reflexivo del fenómeno, que estará guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de contemplación y comprensión será una apertura; Es decir, sería un logro basado en la observación y el análisis. Durante esta fase, se producirá la primera exposición de recopilación de datos.

La segunda etapa: Más sistemático en términos de recopilación de datos. Además, será una actividad orientada a objetivos y una revisión periódica de la literatura, ya que facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicarán técnicas de seguimiento y análisis de contenido, y los resultados se convertirán literalmente en un registro (tarjeta digital) para asegurar la coincidencia; Salvo los metadatos de las partes y de las personas físicas, citados en el tribunal, serán sustituidos por sus iniciales.

La tercera etapa: Incluye un análisis sistemático. Esta será una actividad analítica y de observación en profundidad, orientada a objetivos y que vinculará los datos a la revisión de la literatura. La herramienta de recolección de datos será una lista de verificación validada y juzgada por expertos (Valderrama, s.f.) que incluirá criterios normativos, doctrinales y legales relevantes, extraídos de la revisión de la literatura, y se convertirán en indicadores variables. Métodos para recopilar y clasificar datos cualitativos e identificar variables, se evidencia como Anexo 3.

3.7 Matriz de Consistencia lógica

En este trabajo de investigación la matriz de consistencia es básica: problema de investigación y objetivo de investigación, general y específico.

No se presenta la hipótesis porque la investigación es de carácter univariado y nivel exploratorio descriptivo.

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

Título de la Investigación

Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición Laboral por Despido Incausado, en el expediente N° 00002-2016-0-2406-Jm-La-01, del Distrito Judicial de Ucayali – Lima, 2021.

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021?	Determinar la calidad de las sentencias de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021	La calidad sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, según los parámetros normativos doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021, ambos son de rango muy alta, respectivamente.

ESPECIFICOS	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral por despido incausado en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado	1. La calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral por despido incausado, del expediente seleccionado, en función a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado	2. La calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral por despido incausado, del expediente seleccionado, en función a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

3.8 Principios Éticas

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estará sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). El investigador asume estos principios al inicio, durante y después de la investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad. (Abad y Morales, 2005)

Para cumplir con estas exigencias, se ha suscrito una declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir los hechos o identidades existentes de la unidad de análisis **anexo 5**, tampoco se revelaron los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial siendo estos codificados.

IV RESULTADOS

Cuadro 1 Calidad de la sentencia de primera instancia, sobre Reposición Laboral por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales pertinentes en el expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021,

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 Sentencia	Parte Expositiva	Introducción					X	09	[9-10]	Muy Alta						38
		Postura de las Partes				X			[7-8]	Alta						
	Parte Considerativ	Motivación de los Hechos	1	2	3	4	5		17-20	Muy alta						
									13-16	Alta						
		Motivación de Derecho					X		[9-12]	Mediana						
	Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de Congruencia	1	2	3	4	5	[5-8]	Baja							
						X		[1-4]	Muy baja							
		Descripción de la Decisión					X	[9-10]	Muy alta							
								[7-8]	Alta							
							[5-6]	Mediana								
							[3-4]	Baja								
							[1-2]	Muy baja								

Fuente: sentencia de primera instancia en expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021, perteneciente al Juzgado mixto – sede MBJ Campo verde, que comprende una demanda sobre reposición laboral por despido incausado.

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reposición en expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima, perteneciente al Juzgado mixto – sede MBJ Campo verde, que comprende una demanda sobre reposición laboral. Fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 2 Calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre Reposición Laboral por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales pertinentes en el expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-im-la-01. del distrito judicial de Ucavali – lima 2021,

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 Sentencia	Parte Expositiva	Introducción				X		[9-10]	Muy Alta						38	
								[7-8]	Alta							
								[5-6]	Mediana							
		Postura de las Partes						X	[3-4]							Baja
								[1-2]	Muy baja							
	Parte Considerativa	Motivación de los Hechos							[17-20]							Muy alta
									[13-16]							Alta
		Motivación de Derecho						X	[9-12]							Mediana
									[5-8]							Baja
	Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de Congruencia							[1-4]							Muy baja
								X	[9-10]							Muy alta
		Descripción de la Decisión							[7-8]							Alta
							X	[5-6]	Mediana							

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021, perteneciente al Juzgado mixto – sede MBJ Campo verde, que comprende una demanda sobre reposición laboral por despido incausado

.LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición en el expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021, perteneciente al Juzgado mixto – sede MBJ Campo verde, que comprende una demanda sobre reposición laboral fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: muy alta, muy alta y mediana, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: mediana y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: mediana y mediana; respectivamente.

4.1 Análisis de Resultados

La investigación develó ciertos resultados sobre la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia referente a la Reposición Laboral en el expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021, perteneciente al Juzgado mixto – sede MBJ Campo verde, ambas fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 1 y 2).

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 al Juzgado mixto – sede MBJ Campo verde, del distrito judicial de Ucayali – lima, 2021, (Cuadro 1).

Parte expositiva una calificación muy alta. Resultado de la introducción y de la postura de las partes, con una calificación muy alta y muy alta respectivamente (anexo 5, Cuadro5.1)

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

Las posturas de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos, explícita y evidencia, congruencia con la pretensión del demandante, con la pretensión de la demanda, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes, explícita en los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad.

Parte considerativa se determinó la calificación muy alta. Resultados de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, de calificación muy alta (Cuadro 5).

Motivación de los hechos, se encontraron 5 parámetros, las razones evidencian la selección de los hechos probados. Aplicación de la valoración conjunta, la fiabilidad de las pruebas. Aplicación de las reglas de ola sana crítica y las máximas de la experiencia y claridad.

Motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

En la parte resolutive ha obtenido un rango muy alto. Resultado de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, con una calificación muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 5.3).

La aplicación del principio de congruencia; se hallaron los 5 parámetros, evidencia, resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, el contenido evidencia resolución de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, evidencia relación recíproca con la parte expositiva y considerativa respectivamente con claridad.

Descripción de la decisión; se hallaron 5 parámetros establecidos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado, mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de costos y costas del proceso y claridad.

Respecto a la sentencia de Segunda Instancia:

La calidad obtenida ha sido de un nivel muy alto, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio fue emitida por la Sala Laboral Permanente, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021. (Cuadro 2).

Parte expositiva una calificación muy alta. Resultado de la introducción y de la postura de las partes, con una calificación muy alta y muy alta respectivamente (anexo 5, Cuadro5.4)

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

Las posturas de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos, explícita y evidencia, congruencia con la pretensión del demandante, con la pretensión de la demanda, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita en los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad.

Parte considerativa se determinó la calificación muy alta. Resultados de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, de calificación muy alta (Cuadro 5.5).

Motivación de los hechos, se encontraron 5 parámetros, las razones evidencian la selección de los hechos probados. Aplicación de la valoración conjunta, la fiabilidad de las pruebas. Aplicación de las reglas de ola sana crítica y las máximas de la experiencia y claridad.

Motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

En la parte resolutive ha obtenido una calificación muy alto. Resultado de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, con una calificación muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 5.6).

La aplicación del principio de congruencia; se hallaron los 5 parámetros, evidencia, resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, el contenido evidencia resolución de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, evidencia relación recíproca con la parte expositiva y considerativa respectivamente con claridad.

Descripción de la decisión; se hallaron 5 parámetros establecidos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, evidencia a

quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado, mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de costos y costas del proceso y claridad.

V CONCLUSIONES

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reposición Laboral por despido incausado, en el expediente N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – Lima 2021, perteneciente al juzgado mixto – sede MBJ, Campo Verde, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros, doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio, (Cuadro 1 y 2).

5.1. En relación a la calidad de la sentencia de primera Instancia.

Fue emitida por el JUZGADO MIXTO, juzgado mixto – sede MBJ, Campo Verde, el cual falla: declarando fundada en parte la demanda laboral de fojas ciento diecisiete a ciento veinticuatro, subsanada mediante escrito de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y dos y modificada mediante escrito de fojas treinta y nueve a ciento treinta y cuatro, incoada por don A contra la municipalidad B en consecuencia **DECLARA:**

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados por el actor con la municipalidad B con fecha 05 de enero del 2015; 01 de julio del 2015; 03 de agosto del 2015; 01 de octubre del 2015; 04 de enero del 2016; 01 de abril del 2016 y, 01 de setiembre del 2016, obrantes a fojas veinte y dos a cuarenta y uno, mediante los cuales se le contrata, como servicio de apoyo administrativo en la unidad de logística y patrimonio de la municipalidad B a partir del 05 de enero del 2015 hasta el 31 de marzo del 2016 y, luego para el servicio de apoyo en bombeo y distribución del agua del sector Tres de octubre desde el 01 de abril del 2016 hasta el 30 de setiembre del 2016, por 2 aplicación del principio de primacía de la realidad, habiéndose éstos convertido a una contratación a plazo indeterminado; Se **ORDENA** la reposición del demandante a su centro de trabajo como servicio de apoyo en bombeo y distribución del agua del sector Tres de Octubre de la Municipalidad B; Se **DISPONE** que la entidad edil demandada cumpla con pagar la suma total de (S/12,739.45) doce mil setecientos treinta y nueve soles con cuarenta y cinco céntimos, disgregado por los siguientes por concepto; por CTS (S/ 2,696.17); por gratificaciones (S/ 4,458.33); por bonificación especial 9% (401.25) y, por

vacaciones, incluidas las trucas (S/ 5,183.33) e **INFUNDADA** la demanda en el extremo que se pretende que el actor sea repuesto a su centro de labores como chofer de volquete de la municipalidad B; **CARENTE DE OBJETO** el disponer la contratación del demandante como trabajador permanente y a plazo indeterminado, sin costas ni costos.

Se concluyó que, posee un rango muy alto, en referencia a la calidad obtenida en las partes expositiva, considerativa y resolutive; siendo de nivel “muy alta”, “muy alta” y “muy alta”, en atención (ver cuadro 7 contiene los resultados de los cuadros 5.1, 5.2, 5.3).

En la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta.

La parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta.

La parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta.

5.2. Respecto a la calidad de la sentencia de segunda Instancia:

Fue emitida por la Corte Superior de Justicia de Ucayali, Sala Laboral Permanente, donde resolvió: 1. **Confirmar en parte la Resolución N° veinte**, que contiene la Sentencia de fecha 24 de octubre del 2017, obrante de folios 664 a 686, en cuanto declara "**Fundada en parte** la demanda laboral de fojas ciento diecisiete a ciento veinticuatro, subsanada mediante escrito de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y dos y, modificada mediante escrito de fojas treinta y nueve a ciento treinta y cuatro, incoada por don A, contra la Municipalidad B". Se **ordena** la reposición del demandante a su centro de trabajo como servicio de apoyo en bombeo y distribución de agua del sector Tres de Octubre de la Municipalidad B; e **infundada** la demanda en el extremo que se pretende que el actor sea repuesto a su centro como chofer de volquete de la municipalidad B.

2. **Revocar la Resolución n° veinte**, que contiene la Sentencia de fecha 24 de octubre del 2017, obrante de folios 664 a 686, en cuanto declara, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados por el actor con la municipalidad B, con fecha 05 de enero del 2015; 01 de julio del 2015; 03 de agosto del 2015; 01 de octubre del 2015; 04 de enero del 2016; 01 de abril del 2016 y, 01 de setiembre del 2016, con lo demás que contiene en este extremo; **reformándola**, se declara: **fundada** la demanda de desnaturalización de contratos, reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales interpuesta por A, contra la municipalidad B, provincia de puerto inca; en consecuencia: 1. Se declara desnaturalizados los Contratos de servicios no personales y

Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido del 01 de julio del 2009 al 03 de octubre del 2016; 2. se **reconoce la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral** entre el demandante y la demandada sujeta al régimen laboral de la actividad privada, a **plazo indeterminado**, del 01 de julio del 2009 al 03 de octubre del 2016; 3. **dispusieron** que el Juez de la causa en ejecución de sentencia proceda a la liquidación de los beneficios sociales: Compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones legales de fiestas patrias y navidad, bonificación extraordinaria, teniendo en cuenta el record laboral del 01 de julio del 2009 al 03 de octubre del 2016. **Notifíquese y devuélvase al juzgado de origen.**

Se concluyó que, posee un rango muy alto, en referencia a la calidad obtenida en las partes expositiva, considerativa y resolutive; siendo de nivel “muy alta”, “muy alta” y “muy alta”, en atención (ver cuadro 1 contiene los resultados de los cuadros 1, 2, 3).

En la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta.

La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta.

La parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calderon Sumarriva. (2001). *El ABC del Derecho Procesal Civil*. Lima: San Marcos.
- Calderon, A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: San Marcos.
- Castañeda, J. (2017). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Reposición por Despido Incausado*. Trujillo: Repositorio virtual ULADECH.
- Castillo, J. (2008). *Compendio de Derecho individual del Trabajo*. Lima: Ediciones Caballero Bustamante S.A.C.
- Chanamé Orbe. (1995). *Diccionario Jurídico Moderno*. Lima: San Marcos.
- Colomer, I. (2003). *La Motivación de las Sentencias*. Valencia: Tirant lo blach.
- Cusi, A. (Enero de 2009). *B logger*. Recuperado el 11 de Enero de 2019, de B Blogger: <https://www.blogger.com/profile/11191300136909680474>
- Definicion ABC Tú Diario Hecho Fácil*. (2007). Recuperado el 10 de Enero de 2019, de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>
- Florez, I. (2017). *Calidad de Sentencias de Primera y SEgunda Instancia sobre Reconocimiento de Relación Laboral permanente, Despido Incausado y Reposicion*. Lima: Repositorio Virtual ULADECH.
- Gonzales, E. (2008). *El Diseño en la investigación cualitativa*.
- Gutierrez, W. (2015). *La Constitución Comentada*. Lima: El Búho E.I.R.L. J.Gonzales. (2006). LA Fundamentación de las sentencias y la sana crítica. *Rev.Chil.*, 93-107.
- Mendoza, E. (2017). *El Debido Proceso*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Miyagusuku, J. T. (2007). *Guia Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Miyagusuku, J. T. (2018). *Compendium Laboral*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Muñoz, D. (2014). *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de investigación Grupo B Sede central*. Chimbote: ULADECH Católica.

- Ordoñez, J. (2017). *Administración de Justicia Gobernabilidad y Derechos Humanos en América Latina*. Recuperado el 10 de Enero de 2019, de Instituto Interamericano de Derechos Humanos: <https://archivos.juridicas.unam.mx>
- Ordoñez, L. H. (2018). *Derecho Laboral de las Administraciones Públicas Regimen Laboral Público y Privado*. Lima: Editores del Centro E.I.R.L.
- Ossorio, M. (2010). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta S.R. L.
- Pásara, L. (2018). *Reformas de Sistema de Justicia en America Latina: Cuenta y Valance*. Recuperado el 09 de 01 de 2019, de www.congreso.gob.pe/sice/cendocbib
- Pinilla, N. (2003). *La Crisis del Sistema Judicial*. Bogota: VNIVERCITAS.
- Ramirez, A. (10 de Octubre de 2010). *Contribuciones a las ciencias Jurídicas*. Recuperado el 15 de Enero de 2019, de Contribuciones a las ciencias juridicas: www.eumed.net
- República, C. S. (2014). *II PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL*. Lima.
- Rodriguez Dominguez. (2000). *Manual del Derecho Procesal Civil*. Lima: Grijley.
- Ruiz, R. (02 de Enero de 2017). *Cronicas Globales*. Recuperado el 14 de Enero de 2019, de <http://cronicasglobales.blogspot.com/2017/02/las-tres-partes-de-una-sentencia.html>
- Sampieri, H. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: MC Graw Hill.
- Santillan, J. (29 de Octubre de 2017). *Sobre la Administracion de Justicia en America latina*. Recuperado el 10 de Enero de 2019, de El Ojo Digital: www.elojodigital.com
- Soberanes, J. (2016). *Algunos Problemas de administración de Justicia en México*. México: DIALNET.
- Toyama, J. (2017). *Problematica de los Contratos de Trabajo Modal*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Trigoso, E. L. (2010). *Comentarios al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Lima: Juristas Editores.
- Sistema normativo de información laboral-snil, http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_9_1.html

**A
N
E
X
O
S**

Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio Sentencia De Primera Y Segunda Instancia expediente 00002-2016-0-2406-JM-LA-01

Sentencia De Primera Instancia



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI

JUZGADO MIXTO - SEDE MBJ CAMPO VERDE

EXPEDIENTE: 00002-2016-0-2406-JM-LA-01

MATERIA: REPOSICION

JUEZ: D

ESPECIALISTA: C

DEMANDADO: B

DEMANDANTE: A

SENTENCIA

Resolución número: doce

Campo Verde, doce de junio del dos mil diecisiete.

VISTOS: Que mediante escrito de fojas ciento diecisiete a ciento veinte y cuatro, subsanada mediante escrito de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y dos y. **MODIFICADA** mediante escrito de fojas ciento treinta y uno a ciento treinta y cuatro, don A, interpone demanda laboral contra la Municipalidad B, provincia de Puerto Inca. solicitando; a) La reposición a su centro de trabajo como operador de volquete, por haber sido despedido verbalmente en forma encausada (despido incausado), es decir sin razón alguna, labor que realizaba para la Subgerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano de la B, b) Se declare la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios, firmados por el suscrito con la entidad demandada, al haber laborado más de siete años en forma permanente, ininterrumpida, con un horario de trabajo y de manera subordinada, c) Que al ser repuesto a su centro de trabajo al haberse desnaturalizado sus contratos de locación de servicios, que sea contratado como trabajador permanente y a plazo indeterminado y. d) El pago de sus beneficios sociales, ascendente según liquidación anexo a su escrito de subsanación de la demanda corriente a fojas ciento treinta y cinco a ciento treinta y siete y vuelto a adjuntar a fojas ciento treinta

y cinco a ciento treinta y siete, mediante su escrito de modificación de demanda, a la suma de (S/33,982.25) treinta mil novecientos ochenta y dos soles con veinte y cinco céntimos; por los CTS, ascendente a la suma de once mil setecientos sesenta y dos soles trescientos setenta y cinco soles; por vacaciones truncas, la suma de setecientos Cincuenta céntimos; por concepto de vacaciones, la suma de veinte y mil setenta y cinco soles: por gratificaciones, la suma de setecientos setenta y cinco soles y, por bonificación especial, la suma de sesenta y nueve soles setenta y cinco céntimos; **FUNDAMENTOS DE HECHOS** (de la demanda primigenia).- Se señala que con fecha 01 de julio del 2009 inició sus labores ante la municipalidad demandada hasta la fecha, que al celebrar los contratos de locación de servicios, tenía un record superado el periodo de prueba que establece el Decreto Legislativo 728, por lo tanto no puede ser pasible de despido de su centro laboral, al haber realizado su trabajo de manera permanente, subordinado, dependiente, personal y sujeto a un horario de trabajo como apoyo en bombeo y distribución de agua en el sector Puesto Tres de Octubre, bajo la condición de obrero sujeto a la régimen de la actividad privada, resultando por lo tanto de aplicación al caso el artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97- TR Ley de Productividad Laboral, lo cual además concuerda con el artículo 75° de la misma norma legal. Que durante la vigencia de su vínculo laboral ha sufrido un accidente de trabajo y que la entidad edil nunca le brindó apoyo pese a que dicho accidente ocurrió en el desempeño de sus labores, no habiéndose aún recuperado hasta la actualidad, pero así se le ha despedido sin justificación alguna, siendo una repesa de la Alcaldes por haber acudido ante la Autoridad Administrativa de Trabajo - SUNAFIL, donde al ver la inspección realizada lo tomó como una actitud de desafío hacia su persona y, de manera verbal le refirió que ésa sería la causa de su despido, configurándose de ese modo su despido en uno nulo conforme a lo establecido en el inciso c) del artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo 728. Que debe tenerse presente que la legislación vigente se encuentra regido de principios, uno de los cuales, es el llamado principio de preferencia de la contratación indefinida, plasmado en el artículo 4° de la citada norma bajo un contrato de trabajo a tiempo determinado por el segundo legal, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, al señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, cuyo artículo 23.2, establece que acreditada la prestación personal de servicios, se

presume la existencia de vínculo laboral plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, por lo que sostiene el actor estando establecido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, por el periodo comprendido entre el 01 de 2009, bajo la modalidad de locación de servicios, no podría ser contratado de ninguna manera bajo un contrato de trabajo a tiempo determinado por el segundo periodo antes citado (*Del escrito de modificación de la demanda obrante a fojas 131 a 134*).- Se señala que el suscrito ingresó a laborar a la municipalidad demandada el 01 de julio del 2009 hasta el 03 de octubre del 2016, con un salario mensual de mil quinientos soles, labor que desempeño en forma permanente e ininterrumpida, con un horario y en forma subordinada, habiendo ingresado a laborar por concurso público realizado en el mes de junio del 2009, donde al salir ganador firmó un contrato el 01 de julio del 2009, trabajando de manera permanente hasta el 03 de octubre del 2016, esto es, fecha donde el Gerente de la municipalidad demandada de manera verbal le comunica que ya no a seguir laborando, sin expresarle los motivos de tal decisión, es decir no le entregaron ningún documento donde le exponen los motivos de su cese, por lo cual se configura según señala un despido incausado. Que el suscrito por haber laborado por más de siete años, con contrato de servicios no personales, el cual a la fecha se ha desnaturalizado conforme a senda jurisprudencia del Tribunal Constitucional, al haber trabajado de manera ininterrumpida, permanente con un horario de trabajo establecido por la municipalidad y en forma subordinada, no cumple con lo establecido en el artículo 1764° y siguientes del Código Civil. Que señala igualmente que está acreditado su vínculo laboral con la entidad demandada con los contratos de locación de servicios firmados, por lo que el suscrito como obrero de la municipalidad sujeto al régimen de la actividad privada, pasa a ser un trabajador indeterminado, debiendo por lo tanto ser contratado como tal al haberse desnaturalizado los contratos de servicios no personales. Que para los efectos del cálculo de sus beneficios sociales, se alega que nunca se le ha pagado ningún beneficio ni de gratificaciones, ni vacaciones ni CTS ni asignación familiar, solo le pagaban su sueldo neto ascendente a mil quinientos soles; **ADMISION DE LA DEMANDA, AUDIENCIA DE CONCILIACION Y DE JUZGAMIENTO.-** Que, declarada inadmisibile la demanda mediante resolución número uno, obrante a fojas ciento veinte y cinco a ciento veinte y seis, la misma fue subsanada por el demandante mediante escrito de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y dos *-el actor antes de subsanar la demanda, modificó el petitorio de la demanda mediante escrito de fojas 131 a 134-* por lo que mediante resolución número cuatro, obrante a fojas ciento cincuenta y

tres a ciento cincuenta y cinco, se admitió la demanda y se señaló fecha para la audiencia de conciliación, la misma que se llevó a cabo con fecha 24 de marzo del 2017, según acta obrante a fojas ciento setenta y siete a ciento setenta y ocho, con la presencia de ambas partes, iniciándose la misma con la acreditación de las partes, en cuyo acto se advirtió que el apoderado de la entidad demandada no tenía facultades para conciliar, incurriendo por lo tanto en rebeldía automática en atención al artículo 43° de la Ley 29497, por lo que no se pudo arribar a conciliación alguna, procediéndose a la fijación de las pretensiones que son materia de juicio y estando a la rebeldía automática de la entidad demandada, no se le requirió para que presente el acto u escrito de contestación, procediéndose luego a la fijación de junio del 2017, según acta obrante en autos, contándose con la presencia de ambas partes, iniciándose la misma con la acreditación de las partes, pasándose luego a la etapa de confrontación de posiciones y consecuente exposición oral de las partes, pasándose luego a la etapa de actuación probatoria, donde se enunció la inexistencia de hechos que no necesitan de actuación probatoria, procediéndose luego a la admisión de los medios probatorios respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria, no proponiendo las partes ninguna cuestión probatoria y, dado que todas las pruebas admitidas son de naturaleza instrumental no se actuó medio probatorio alguno y por ende a la no toma de juramento a los que vayan a participar en dicha etapa, disponiéndose que los abogados presentan oralmente sus alegatos, verificados estos, se comunicó a las partes que en atención a la facultad conferida por el artículo 47° de la Ley 29497, se difería el fallo hasta dentro de los cinco días hábiles posteriores a la audiencia, citándoseles para que comparezcan al juzgado para la notificación de la precitada resolución, por lo que para tal efecto el juzgado procede a expedir la correspondiente sentencia y

CONSIDERANDO; PRIMERO.- Que, el actor A, acude al órgano jurisdiccional accionando demanda laboral mediante escrito de fojas ciento diecisiete a ciento veinte y cuatro, subsanada mediante escrito de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y dos y, *modificada* mediante escrito de fojas ciento treinta y uno a ciento treinta y cuatro, contra la Municipalidad B , provincia de Puerto Inca, solicitando; **a)** La reposición a su centro de trabajo como operador de volquete, por haber sido despedido verbalmente en forma encausada (despido incausado), es decir sin razón alguna, labor que realizaba para la Subgerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano de la Municipalidad B, **b)** Se declare la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios, firmados por el suscrito con la entidad demandada, al haber laborada más de siete años en forma permanente,

ininterrumpida, con un horario de trabajo y de manera subordinada, **c)** Que al ser repuesto a su centro de trabajo al haberse desnaturalizado sus contratos de locación de servicios, que sea contratado como trabajador permanente y a plazo indeterminado y, **d)** El pago de sus beneficios sociales, ascendente *según liquidación* anexo al escrito de subsanación de la demanda corriente a fojas ciento treinta y cinco a ciento treinta y siete y vuelto a adjuntar a fojas ciento treinta y cinco a ciento treinta y siete, mediante su escrito de modificación de la demanda, a la suma de treinta y tres mil novecientos setenta y dos soles con cincuenta céntimos; por concepto de vacaciones trunca, la suma de veinte y mil trescientos setenta y cinco soles; por vacaciones trunca, la suma de setecientos setenta y cinco soles y, por bonificación especial, la suma de sesenta y nueve soles con setenta y cinco céntimos; **SEGUNDO.-** Que, como fundamentos de hechos se señala (en la demanda primigenia), a que con fecha 01 de julio del 2009 inició sus labores ante la municipalidad demandada hasta la fecha, que al celebrar los contratos de locación de servicios, tenía un record laboral de tres meses, por lo que ha superado el periodo de prueba que establece el Decreto Legislativo 728, por lo tanto no puede ser pasible de despido de su centro laboral, al haber realizado su trabajo de manera permanente, subordinado, dependiente, personal y sujeto a un horario de trabajo como apoyo en bombeo y distribución de agua en el sector Puesto Tres de Octubre, bajo la condición de obrero sujeto a la régimen de la actividad privada, resultando por lo tanto de aplicación al caso el artículo 74° del Decreto Supremo N°003-97-TR - Ley de Productividad Laboral, lo cual además concuerda con el artículo 75° de la misma norma legal. Que durante la vigencia de su vínculo laboral ha sufrido un accidente de trabajo y que la entidad edil nunca le brindó apoyo pese a que dicho accidente ocurrió en el desempeño de sus labores, no habiéndose aún recuperado hasta la actualidad, pero así se le ha despedido sin justificación alguna, siendo una represalia de la Alcaldesa por haber acudido ante la Autoridad Administrativa de Trabajo - SUNAFIL, donde al ver la inspección realizada lo tomó como una actitud de desafío hacia su persona y, de manera verbal le refirió que ésa sería la causa de su despido, configurándose de ese modo su despido en uno nulo conforme a lo establecido en el inciso c) del artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo 728. Que debe tenerse presente que la legislación vigente se encuentra regido de principios, uno de los cuales, es el llamado principio de preferencia de la contratación indefinida, plasmado en el artículo 4° de la citada norma legal, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR,

al señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, cuyo artículo 23.2, establece que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, por lo que sostiene el actor estando establecido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, por el periodo comprendido entre el 01 de julio del 2009, bajo la modalidad de locación de servicios, no podría ser contratado de ninguna manera bajo contrato de trabajo a tiempo determinado por el segundo periodo antes citado; (Del escrito de modificación de la demanda).- Se señala que el suscrito ingresó a laborar a la municipalidad demandada el 01 de julio del 2009 hasta el 03 de octubre del 2016, con un salario mensual de mil quinientos soles, labor que desempeño en forma permanente e ininterrumpida, con un horario y en forma subordinada, habiendo ingresado a laborar por concurso público realizado en el mes de junio del 2009, donde al salir ganador firmó un contrato el 01 de julio del 2009, trabajando de manera permanente hasta el 03 de octubre del 2016, esto es, fecha donde el Gerente de la municipalidad demandada de manera verbal le comunica que ya no a seguir laborando, sin expresarle los motivos de tal decisión, es decir no le entregaron ningún documento donde le exponen los motivos de su cese, por lo cual se configura según señala un despido incausado. Que el suscrito por haber laborado por más de siete años, con contrato de servicios no personales, el cual a la fecha se ha desnaturalizado conforme a senda jurisprudencia del Tribunal Constitucional, al haber trabajado de manera ininterrumpida, permanente con un horario de trabajo establecido por la municipalidad y en forma subordinada, no cumple con lo establecido en el artículo 1764° y siguientes del Código Civil. Que también señala que está acreditado el vínculo laboral con la entidad demandada con los contratos de locación de servicios firmados, por lo que el suscrito como obrero de la municipalidad sujeto al régimen de la actividad privada, pasa a ser un trabajador indeterminado, debiendo por lo tanto ser contratado como tal al haberse desnaturalizado los contratos de servicios no personales. Que para los efectos del cálculo de sus beneficios sociales, se alega que nunca se le ha pagado ningún beneficio ni de gratificaciones, ni vacaciones ni CTS ni asignación familiar, solo le pagaban su sueldo neto ascendente a mi quinientos soles; **TERCERO.-** Que, en tanto que por el lado de la parte demandada, conforme aparece del acta de la audiencia de conciliación de fecha 26 de abril del 2017, obrante a fojas quinientos sesenta

y cinco a quinientos setenta, si bien dicha parte intervino en la audiencia mediante apoderado, sin embargo el aludido no contaba con facultades para conciliar, incurriendo por lo tanto en rebeldía automática en atención al artículo 43° de la Ley 29497, que dispone que también se incurre en rebeldía automática cuando asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tienen poderes para conciliar, supuesto éste último en que se encontraba el citado apoderado de la entidad edil demandada; **CUARTO.-** Que, expuestas las posiciones de una y otra parte, en la referida audiencia de conciliación antes glosada, se precisaron como pretensiones que son materia de juicio; a) Se ordene la reposición a su centro de trabajo del demandante, como operador de volquete por haber sido despedido verbalmente en forma incausada (despido incausado) es decir, sin razón alguna de la labor que realizaba para la Subgerencia de Infraestructura y Desarrollo la municipalidad B, b) Se declare la desnaturalización de sus de locación de servicios firmados por el suscrito con la entidad demandada, por haber laborado más de siete años en forma permanente, ininterrumpida, con un horario de trabajo y de manera subordinada, c) La reposición a su centro de trabajo, por haberse desnaturalizado sus contratos de locación de servicios y que el demandante sea contratado como trabajador permanente y a plazo indeterminado, d) El pago de beneficios sociales por la suma total de treinta y tres mil novecientos ochenta y dos soles con veinte y cinco céntimos, compuesto por los siguientes conceptos; CTS a depositar el 15 de noviembre, por la suma de once mil setecientos sesenta y dos soles con cincuenta céntimos; vacaciones trucas, la suma de veinte y mil trescientos setenta y cinco soles; gratificación por navidad, la suma de setecientos setenta y cinco soles y, por bonificación especial, la suma de sesenta y nueve soles; **QUINTO.-** Que, respecto de la primera pretensión que es materia de juicio, esto es, la reposición del demandante a su centro de trabajo como operador de volquete de la Municipalidad B, por haber sido según se expresa, despedido verbalmente en forma incausada (despido incausado), para su dilucidación deviene en necesario que previamente se dilucide la segunda pretensión que es materia de juicio, esto es, determinar si efectivamente ha operado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados entre el demandante con la entidad demandada, ya que el primero alega que ha laborado por más de siete años en forma permanente, ininterrumpida, con un horario de trabajo y de manera subordinada, por ante la citada entidad edil; **SEXTO.-** Que, por tanto, la controversia radica en determinar si la relación contractual entre el actor y la Municipalidad demandada se desnaturalizó y por ende se

convirtió en una contratación a plazo indeterminado, por aplicación del principio de primacía de la realidad, porque, de ser así, el demandante sólo podía ser despedido por una causa relacionada con su conducta o capacidad. En tal sentido, para dilucidar la controversia planteada, habrá que determinar primero qué tipo de relación hubo entre el demandante y la emplazada; esto es, si hubo una relación laboral de "trabajador subordinado" o una relación civil de "locador independiente y no subordinado", para tal fin es necesario hacer una primera distinción entre lo que es un contrato de trabajo y lo que es un contrato de locación de servicios, y cuáles son los elementos que le son propios y disímiles; **SETIMO.-** Que, con relación al contrato de trabajo, debe señalarse que se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo. Por su parte, el contrato de locación de servicios ha sido definido en el artículo 1764° del Código Civil como aquel acuerdo de voluntades por el cual "el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución", resultando evidente que, de la definición dada por el Código Civil, el elemento esencial de este contrato es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios; **OCTAVO.-** Que, de lo expuesto, se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios, es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario). Así, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le haya dado la denominación de contrato de locación de servicios. Es decir, que si en la relación civil se encuentran los tres elementos citados, estaríamos indefectiblemente en presencia de una relación laboral; más aún, si se

aprecia que el comitente ha ejercido los poderes que le son inherentes al empleador, como son el poder de dirección y el poder sancionador, se estará ante una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil, por lo que es en este caso de aplicación el principio de primacía de la realidad; **NOVENO.-** Que, también para dilucidar la controversia planteada, debe tenerse presente que el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 01789-2013-PA/TC-CUZCO, fundamento 3.3.1, ha señalado; "El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22° de la Constitución, habiendo al respecto nuestro supremo interprete de la constitución (Tribunal Constitucional), estimado que el contenido esencial del referido derecho constitucional implica dos aspectos. El derecho de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. 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 la satisfacción de este aspecto hay que precisar que la satisfacción de este de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Respecto al derecho constitucional a la protección adecuada; Respecto al derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27° de la Constitución, se debe señalar que este Tribunal, en la STC N° 0976-2001-AA/TC, delimitó su contenido e interpretó qué debe entenderse por protección adecuada contra el despido. Asimismo, el Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia (por todas, la STC N.° 05650-2009-PA/TC), dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido, entre otros supuestos, de manera incausada, es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique"; **DECIMO.-** Que, en el presente caso de las instrumentales que obran en autos, específicamente de los contratos de servicios no personales de fojas seis a quince y de los contratos de locación de servicios de fojas dieciséis a cuarenta y uno, se desprende que el demandante brindó sus servicios durante los siguientes periodos;

año 2009, del 01 de julio al 30 de setiembre del 2009, mediante contrato de servicio no personal (ver fojas 6 a 7); **año 2010**, del 01 de octubre al 31 de diciembre del 2010, mediante contrato de servicios no personales (ver fojas 8 a 9), *estando igualmente acreditado que el actor habría laborado también desde el 01 de enero hasta el 30 de setiembre del 2010*, según Resolución de Alcaldía N° 127 2010-MDT-ALC de fecha 23 de diciembre del 2010 (ver fojas 51), donde se felicita al actor por el periodo de junio del 2009 a diciembre del 2010; **año 2011**, desde el 03 de enero del 2011 hasta el 31 de diciembre del 2011, según Resolución de Alcaldía N° 085-2012-ALC-MDT de fecha 12 de noviembre del 2012 (ver fojas 49), donde se felicita al actor por el periodo comprendido desde el 03 de enero del 2011 hasta el 12 de noviembre del 2012, corroborado además con el certificado de trabajo que hace referencia al periodo trabajado por el actor desde el año 2011 hasta el año 2012 (ver fojas 50); **año 2012**, del 01 de octubre al 31 de diciembre del 2012, mediante contrato de servicio no personal (ver fojas 10 a 11), *estando igualmente acreditado que el actor habría laborado también desde el 01 de enero hasta el 30 de setiembre del 2010*, según certificado de trabajo de fecha 12 de noviembre del 2012 (ver fojas 50), donde se hace referencia a que el actor trabajo durante el periodo 2011 y 2012; año 2013, del 01 de enero del 31 de marzo del 2013, del 01 de abril al 30 de junio del 2013, mediante contrato de servicio no personal (ver fojas 12 a 13 y 14 a 15) *estando igualmente acreditado que el actor habría laborado también el mes de julio del 2013, según certificado de trabajo de fecha julio del 2013. donde se señala que el actor laboró desde el mes de noviembre del 2012 a julio del 2013* y, del 15 de agosto hasta el 31 de octubre del 2013 y, 01 de noviembre hasta el 31 de diciembre del 2013, mediante contratos de locación de servicios (ver fojas 16 a 17 y 18 a 19); año 2014, del 02 de enero hasta el 30 de setiembre del 2014, mediante contrato de servicios (obrante a fojas 20 a 21); año 2015, del 05 de enero hasta el 30 de junio del 2015 y, del 01 de julio hasta el 31 de julio del 2015, del 03 de agosto hasta el 30 de setiembre del 2015 y, del 01 de octubre hasta el 31 de diciembre del 2015, mediante contrato de locación de servicios (ver fojas 22 a 23, 24 a 26, 27 a 29 y 30 a 32); año 2016, del 01 de enero hasta el 31 de marzo del 2016, del 01 de abril hasta el 30 de junio del 2016, del 01 de julio hasta el 30 de setiembre del 2016 mediante contrato de locación de servicios (ver fojas 33 a 35, 36 a 38 y 39 a 41); **DECIMO PRIMERO.-** Que, del decurso de la prestación de servicios y de los diversos contratos celebrados mencionados en el considerando anterior, se desprende que el actor fue contratado inicialmente como chofer de volquete, cargo que se inició el 01 de julio

del 2009 (según contrato de servicios no personales de fojas 6 a 7) y, se mantuvo hasta el 30 de setiembre del 2014 (según contrato de servicios de fojas 20 a 21) y, posteriormente fue contratado como servicio de apoyo administrativo en la unidad de logística y patrimonio de la entidad edil demandada, iniciándose este cargo el 05 de enero del 2015 (según contrato de locación de servicios de fojas 22 a 23) y, se mantuvo hasta el 30 de setiembre del 2016 (según el último contrato de locación de servicios de fojas 39 a 41). Como se ve entre el último contrato mediante el cual se contrata al actor como chofer de volquete (ver contrato de fojas 20 a 21) y, el siguiente contrato por el cual se contrata al aludido como servicio de apoyo administrativo en la unidad de logística y patrimonio (ver contrato de fojas 22 a 25), media entre ambos una interrupción de más de tres meses (octubre, noviembre y diciembre del 2014 y 04 días del mes de enero del 2015), dicho en otras palabras no ha habido continuidad en la prestación de servicios del actor ya que ***durante los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2014 y los 04 primeros días del mes de enero del 2015, no realizó servicios alguno a la demandada***, es más si bien luego de más de tres meses nuevamente el actor empezó a prestar sus servicios, empero lo hizo bajo un cargo distinto al primero: **DECIMO SEGUNDO.-** Que, consiguientemente sobre la primera prestación de servicios realizado por el actor a la municipalidad B (*chofer de volquete*) y que se extendió desde el 01 de julio del 2009 hasta el 30 de setiembre del ya no corresponde analizar su reposición a su centro de trabajo como operador de volquete bajo la causal de despido incausado, deviniendo por ende también en carente de objeto analizar si hubo desnaturalización o no en la celebración de los contratos de su propósito, ya que el derecho para cuestionarlo judicialmente habría caducado en concordancia con los artículos 34° y 36 del Decreto Supremo N° 003 97-TR, que conducen a que transcurrido el periodo de caducidad (treinta días) el trabajador pierda el derecho a entablar demanda contra el despido incausado, esto es, supuesto dentro del cual se encuentra las prestaciones de servicios realizadas por el actor como chofer de volquete y que se extienden conforme se ha indicado desde el 01 de julio del 2009 ***hasta el 30 de setiembre del 2014***, ya que habiendo culminada dichas prestaciones en esta última fecha y, no habérsele renovado tal contrato en los días siguientes, al haber recién el aludido entablado demanda con fecha 19 de octubre del 2016 (ver sello de recepción) solicitando la reposición a su centro de labores como chofer de volquete por haber sido despedido incausadamente, evidentemente que tal derecho ha caducado en relación a las labores realizadas por el aludido como chofer de volquete. No sucede lo mismo con las

prestaciones de servicios desarrolladas como servicio de apoyo administrativo en la unidad de logística y patrimonio que se inició el 05 de enero del 2015 (ver contrato de fojas 22 a 23) hasta el 31 de marzo del 2016 (ver contrato de fojas 33 a 35) y luego como servicio de apoyo en bombeo y distribución del agua del sector Puerto Tres de Octubre (ver contrato de fojas 36 a 38) el cual culminó el 30 de setiembre del 2016 (ver contrato de fojas 39 a 41), la cual si se mantiene expedita al no haber transcurrido el plazo de caducidad respecto de éstas considerando que el despido incausado se produjo el 03 de octubre del 2016, en tanto que la demanda fue presentada el 19 de octubre del 2016;

DECIMO TERCERO.- Que, no enerva lo concluido en la primera parte del considerando anterior, el mérito del certificado de trabajo de fecha 30 de diciembre del 2014, cuya copia corre a fojas sesenta, donde se señala que el actor se ha desempeñado como operador de volquete en la municipalidad B desde el mes de agosto del 2013 hasta la actualidad, desde que tal contenido se contradice con el mérito del informe N° 11-2014-ALC/MDT de fecha 16 de diciembre del 2014, obrante en copias certificadas a fojas noventa y dos, dirigido por el propio actor al Alcalde de la Municipalidad B, el cual tiene como asunto "Informe sobre mi estado de salud", donde el primero le informa que con fecha 03 de octubre del 2014, presentó su solicitud de permiso para viajar a la ciudad de Lima para seguir su tratamiento por haber sido evacuado a dicha ciudad, habiendo realizado su viaje el 13 de octubre del empezando su tratamiento desde el 15 de octubre hasta el 15 de diciembre del 2014, ***RAZÓN POR LO QUE NO PUDO ASISTIR A SU LABOR RODRIGU ALBERTO CORD DIARIA***, (lo negrilla es del juzgado), esto es, afirmación que contradice el contenido SAL del certificado de trabajo antes glosado, ya que por propia afirmación del actor se corrobora que no prestó servicio alguno entre el 13 de octubre hasta el 15 de diciembre del 2014, debiendo pues en este caso prevalecer lo afirmado por el propio actor, más aún si se tiene en cuenta que el actor nuevamente en su informe que corre a fojas sesenta y dos, vuelve a señalar los mismo, esto es, que no asistió a su centro de labores en el lapso de tiempo antes mencionado; **DECIMO CUARTO.-** Que, la no prestación de servicios durante los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2014, guarda relación además con la solicitud igualmente del actor dirigida al Alcalde de la Municipalidad B con fecha 23 de noviembre del 2014, cuya copia corre a fojas sesenta y uno, donde el aludido comunica no haber recibido ninguna remuneración correspondiente a los meses antes indicados. Igualmente la no prestación de servicio durante los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2014, se condicen y guardan

relación con el mérito de la Resolución de Gerencia N° 003 2016-GM-MDT de fecha 06 de mayo del 2016, obrante a fojas ciento cuatro a ciento cinco, expedido por el Gerente General de la entidad edil demandada, donde en el cuarto párrafo de su parte considerativa, se señala que el actor vino laborando desde el mes de agosto del 2009 hasta el mes de setiembre del 2014, para luego ser contratado en el mes de enero del 2015, hasta la actualidad, bajo la modalidad de locación de servicios, declarando por ello improcedente la solicitud del actor de reconsideración de su puesto laboral y/o cambio de contrato. Que todo ello no hace más que corroborar conforme se ha concluido en el considerando anterior, que efectivamente el demandante no prestó servicios durante los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2014 y durante los cuatro primeros días del mes de enero el 2015; **DECIMO QUINTO.-** Que, no desmerece lo concluido, el mérito del informe N° 0011-2014-MAG ODV-MDT de fecha 14 de noviembre del 2014, obrante a fojas sesenta y tres, remitido por el demandante al Subgerente de Desarrollo Urbano, mediante cual le comunica las labores que viene realizando en el mes de noviembre del 2014, por cuanto contradice lo informado por el demandante en el sentido de que desde el 13 de octubre hasta el 15 de diciembre del 2014, no acudió a laborar; sucediendo lo mismo con el mérito del informe N° 0010-GAG-MDT de fecha 14 de octubre del 2014, obrante a fojas sesenta y cuatro, remitido igualmente por el actor al citado subgerente, donde le informa sobre labores desarrolladas durante el mes de octubre; igual suerte debe de correr el mérito del memorando de fecha 03 de noviembre del 2014, obrante a fojas sesenta y cinco, mediante el cual el Gerente Municipal le comunica al actor que a partir de la fecha queda comisionado para cobrar el servicio de agua, por cuanto ello no necesariamente acredita que el demandante efectivamente haya procedido a desempeñar la labor encomendada, tanto más si se tiene en cuenta que ni siquiera aparece que dicho memorando haya sido recibido por el aludido; igualmente debe desestimarse el mérito de los informes N° 592 y 544, obrantes a fojas sesenta y siete a sesenta y ocho, que tienen como asunto conformidad de labores desempeñadas por el actor durante los meses de octubre y noviembre del 2014, por cuanto las mismas se contradicen con lo informado por el propio demandante a la municipalidad en el sentido de que desde el 13 de octubre hasta el 15 de diciembre del 2014, no realizo labores algunas y, también se contradice con la Resolución de Gerencia N°003-2016 GM-MDT de fecha 06 de mayo del 2016, obrante a fojas ciento cuatro a ciento cinco, donde en su parte considerativa, se señala que el actor vino laborando desde el mes de agosto del 2009 hasta el mes de setiembre del 2014, para

luego ser contratado en el mes de enero del 2015, hasta la actualidad, bajo la modalidad de locación de servicios; **DECIMO SEXTO.-** Que, por lo tanto y conforme se ha concluido, solo cabe emitir pronunciamiento sobre la prestación de servicios que se deriva de los contratos de locación de servicios celebrados por el actor con la municipalidad distrital B con fecha 05 de enero del 2015; 01 de julio del 2015; 03 de agosto del 2015; 01 de octubre del 2015; 04 de enero del 2016; 01 de abril del 2016 y, 01 de setiembre del 2016, obrantes a fojas veinte y dos a cuarenta y uno, mediante los cuales se contrata al actor como servicio de apoyo administrativo en la unidad de logística y patrimonio de la municipalidad distrital B a partir del 05 de enero del 2015 hasta el 31 de marzo del 2016 y, luego para el servicio de apoyo en bombeo y distribución del agua del sector Puerto Tres de Octubre a partir del 01 de abril del 2016 hasta el 30 de setiembre del 2016, por lo tanto habida cuenta que el demandante realizó labores mediante contratos de prestación de servicios de forma ininterrumpida desde el 05 de enero del 2015 hasta el 30 de setiembre del 2016, para dilucidar la presente controversia solo se evaluará el último periodo laborado por el recurrente que va desde el 01 de enero hasta el 30 de setiembre del 2016, por cuanto el despido alegado por el demandante se produjo precisamente en este periodo; **DECIMO SETIMO.-** Que, en ese orden de cosas la controversia se reduce a determinar si la relación contractual entre el actor y la Municipalidad demandada, mencionada en el considerando anterior, se desnaturalizó y por ende se convirtió en contratación a plazo indeterminado, por aplicación del principio de primacía de la realidad, porque, de ser así, conforme también se ha señalado, el demandante sólo podía ser despedido por una causa relacionada con su conducta o capacidad; **DECIMO OCTAVO.-** Que, en cuanto al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico, y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra propia constitución, el tribunal constitucional ha precisado en la STC N°1944-2002-AA/TC, que: "[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos"; **DECIMO NOVENO.-** Que en el presente caso, con relación al periodo materia de análisis (que va desde el 01 de enero hasta el 30 de setiembre del 2016), se desprende de los contratos que corren de fojas veinte y dos a cuarenta y uno, que el actor prestó servicios para la municipalidad emplazada bajo el régimen de contratos de locación de servicios en forma ininterrumpida desde el 05 de enero del 2015 hasta el 30 de setiembre del 2016, debiendo en consecuencia ser objeto de

análisis dichas prestaciones de servicios para determinar si los contratos de locación de servicios encubrieron en la realidad una relación de carácter laboral, º 265 debiéndose para ello considerar que de conformidad con el artículo 4º del Decreto Supremo 003-97-TR, toda relación laboral se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales; **a)** la prestación personal por parte del trabajador, **b)** la remuneración, y **c)** la subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios; **VIGESIMO.-** Que, se desprende de los contratos de locación de servicios que corren a fojas treinta y tres a cuarenta y uno, que el demandante prestó servicios de apoyo administrativo en la unidad de logística y patrimonio de la municipalidad B hasta el 31 de marzo del 2016 y, del 01 de abril del hasta 30 de setiembre del 2016, prestó servicios de apoyo en bombeo y distribución del agua del Sector Puerto Tres de Octubre de la municipalidad B; por otro lado, se aprecia en la cláusula segunda, letra **d)**, que se señala que el locador (demandante) tendrá entre otros como funciones, "*Las otras funciones que le asigne el Gerente Municipal*" y, en el numeral 2, se señala que *no podrá subcontratar la ejecución del servicio, ni total ni parcialmente*, así como tampoco ceder, ni trasladar a terceros las condiciones, obligaciones y derechos pactadas en el presente contrato, salvo autorización previa de la municipalidad y, en su numeral 5, se indica que debe realizar el servicio de acuerdo a lo establecido por la Gerencia Municipal que forma parte integrante del presente contrato; pactándose así mismo en su cláusula tercera y cuarta, el pago mensual de mil quinientos nuevos por la contraprestación realizada. Igualmente del memorando múltiple N°011-2014-GM-MDT de fecha 01 de setiembre del 2014, cuya copia corre a fojas sesenta y seis, se advierte que la municipalidad B le comunica al actor sobre el nuevo horario de trabajo que a partir de setiembre será de la siguiente manera desde las 7:30 hasta las 03.30 PM y que no habrá tolerancia pasado de la hora se procederá al descuento y, refiriéndose al actor se le sindicó "Señores trabajadores practiquemos el valor de la responsabilidad y puntualidad". Así mismo de la copia certificada de la denuncia policial N° 12, de fecha 04 de octubre del 2016, se desprende que en ella el Gerente de la municipalidad B menciona que el demandante tienen contrato de locación de servicios, que se renueva cada tres meses, *trabajando ocho (08) horas diarias, de lunes a viernes*, percibiendo una remuneración mensual de mil quinientos soles mensuales, *siendo su jefe inmediato superior el señor Subgerente de Servicios Públicos (lo negrilla es del juzgado)*; **VIGESIMO PRIMERO.-**

Que, de lo expuesto en el considerando precedente se concluye que se encuentra acreditado suficientemente que el actor prestó servicios personales, remunerados y bajo subordinación y dependencia, ya que tenía que realizar personalmente los servicios, que por los mismos se le pagaba mensualmente la suma de mil quinientos nuevos soles, encontrándose subordinado a su jefe inmediato y quien era el Subgerente de servicios públicos, sujetó además a un horario de trabajo previamente establecido por su empleadora de lunes a viernes y laborando ocho horas diarias, además de que la municipalidad al referirse al aludido lo hace como "señor trabajador", por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, su contratación no es civil sino laboral y debe ser entendida a plazo indeterminado; entonces, sólo podía ser despedido por una causa derivada de su conducta o capacidad laboral que justifique su despido, lo que no ha ocurrido en el presente caso, ya que incluso de modo verbal fue despedido bajo el argumento de haber vencido su contrato de locación de servicios, por consiguiente, se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso y a la adecuada protección contra el despido arbitrario -argumentos que no han sido contradichos por la demandada dado su estado de rebeldía automática- por lo que procede la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando, cual es la prestar servicio de apoyo en el bombeo y distribución de agua en el Sector Puerto Tres de Octubre, por ser su último cargo desempeñado desde el 01 de abril hasta el 30 de setiembre del 2016, según los contratos de fojas treinta y seis a cuarenta y uno, debiendo en consecuencia desestimarse la pretensión de que ser repuesto a su centro de trabajo como operador de volquete;

VIGESIMO SEGUNDO.- Que, con relación a pago de sus beneficios sociales, para ello deberá de tenerse presente que según la hoja de liquidación (ver fojas 147 a 149) anexada a su escrito de subsanación de demanda y repetida (ver fojas 135 a 137) acompañada igualmente en su escrito de modificación de la demanda de fojas ciento treinta y uno a treinta y cuatro, se advierte como conceptos reclamados por concepto de beneficios sociales; CTS, vacaciones, gratificaciones y la bonificación especial del 9%, siendo así, dichos beneficios deberán girar en base lapso de tiempo comprendido desde el 05 de enero del 2015 hasta el 30 de setiembre del 2016;

VIGESIMO TERCERO.- Que, con relación a la CTS debe señalarse que estos serán calculados conforme al Decreto Supremo N° 001-978-TR, que en su artículo 10°, dispone; La remuneración computable para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en

los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remuneratorios señalados en el artículo precedente; en su artículo 18°, dispone; Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo y, en su artículo 22°, dispone; Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente; **VIGESIMO CUARTO.-** Que, con relación a las gratificaciones, para su liquidación se tomará en cuenta la Ley 27735, que en su artículo 1°, dispone; La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad; en su artículo 2°, dispone; El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio; en su artículo 5°, dispone; Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso; en su artículo 7°, dispone; Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados y, en su artículo 8-A, dispone; Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador. Igualmente al liquidarse el concepto que nos ocupa, deberá considerarse la Ley 29351 y la Ley 30334, que en su artículo 3°, disponen; Que el monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable; **VIGESIMO QUINTO.-** Que, con relación a las vacaciones, para su liquidación se tomará en cuenta el Decreto Legislativo N° 713, en, su artículo 10°, dispone; El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación: a) trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período. b) Tratándose de trabajadores cuya jornada

ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período. c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley; en su artículo 11°, dispone; El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente; en su artículo 15°, dispone; La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma; en su artículo 21°, dispone; En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional; en su artículo 22°, dispone; Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente y, en su artículo 23°, dispone; Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago;

VIGESIMO SEXTO.- Que, bajo las premisas acotadas en los considerandos anteriores, se procede a efectuar las liquidaciones de los conceptos antes mencionados.

VIGESIMO SETIMO.- Que, en relación a la pretensión de que al ser repuesto el actor a su centro de labores por haberse desnaturalizado sus contratos de locación de servicios,

sea contratado como trabajador permanente y a plazo indeterminado, estando a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados por el aludido con la entidad edil demandada, lo cual conduce a que los mismos se hayan convertido a una contratación a plazo indeterminado, lo cual pues se produce de manera automática en virtud del principio de la primacía de la realidad a consecuencia de la propia declaración de desnaturalización arribada por el órgano jurisdiccional, siendo así se entiende que la reposición del actor a su centro de labores se verificará bajo tal condición, de ahí que pues deviene en carente de objeto que tenga que disponerse que la reposición a su centro de labores del demandante sea bajo contrato como trabajador permanente y a plazo indeterminado, por cuanto queda entendido que la reposición ordenada se verificará bajo tal condición, siendo así, debe desestimarse esta pretensión que nos ocupa; **VIGESIMO OCTAVO.-** Que, con relación al pago de las costas y costos procesales, disponiendo el artículo 14° de la Ley 29497, que la condena de dichos conceptos se regula conforme a la norma del Código Procesal Civil, de ahí que pues si bien el artículo 412° del acotado, señala que la imposición de la condena en costas y costos no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración, también lo es que el artículo 413° del acotado, dispone que están exentos de la condena en costas y costos, los Poderes ejecutivo, legislativo y judicial, el Ministerio Publico, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales, esto es, supuesto este último en que se encuentra la municipalidad b, siendo así, cabe exonerársele del pago de los conceptos antes mencionados, por cuyas consideraciones, estando a las normas legales invocadas, y a que las demás prueba actuadas y no glosadas no enervan las consideraciones precedentes, el Juzgado Mixto de Campo Verde administrando justicia a nombre del pueblo; **FALLA;** declarando **FUNDADA** en parte la demanda laboral de fojas ciento diecisiete a ciento veinte y cuatro, subsanada mediante escrito de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y dos y, *modificada* mediante escrito de fojas treinta y nueve a ciento treinta y cuatro, incoada por don Melicerio Arroyo García, contra la Municipalidad b, provincia de Puerto Inca, en consecuencia; se **DECLARA;** La desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados por el actor con la municipalidad b con fecha 05 de enero del 2015; 01 de julio del 2015; 03 de agosto del 2015; 01 de octubre del 2015; 04 de enero del 2016; 01 de abril del 2016 y, 01 de setiembre del 2016, obrantes a fojas veinte y dos a cuarenta y uno, mediante los cuales se le contrata, como servicio de apoyo administrativo en la unidad de logística y patrimonio de la

municipalidad b a partir del 05 de enero del 2015 hasta el 31 de marzo del 2016 y, luego para el servicio de apoyo en bombeo y distribución del agua del sector Tres de octubre desde el 01 de abril del 2016 hasta el 30 de setiembre del 2016, por aplicación del principio de primacía de la realidad, habiéndose éstos convertido a una contratación a plazo indeterminado; Se **ORDENA** la reposición del demandante a su centro de trabajo como servicio de apoyo en bombeo y distribución del agua del sector Tres de Octubre de la Municipalidad b operador; Se **DISPONE** que la entidad edil demandada cumpla con pagar la suma total de (S/12,739.45) doce mil setecientos treinta y nueve soles con cuarenta y cinco céntimos, disgregado por los siguientes por concepto; por CTS (S/ 2,696.17); por gratificaciones (S/ 4,458.33); por bonificación especial 9% (401.25) y, por vacaciones, incluidas las truncas (S/5,183.33) e **INFUNDADA** la demanda en el extremo que se pretende que el actor sea repuesto a su centro de labores como chofer de volquete de la municipalidad b; **CARENTE DE OBJETO** el disponer la contratación del demandante como trabajador permanente y a plazo indeterminado, sin costas ni costos.

Sentencia De Segunda Instancia



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI SALA LABORAL PERMANENTE

EXPEDIENTE: N° 00015-2017-0-2402-SP-LA-OL.

DEMANDANTE: A

DEMANDADO: B

MATERIA: REPOSICIÓN

PROCEDENCIA: JUZGADO MIXTO DEL MBJ DEL DISTRITO DE CAMPOVERDE

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO

Pucallpa, diecisiete de enero

del dos mil dieciocho.

Llevada a cabo la Audiencia de Vista de la causa, producida la votación de acuerdo a ley, se emite la siguiente sentencia, interviniendo como ponente el Señor Juez Superior Rosas Torres.

ASUNTO:

Es materia de apelación la **Resolución N° VEINTE** que contiene la Sentencia de fecha 24 de octubre del 2017, obrante de folios 664 a 686, que falla declarando: **FUNDADA en parte** la demanda laboral de fojas ciento diecisiete a ciento veinticuatro, subsanada mediante escrito de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y dos y, modificada mediante escrito de fojas treinta y nueve a y ciento treinta y cuatro, incoada por don **A**, contra la Municipalidad **B**, en consecuencia; se **DECLARA:** La desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados por el actor con la municipalidad **B** con fecha 05 de enero del 2015; 01 de julio del 2015; 03 de agosto del 2015; 01 de octubre del 2015; 04 de enero del 2016; 01 de abril del 2016 y, 01 de setiembre del 2016, obrantes a fojas veintidós a cuarenta y uno, mediante los cuales se le contrata, como servicio de apoyo administrativo en la unidad de logística y patrimonio de la municipalidad **B** partir del 05 de enero del 2015 hasta el 31 de marzo del 2016 y, luego para el servicio de apoyo en bombeo y distribución del agua del sector Tres de octubre desde el 01 de abril del 2016 hasta el 30 de setiembre del 2016, por aplicación del principio de primacía de la realidad, habiéndose estos convertido a una contratación a plazo indeterminado; se **ORDENA** la reposición del demandante a su centro de trabajo como servicio de apoyo en bombeo y distribución del agua del sector Tres de octubre de la Municipalidad **B** operador; **SE**

DISPONE que la entidad edil demandada cumpla con pagar la suma total de (S/. 12,739.45) doce mil setecientos treinta y nueve soles con cuarenta y cinco céntimos, disgregado por los siguientes conceptos; por CTS (S/.2,696.17); por gratificaciones (S/. 4,458.33) e **INFUNDADA** la demanda en el extremo que se pretende que el actor sea repuesto a su centro de labores como chofer de volquete de la municipalidad **B** ; **CARENTE DE OBJETO** el disponer la contratación del demandante como trabajador permanente y a plazo indeterminado, sin costas ni costos.

II. ANTECEDENTES

Con fecha 19 de octubre de 2016, don **A**, interpone demanda obrante a fojas 117 a 124, y aclarado mediante escrito de fecha 02 de noviembre del 2016, obrante a fojas 131 a 134, teniendo como pretensión:

- i. La reposición a su centro de trabajo como operador de volquete, por haber sido despedido verbalmente en forma incausado.
- ii. La desnaturalización de sus contratos de locación de servicios, firmados por el suscrito con la entidad demandada, por haber laborado más de 7 años en forma permanente en interrumpida.
- iii. Solicita ser contratado como trabajador permanente y a plazo indeterminado.
- iv. Solicita en pago de beneficios sociales.

Admitida la demanda a trámite mediante resolución número Cuatro de fecha 16 de enero de 2017, que obra en autos a fojas 153 a 155, se corre traslado de la misma a la parte demandada quien es declarada rebelde y no contesta la demanda.

Tramitado el proceso conforme a su naturaleza, se emite sentencia mediante resolución número Doce de fecha 12 de junio de 2017, que obra en autos a fojas 579 a 597; la misma que es declarada Nula por la el Superior Colegiado de la Sala Laboral Permanente, mediante Resolución numero DOS de fecha 23 de agosto del 2017, obrante a folios 623 a 631.

Siendo ello así, que mediante resolución numero VEINTE de fecha 24 de octubre del 2017, el juzgador emite sentencia, obrante a folios 664 a 686.

III. FUNDAMENTOS DEL MEDIO IMPUGNATORIO INTERPUESTO A. APELACION DE LA PARTE DEMANDANTE

De folios 690 a 694 obra el recurso de apelación interpuesto por el demandante Melicerio Arroyo García, señalando como agravios lo siguiente:

- Que, respecto a la primera pretensión sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios firmado entre el demandante y la entidad demandada, el juzgador dentro de la fundamentación de la sentencia señala que si bien el demandante ingreso a laborar el 01/07/2009 este culmino el 30 de setiembre del 2014 para luego retomar el 05 de enero del 2015 hasta el 30 de setiembre de 2016, por lo que según la elucubración del magistrado indica que en los años 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014 no se han desnaturalizado ya que según el Juez habría trabajado bajo la modalidad de locación de servicios y asimismo habría un corte de más de tres meses donde presuntamente no habría laborado para la entidad demandada; y es más argumenta en los considerandos décimo tercero al décimo quinto indica que pese a los documentos que obran en la demanda no existe contrato alguno que lo avale, sin embargo obran en el expediente, memos de trabajo del mes de noviembre, informe de trabajo y otros documentos, los cuales no fueron tomados en cuenta por el magistrado, sin embargo si el juzgador tiene duda sobre si laboro o no en dichos meses (octubre, noviembre y diciembre del 2014) debió aplicar el principio de IN DUBIO PRÓ OPERARIO el cual señala que en caso de duda esta será aplicada a favor del trabajador, tanto más que la parte demandada no presento ningún medio probatorio que contradiga tal afirmación.
- Que, de los actuados se aprecia: certificado de trabajo firmado por el alcalde de la Municipalidad de fecha 30 de diciembre del 2014, informe N° 0011-2014-MAG-ODV-MDT de fecha 14 de noviembre del 2014 informe de trabajo realizado, memorándum N° 00346-G M-MDT de fecha 03 de noviembre del 2014 donde le rotan para otros trabajos a realizar y los informes N° 544 y 592-MDT/GMY-MLAM de fecha 17 de noviembre y 16 de octubre del 2014 emitidos por el Gerente Municipal donde dan conformidad de su trabajo realizado; por lo que se aprecia que varios documentos fueron emitidos por la misma entidad donde laboro, por lo cual queda descartado el supuesto que no laboro en los meses de octubre, noviembre y diciembre, lo que sí ocurrió es que varios días en dicho

meses solicito permiso por motivo de salud, el cual debía viajar a la ciudad de Lima, pero esto no conlleva a un cese de su relación laboral con la entidad.

- Que respecto de la reposición como trabajador permanente a tiempo indeterminado, el juzgador no evoca ningún argumento, solo indica que como se pronunció sobre la desnaturalización y esta debe ser repuesta al trabajador en la misma forma que venía desempeñando, por lo que según manifiesta el magistrado en su sentencia debe desestimar esta pretensión no apreciándose más argumentos en toda la sentencia.
- Que, al respecto se aprecia que el demandante era un trabajador obrero de la Municipalidad B que con ella celebraban contratos de locación de servicios, el cual conforme lo fundamenta el juez se han desnaturalizado, y por consecuencia como se ha desnaturalizado los contratos de locación a contratos laborales debe entenderse que son a plazo indeterminado, es decir que una vez repuesto a su centro de trabajo debe ser contratado bajo esta modalidad de indeterminado.
- Que, el juzgador, respecto al pago de los beneficios sociales, este debe ser calculado desde la fecha de ingreso del trabajador, esto es del 01/07/2009 hasta el 03 de octubre del 2016, mas no como erróneamente lo indica el magistrado (del 05/01/2015 al 30/09/2016) argumentando que como existe un corte en los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2015 que durante los años 2009 al 2014 solo trabajo como locador de servicios, dicho derecho (esto es del 01/07/2009 al 30/09/2014) ya prescribió, sin tener en cuenta que la Ley N° 27321 señala que las acciones derivadas de la relación laboral prescriben a los 4 años, por lo que aun el demandante está en la facultad de pedir el pago de sus derechos laborales.

B. APELACION DE LA PARTE DEMANDADA

De folios 698 a 700 obra el recurso de apelación interpuesto por el abogado apoderado de la Municipalidad B, señalando como agravios lo siguiente:

- Que, debe tener en cuenta que conforme a lo establecido en la doctrina y en nuestra legislación nacional, en la relación laboral debe darse la concurrencia de los tres elementos esenciales como son: la prestación personal de servicio, la remuneración y la subordinación, siendo esta última, el elemento determinante que diferencia el contrato de trabajo del contrato de locación de servicios, por lo que considerando que el demandante ha adjuntado a su demanda contrato de servicios

no personales, quiere decir que ha realizado labores de naturaleza civil y no laboral.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS LEGALES

Objeto del Recurso de Apelación

1. El artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte, o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; asimismo, el artículo 366° del mencionado Código, precisa que: "El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria".

DELIMITACIÓN DE LA CONTROVERSIA

2. En el presente caso, el demandante pretende la Desnaturalización de sus Contratos civiles, la reposición a su centro de trabajo como operador de volquete por haber sido despedido verbalmente en forma incausado, en calidad de trabajador permanente y plazo indeterminado y el correspondiente pago de beneficios sociales.

La parte demandada en su recurso de apelación incide básicamente en sostener que las labores realizadas por el demandante son de naturaleza civil y no laboral, al haber emitido recibos por honorarios profesionales. Expuesto así los hechos alegados, se procederá a delimitar el problema jurídico.

El caso que nos ocupa se trata básicamente de un PROBLEMA DE PRUEBA, el de determinar si entre las partes ha existido una relación laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada o una relación contractual de naturaleza civil; y según sea el caso, establecer si procede o no, ordenar su reposición y el pago de beneficios sociales.

Bajo dicho contexto, teniendo en cuenta que las partes han apelado la sentencia, este Colegiado Superior en instancia de revisión procederá analizar el fondo del asunto conforme a las pretensiones planteadas en el presente proceso y de este modo establecer el vínculo laboral, periodos laborados, cargo ocupado y la procedencia o

no de los derechos reclamados.

En consecuencia, este Colegiado Superior, procederá a resolver los agravios propuestos por las partes.

ANALISIS DEL FONDO DEL ASUNTO

Sobre los periodos laborados y las actividades realizadas por el demandante.

3. Antes de analizar en instancia de revisión si los contratos de servicios no personales y de locación de servicios incurren en desnaturalización, en principio debe señalarse cuáles son los periodos contratados y las actividades realizadas por el demandante durante todo el tiempo que prestó servicios para la demandada.

Verificado los contratos de servicios no personales, contratos de locación de servicios, constancias de prestación de servicios, recibos por honorarios, Resoluciones de alcaldía, Acta de constatación emitido por Juez de Paz e informe de servicios N° 011-2016-MAG/M.D.T.H. de folios 04/41, 47/54 y del 183/543 se desprende las siguientes actividades realizadas por el demandante y periodos de contratación:

- **Primer periodo:** Desde el 01 de julio del 2009 al 31 de diciembre del 2014, bajo la modalidad contractual de contratos de servicios no personales y Locación de servicios, como chofer de volquete.
- **Segundo periodo:** Desde el 05 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2016, bajo la modalidad contractual de contratos de locación de servicios, como Apoyo administrativo en la unidad de logística y patrimonio.
- **Tercer periodo:** Desde el 01 de abril del 2016 al 03 de octubre del 2016, bajo la modalidad contractual de contratos de locación de servicios, como Apoyo en bombeo y distribución del agua del sector puerto 3 de octubre.

Cabe precisar, que la prestación de servicios de los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2014, se han acreditado con el certificado de trabajo emitido por la demandada de folios 60, mediante el cual se certifica la permanencia del demandante en dichos meses, además de los informes emitidos por el demandante de folios 62/64 y memorando N° 00346-2014-GM MDT de fecha 03/11/2014 a folios 65; asimismo

con respecto al último día de labores efectivas del demandante al 03 de octubre del 2016, esta se acredita con el Acta de Constatación emitido por el Juez de Paz del Distrito B a folios 53 e Informe de labores N° 011-2016-MAG/M.D.T-H de fecha 03 de octubre del 2016, de folios 54.

Nótese con ello que el demandante ha realizado labores de manera continua e ininterrumpida, por el periodo total del 01 de julio del 2009 al 03 de octubre del 2016, realizando labores como- "Chofer de Volquete, Apoyo administrativo y Apoyo en bombeo y distribución de agua del sector Puerto 3 de octubre". Ese contexto, a fin de determinar si durante el periodo contratado al actor se han desnaturalizado los contratos de servicios no personales y de locación de servicios, corresponde analizar la naturaleza de cada uno de las labores realizadas por el demandante.

➤ **RESPECTO A LAS LABORES EJECUTADAS COMO CHOFER DE VOLQUETE:**

En este periodo que comprende del 01 de julio del 2009 al 31 de diciembre del 2014, conforme se desprende de los contratos de servicios no personales y

Locación de servicios de folios 06/21, suscritos entre las partes, el demandante tenía dentro de sus obligaciones las siguientes:

"Clausula Segunda: El contratado tendrá las siguientes obligaciones:

- 1.-Realizar el trabajo de apoyo de operador del camión volquete de la Municipalidad B.
- 2.-Mantener operativo y limpio el camión volquete. 3.-Presentar informe mensual de los servicios prestados previo al correspondiente pago de sus Honorarios, y/o cuando cualquier funcionario autorizado lo solicite.
- 4.-Responder por los daños y perjuicios que ocasione a los bienes de la Municipalidad con objeto de la prestación de servicios.
- 5.-Mantener la confidencialidad de la información y/o documentación a la cual tenga acceso por motivo a la ejecución de servicio"; entre otros.

Con lo cual se aprecia que el demandante tenía en dicho periodo labores netamente manuales, las mismas que se condicen con los informes emitidos por el mismo, como son:

- Informe N° 0011-2014-MAG-ODV-MDT de fecha noviembre del 2014, obrante a folios 63, mediante el cual el demandante informa al sub Gerente de Desarrollo Urbano y Rural de los trabajos realizados en el mes de noviembre como Operador de volquete, que consistían en lo siguiente:
 - Cultivo de campo ferial
 - Cultivo del estadio
 - Cobranzas de agua barrio Sol Naciente, Barrio Santa Rosa y Sector la Loma.
 - Reparación del Alternador.
 - Apoyo en diferentes áreas encomendadas.

- Informe N° 0010-MAG-MDT de fecha 14 de octubre del 2014, de folios 64, mediante el cual informa al sub Gerente de Desarrollo Urbano y Rural de los trabajos realizados en el mes de octubre como Operador de volquete, que consistían en lo siguiente:
 - Traslado de volquete de la Paz a Tournavista
 - Arreglo de alternado del volquete
 - Cultivo campo ferial
 - Apoyo a otras áreas.

Entre otros documentos, que evidencian la naturaleza de las labores del demandante como chofer de volquete y que responden a las de un obrero municipal.

➤ **RESPECTO A LAS LABORES EJECUTADAS COMO APOYO ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE LOGÍSTICA Y PATRIMONIO:**

En este periodo que comprende del 05 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2016; conforme se desprende de los contratos de Locación de servicios suscritos entre el demandante y la Municipalidad B de folios 22/35, el demandante tenía dentro de sus obligaciones:

"Clausula segunda: El locador tendrá las siguientes obligaciones:

- 1.- Realizar el apoyo en cada una de las labores administrativas previa autorización del jefe superior inmediato, para el cumplimiento del cronograma de actividades de la Unidad de Logística y Patrimonio.
- 2.- Apoyo en las labores de mantenimiento preventivo del local do
- 3.- Presentar informe mensual de las actividades realizadas, para efectos de ser retribuido el pago por los servicios prestados a Municipalidad B.
- 4.- Otras funciones que le asigne el Gerente Municipal y/o Jefe de la Unidad de Logística.

Con lo cual se aprecia que si bien es cierto, el demandante tenía en el periodo analizado, el cargo de Apoyo Administrativo; sin embargo, en los hechos seguía realizando labores de naturaleza manual, pues de las funciones señaladas dentro de sus contratos como apoyo administrativo, estaba la de mantenimiento preventivo del local institucional, que a todas luces corresponde a una labor que obedece a actividades manuales y no administrativa; más aún, si de los medios probatorios correspondiente a dicho periodo, se tiene lo siguiente:

- Constancia emitido por Orvisa CAT, por su participación en el Taller" Seguridad, Operación y Manteamiento de Mini Cargador Caterpillar 246D, realizado del 16/09/2015 al 18/09/2015. folios 58.
- Informe N° 03-2016-MAG/M.D.T.H del 21/03/2016, folios 364, mediante el cual el demandante informa a la sub Gerencia de Servicios Públicos en su calidad de Apoyo Administrativo y Logística, del trabajo realizado en el mes de marzo del 2016, los cuales consistían en:
 - Pintado del Jardín antiguo, ubicado en la Loma;
 - Reparación de Motoguadaña;
 - Conducción de camioneta;
 - Distribución y mantenimiento de agua desde el día lunes a domingo en el sector del puerto.
- Informe N° 02-2016-MAG/M.D.T.H del 15/02/2016, folios 365, mediante el cual el demandante informa a la sub Gerencia de Servicios Públicos en su calidad de Apoyo Administrativo y Logística, del trabajo realizado en el mes de febrero del 2016, los cuales consistían en:

- Distribución y acopio de agua para los barrios Santa Rosa, Sol Naciente, la loma y el Centro de salud.
 - Conducción y mantenimiento de la camioneta para diferentes actividades y comisiones.
 - Reparación y mantenimiento de dos motoguadañas. Pintado del Jardín antiguo, ubicado en la Loma;
 - Reparación de una Motoguadaña del Caserío Bello horizonte.
 - Mantenimiento de motos y motokar propiedad de la Municipalidad
 - Apoyo en diferentes áreas.
- Carta N°02-2015-J.PP/MDT de fecha 28/09/2015, folios 432, mediante el cual la Encargada de personal, Nelly Herrera Trujillo, comunica al demandante que a partir del 01 de octubre del 2015, desempeñara el cargo de operador de Rodillo de la demandada.

De lo antes dicho, es evidente que a pesar que en el periodo analizado el demandante tuvo el cargo de apoyo administrativo, en los hechos el siguió realizando labores netamente manuales, pues la naturaleza de sus funciones no cambió, ha seguido laborando en actividades correspondiente a un obrero municipal, a pesar que de sus contratos de locación de servicios se indique lo contrario.

Sumado a ello, de las declaraciones vertidas por el demandante en la audiencia de Vista de la Causa de fecha 11 de enero del 2018, en el minuto 19:50, señala: "trabajaba en el almacén en distribución en cosas que pedía un caserío, planchas de calamina al puerto, controlaba si se llevaban sillas, en apoyo múltiples", más adelante en el minuto 23:45, señala: "me encomendaban en la furgoneta de la municipalidad, llevar sillas alambres, calaminas, pinturas". Corroborándose con ello una vez más la naturaleza de las labores del demandante, que no correspondían bajo ningún término a labores administrativas que se realizan en oficina, todo lo contrario estas eran de naturaleza manual que requerían ser ejecutadas en campo.

RESPECTO AL PERIODO LABORADO COMO APOYO EN BOMBEO Y DISTRIBUCIÓN DEL AGUA DEL SECTOR PUERTO 3 DE OCTUBRE.

Que data del **01 de abril del 2016 al 03 de octubre del 2016**; conforme se desprende de los contratos de Locación de servicios suscritos entre el demandante y la Municipalidad B de folios 36/41; donde se evidencia que el demandante tenía en dicho periodo, las siguientes obligaciones:

"Clausula segunda: El locador tendrá las siguientes obligaciones:

- 1.-Realizar el apoyo en el bombeo y distribución del agua del Sector Puerto 3 de octubre.
- 2- Apoyo en las labores de mantenimiento preventivo de los posos de captación de agua. 3.- Presentar informe mensual de las actividades realizadas, para efectos de ser retribuido el pago por los servicios prestados a la Municipalidad B.
- 4.- Otras funciones que le asigne el Gerente Municipal y/o Jefe de la Unidad de Logística.

Con lo cual se aprecia que el demandante tenía en dicho periodo labores netamente manuales, las mismas que se condicen con los informes emitidos por el mismo, como son:

- Informe N° 010-2016-MAG/M.D.T-H del 22 de setiembre del 2016, Informe N° 09-2016-MAG/M.D.T-H de fecha 23 de agosto del 2016, Informe N° 07-2016-MAG/M.D.T-H de fecha 20 de julio del 2016, entre otros, que obran a folios 359/365, el demandante informa al sub Gerente de Servicios Públicos del trabajo realizado por su persona Apoyo en bombeo y distribución de agua, siendo las siguientes:
 - i. Mantenimiento de motoguadañas
 - ii. Inspección barrió por barrió del tendido de redes de agua.
 - iii. Distribución y control de agua de redes de agua
 - iv. Acopio de agua y mantenimiento
 - v. Limpieza de los centros de acopio, sedimentadores, reservorios, tanques y otros.
 - vi. Reparación de conductos, llaves e instalación a domicilio
 - vii. y otras labores encomendadas.

En tal sentido de lo desarrollado precedentemente, se tiene que el demandante a lo largo de su record laboral, que comprende del **01 de julio del 2009 al 03 de octubre del 2016**,

ha realizado labores de manera continua y de carácter manual como - "Chofer de volquete, apoyo en almacén y apoyo en bombeo distribución"- de la emplazada.

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS/SNP.

4. En este contexto, a fin de determinar si entre las partes, existió una relación de naturaleza civil o laboral, con independencia del contenido de los contratos de servicios no personales y locación de servicios, dicha relación debe ser analizada a la luz del principio laboral de Primacía de la Realidad, principio que el Tribunal Constitucional define como:

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

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

5. El artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado". Asimismo precisa que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: 1) la prestación personal por parte del trabajador, 2) la remuneración, y 3) la subordinación frente al empleador.

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

a) Prestación Personal

Cabe señalar que, "por el contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o mejores calidades técnicas o profesionales. La obligación asumida por el trabajador es personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo

En cuanto a la prestación personal: se encuentra acreditado con los **contratos de servicios no personales y contratos de locación de servicios (folios 6/41)**, y de los recibos por honorarios (folios 320/354), de los que se desprende que la entidad demandada y el demandante formalizaron sendos contratos de prestación de servicios, que por sus cualidades y características detalladas en los mismos, como: "Chofer de volquete, apoyo en almacén y apoyo en bombeo distribución", constituyen de carácter permanente de la municipalidad conforme así se encuentra establecido en el artículo 79 y 80 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; labores que cumplía de forma personal el demandante, tal como se desprende de la cláusula Segunda numeral 2 de los contratos de locación de servicios:

"2. No podrá subcontratar la ejecución del servicio, ni total, ni parcialmente; así como tampoco ceder ni trasladar a terceros las condiciones, obligaciones y derechos pactados en el presente contrato salvo autorización previa de la municipalidad".

b) Subordinación

La subordinación supone que, por el contrato de trabajo, el trabajador sujeta su labor a la dirección y control del empleador. Esta característica es exclusiva de la relación laboral. (...). El poder de dirección del empleador lo faculta a dirigir, fiscalizar y sancionar a sus trabajadores. Sin embargo, ello no implica que el empleador ejerza dichas facultades siempre, basta con que el empleador tenga la potestad de dirigir al trabajador y que este tenga la obligación de sujetarse a dicha dirección".

Cabe precisar que, a diferencia de un contrato de trabajo de naturaleza laboral, en el contrato de locación de servicios, "la dirección y control del servicio las realiza quien trabaja, sin sujeción a quien lo contrata; quien contrata el servicio se limita a exigir una prestación diligente o un resultado sin dirigir ni controlar a quien trabaja. El locador dirige y controla su propio trabajo, y se compromete a realizarlo de manera diligente, personalmente o con ayuda de dependientes. (...). Por su parte, el comitente se limita a

indicar qué servicio requiere. No tiene ningún tipo de injerencia sobre el trabajo del locador ni de sus dependientes, no existe subordinación como en la relación laboral. El locador no debe ser dirigido, fiscalizado ni sancionado durante el desarrollo de su prestación, pues no se encuentra sujeto a la dirección de quien lo contrata".

En el caso que se analiza, la entidad demandada tenía la obligación de acreditar la existencia de autonomía y/o independencia en las actividades realizadas por el demandante, conforme el artículo 23° incisos 1 y 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT); sin embargo, ésta no ha aportado medio probatorio que acredite tal situación, por el contrario y conforme a lo actuado en el presente proceso, se ha podido determinar que el actor al celebrar los contratos de locación de servicios/SNP con su empleadora, no gozaba de autonomía e independencia en las labores que desempeñaba como "**Chofer de volquete, Apoyo en almacén y Apoyo en bombeo y distribución**"; es así, que a efectos de ejecutar la prestación de su servicio necesariamente debía someterse a la dirección de un jefe inmediato, ya que por sí mismo y por la naturaleza de sus servicios, no contaba con autonomía para decidir aspectos sustanciales de sus actividades; en tal razón, la emplazada debía determinar dónde, cuándo y cómo ejecutaría sus actividades, careciendo de todo sentido lógico presumir que el demandante tenía autonomía o independencia al momento de prestar sus servicios.

Ello se respalda, de los medios probatorios adjuntados al proceso como son:

- Contratos de locación de servicios/SNP (folios 6/41), se aprecia con claridad el poder de dirección que ejercía la demandada respecto a las actividades del demandante, ya que en la cláusula segunda, la entidad demandada disponía como obligación del demandante lo siguiente: "**...Presentar informe mensual de los servicios prestados previo al correspondiente pago de sus honorarios, y/o cuando cualquier funcionario autorizado lo solicite**".
- Informes de servicios emitidos para el demandante, requerimientos y papeletas de salida (folios 54, 63/64, 358/365, 372, 382, 442/445, 450/465, 470/478, 484/543); donde da cuenta de sus actividades realizadas como Chofer de volquete, Apoyo en almacén, y Apoyo en bombeo y distribución; documentos que el demandante debía emitir a efectos de recibir su contraprestación.
- Informes de conformidad de labores del jefe de la oficina de abastecimiento, dando conformidad de las labores realizadas por el demandante (folios 67, 68).

- Memorandos emitidos por la demandada (folios 65/66, 71, 183/200, 527), informando al demandante de las actividades que debía realizar y los cambios de horario de trabajo al cual estaba sujeto.
- Registro de control de asistencia (folios 202/319, 388/391), lo que evidencia que el demandante estaba sujeto a un horario de trabajo el cual debía cumplir, debiendo firmar al momento de ingresar y salir de trabajar.

De lo detallado y expuesto, se verifica que en los hechos la demandada ejercitaba el poder de **dirección, supervisión y control** en las labores efectuadas por el demandante; siendo así, se llega a la convicción de que se encuentra plenamente demostrada la existencia del elemento subordinación en la relación habida entre el demandante y la demandada.

c) Remuneración

La remuneración es recibida por el trabajador y pagada por el empleador porque el primero presta servicios bajo la dirección y control del segundo. Lo que se remunera es la sola puesta a disposición del trabajador, sin importar si se realiza o no el trabajo efectivo, siempre que dicha decisión dependa del empleador ¹⁰

En el presente caso, teniéndose presente que la labor desplegada por el demandante se ha realizado de manera personal, bajo una situación de subordinación y habiendo percibido ingresos económicos (los contratos de locación de servicios y SNP, recibos por honorarios), se colige que la contraprestación recibida por sus servicios tienen naturaleza remunerativa (periódica y uniforme). Concurriendo de esta manera, los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.

7. Siendo así, se tiene que el periodo contratado al demandante, bajo contratos de servicios no personales y contratos de locación de servicios: del 01 de julio de 2009 al 03 de octubre del 2016, se encuentran desnaturalizados, al haberse comprobado el cumplimiento de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo (Personal, Subordinación y Remuneración); concluyéndose que, la relación contractual habida entre las partes, es una de tipo laboral y no civil.
8. De conformidad a lo previsto en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972: "...Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen". En esa línea interpretativa, en

este caso, cabe concluir que la labor efectuada por el demandante corresponde al régimen de la actividad privada por ser un obrero municipal.

RESPECTO AL DESPIDO INCAUSADO Y SU REPOSICIÓN

9. Conforme a lo antes indicado, el actor durante los periodos laborados para la demandada, en los hechos, se encontraba contratado bajo un contrato laboral sujeto al régimen de la actividad privada de naturaleza indeterminada, habiendo incluso superado ampliamente los tres (03) meses de prueba tal como señala el artículo 10° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral" por lo mismo, la demandada no podía despedirlo sino por causa justa relacionada con su capacidad o su conducta, y conforme al procedimiento establecido en nuestra norma laboral, hecho que no ocurrió; tornando su despido en uno sin causa (despido incausado ¹2); por tanto, la demanda en este extremo merece ser estimada, como así se ha amparado en la sentencia impugnada, habiéndose ordenado la reposición en el centro de trabajo como servicio de apoyo en bombeo y distribución de agua del sector Tres de octubre de la Municipalidad B; cargo respecto al cual el demandante no ha expresado agravio alguno en su recurso de apelación, entendiéndose que se encuentra conforme; en tanto que la demandada se ha limitado a alegar que dicha labor no es un trabajo de naturaleza permanente, sin embargo, tal como ha sido analizado precedentemente el demandante ha desempeñado dicha labor desde el 01 de abril del 2016 al 03 de octubre del 2016, siendo éste el último periodo y cargo desempeñado.

10. Sobre la aplicación del precedente Huatuco (Expediente N° 05057-2013 PA/TC):

En el presente caso al tratarse de un obrero municipal, no es de aplicación dicho precedente, al respecto cabe precisar lo resuelto en la Casación Laboral N° 14328-2015-LIMA 13, de fecha 23 de Agosto de 2016, que señala:

"Al respecto el precedente vinculante mencionado (Huatuco) es aplicable solo en la medida en que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición del trabajador en una plaza que forme parte de la carrera administrativa, lo que no sucede en el presente caso, siendo que la demandante prestó servicios para la recurrente en la condición de obrero municipal, en ese sentido, el precedente vinculante invocado no resulta aplicable al presente caso, tal como ha sido precisado por el tribunal constitucional en la sentencia N°6 681-2013-PA/TC (...)".

Dicho pronunciamiento supremo, tiene su origen y concordancia en la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el **Expediente N° 06681 2013-PA/TC-LAMBAYEQUE** (caso RICHARD CRUZ); sentencia que corre una suerte de aclaratoria del precedente Huatuco, y en cuyo fundamento 11, se señala lo siguiente:

"El precedente Huatuco, solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública (...) teniendo en cuenta que hay distintos regímenes legales que si forman parte de la carrera pública (por ejemplo, sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (...), *y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)*".

11. En consecuencia, el demandante por la naturaleza de su labor, al estar trabajando como **Chofer de volquete, Apoyo en almacén y Apoyo en bombeo y distribución, se encuentra considerada para efectos legales como obrero, plaza que no forma parte de la carrera administrativa.**
12. En virtud de lo precedentemente expuesto, corresponde invocar la técnica del **distinguishing**, y que Victoria Iturralde denomina la técnica de las "**distinciones**" al no ser el presente caso uno similar al que dio lugar al citado precedente Huatuco, al haber una diferencia sustantiva, toda vez que, en este caso se trata de un obrero municipal, que no forma parte de la carrera administrativa, en cambio en el mencionado precedente se trata de uno donde se pide reposición en una plaza que en la función pública forma parte de la carrera administrativa; por tanto, se concluye que el demandante no se encuentra dentro de los alcances del precedente Huatuco (Exp. 05057-2013 PA/TC); corresponde entonces, apartarse del mismo, reconociendo una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el Régimen Laboral Privado, al encontrarse desnaturalizados los contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes.
13. A mayor abundamiento, la Corte Suprema en la **CASACIÓN LABORAL N° 12475-2014-MOQUEGUA**, estableció como criterio jurisdiccional de obligatorio

cumplimiento por las instancias inferiores, en qué casos no se aplica el precedente vinculante establecido en STC Exp. 05057-2013-PA/TC (Caso Huatuco Huatuco), siendo estos los siguientes:

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

RESPECTO A LA PRETENSIÓN DEL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, POR LOS CONCEPTOS LABORALES DEMANDADOS

14. Asimismo, de la demanda se aprecia que el demandante solicita el pago de los beneficios sociales: CTS, vacaciones, gratificaciones de fiestas patrias y navidad, bonificación especial.

❖ Compensación por tiempo de servicios - CTS:

Al respecto, se debe tener presente que conforme al artículo 1° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650°, este derecho tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; que, conforme al artículo 9° de esta Ley, son remuneración computable **la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie**, como

contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición; que, se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en sus artículos 19° y 20°.

En el caso analizado, se ha concluido que el demandante ha mantenido con la demandada una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728; siendo ello así, este extremo solicitado en la demanda deviene en fundada, por lo que debe disponerse que el Juez de la causa en ejecución de sentencia proceda a la liquidación de este beneficio teniendo en consideración el record laboral antes citado y la remuneración histórica percibida.

❖ **Vacaciones**

Al respecto, debe tenerse presente, que conforme a los artículos 10 y 11 del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento de un récord que es: a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período. b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período. c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley; asimismo el año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente.

En el caso analizado, se ha concluido que el demandante ha mantenido con la demandada una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728; siendo ello así, este extremo solicitado en la demanda deviene en fundada, por lo que debe disponerse que

el Juez de la causa en ejecución de sentencia proceda a la liquidación de este beneficio teniendo en consideración la última remuneración percibida por el demandante.

❖ **Gratificaciones legales de fiestas patrias y navidad:**

La Ley N° 27735, en el primer párrafo de su artículo 1° establece que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, asimismo, el artículo 2° de ésta norma señala que: "El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. (...) Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios". Igualmente, el artículo 6° de la citada Ley establece que: "Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo lo previsto en artículo siguiente. (...) En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse conforme al Artículo 5 de la presente Ley"; y, el artículo 7° dispone que: "Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados".

En el caso analizado, se ha concluido que el demandante ha mantenido con la demandada una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728; siendo ello así, este extremo solicitado en la demanda deviene en fundada, por lo que debe disponerse que el Juez de la causa en ejecución de sentencia proceda a la liquidación de este beneficio teniendo en consideración el record laboral antes citado y la remuneración histórica percibida.

❖ **Bonificación Extraordinaria:**

Que, el artículo 3° de la Ley N° 29351, en el cual señala: "El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable".

Que, el artículo 6° inciso a) de la Ley N° 26790- Ley de Modernización de la Seguridad social en Salud, señala: "El aporte de los trabajadores en actividad (...) equivale al 9% de la remuneración o ingresos (...). Es de cargo de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos a ESSALUD, al mes siguiente, dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, a aquel en que se devengaron las remuneración afectas".

Con respecto a esta bonificación para efectos de su liquidación, se deberá tener en cuenta la legislación vigente y el periodo laborado.

En consecuencia, se ha concluido que el demandante ha mantenido con la demandada una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728; siendo ello así, este extremo solicitado en la demanda deviene en fundada, por lo que debe disponerse que el Juez de la causa en ejecución de sentencia proceda a la liquidación de estos beneficios teniendo en consideración que en el caso de las CTS y gratificaciones legales se deberá tener en cuenta el record laboral y la remuneración histórica percibida por el demandante según obra en los contratos de locación de servicios/ SNP y recibos por honorarios, los cuales contienen la remuneración que perciba el demandante del 01/07/2009 al 31/12/2014 en la suma de S/.1,200.00 soles, del 05/01/2015 al 30/06/2015 en la suma de S/. 850.00 soles, del 01/07/2015 al 31/03/2016 en la suma de S/.1,500.00 soles y del 01/04/2016 al 03/10/2016 en la suma de S/.1,500.00 soles; ahora bien con relación a las vacaciones, se deberá tomar en cuenta la última remuneración percibida por el demandante que asciende a la suma de S/. 1,500.00 soles según contrato, y por último con respecto a la bonificación extraordinaria, para su liquidación se deberá tener presente la legislación vigente que norma su otorgamiento y el periodo laborado,

Conclusión del colegiado

15. En consecuencia, el demandante A, por la naturaleza de su labor, al estar trabajando como Chofer de volquete, Apoyo en almacén y Apoyo en bombeo y distribución, se encuentra considerado para efectos legales como obrero; por lo que, corresponde reconocer una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el Régimen Laboral Privado, al encontrarse desnaturalizados los contratos de Servicios no personales y de Locación de Servicios suscritos por las partes.

En tal sentido, corresponde confirmar en parte la sentencia apelada, y revocarla en otros extremos.

V. DECISIÓN:

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

1. **CONFIRMAR en parte la Resolución N° VEINTE**, que contiene la Sentencia de fecha 24 de octubre del 2017, obrante de folios 664 a 686, en cuanto declara "**FUNDADA en parte** la demanda laboral de fojas ciento diecisiete a ciento veinticuatro, subsanada mediante escrito de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y dos y, modificada mediante escrito de fojas treinta y nueve a ciento treinta y cuatro, incoada por don A, contra la Municipalidad B". Se **ORDENA** la reposición del demandante a su centro de trabajo como servicio de apoyo en bombeo y distribución de agua del sector Tres de Octubre de la Municipalidad B; e **INFUNDADA** la demanda en el extremo que se pretende que el actor sea repuesto a su centro como chofer de volquete de la municipalidad B.
2. **REVOCAR la Resolución N° VEINTE**, que contiene la Sentencia de fecha 24 de octubre del 2017, obrante de folios 664 a 686, en cuanto declara, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados por el actor con la municipalidad B, con fecha 05 de enero del 2015; 01 de julio del 2015; 03 de agosto del 2015; 01 de octubre del 2015; 04 de enero del 2016; 01 de abril del 2016 y, 01 de setiembre del 2016, con lo demás que contiene en este extremo; **REFORMÁNDOLA**, se declara: **FUNDADA** la demanda de **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES** interpuesta por A, contra la **MUNICIPALIDAD B**; en consecuencia: 1. Se declara **DESNATURALIZADOS** los Contratos de servicios no personales y Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido del 01 de julio del 2009 al 03 de octubre del 2016; 2. Se **RECONOCE la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE**

NATURALEZA LABORAL entre el demandante y la demandada sujeta al régimen laboral de la actividad privada, a **plazo indeterminado**, del 01 de julio del 2009 al 03 de octubre del 2016; 3. **DISPUSIERON** que el Juez de la causa en ejecución de sentencia proceda a la liquidación de los beneficios sociales: Compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones legales de fiestas patrias y navidad, bonificación extraordinaria, teniendo en cuenta el record laboral del 01 de julio del 2009 al 03 de octubre del 2016. **Notifíquese y devuélvase al juzgado de origen.**

Anexo 2. Definición Y Operacionalización De La Variable E Indicadores

Cuadro 1 de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	En términos judiciales una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
				<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 a resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>

			<p>Motivación de los hechos</p> <p>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</p> <p>Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple</p> <p>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</p> <p>Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
		<p>PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p>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. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</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>

		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: 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 2 de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

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

		CONSIDERATIVA	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple</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). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</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>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. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</p>

		RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<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) No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</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/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,</p>
			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: 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>

Anexo.3. Instrumento de recolección de datos de sentencias de primera y segunda instancia.

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

1. Parte Expositiva

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 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. Si cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. 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. No 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 la 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) No cumple
2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) 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.
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/No cumple
5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Sí cumple
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado. 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. No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. 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.
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 explícita 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 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 la 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. 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) Si cumple
2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). 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.
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). No 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. No cumple
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple
5. 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. Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

Cuestiones Previas

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

2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.
3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- 4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2:

Introducción y la postura de las partes.

- 4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2:

Motivación de los hechos y motivación del derecho.

- 4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2:

- *Aplicación del principio de congruencia*
- *descripción de la decisión.*

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

8. Calificación:

- 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

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

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

9. Recomendaciones:

9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.

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

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

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

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

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

Procedimientos para recoger los datos de los parámetros doctrinarios, 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

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	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o	1	Muy baja

Fundamentos:

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

Procedimiento Para Determinar La Calidad De Las Dimensiones Parte Expositiva Y Resolutiva

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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						7	[9 - 10]	Muy Alta
			X					[7 - 8]	Alta
								[5 - 6]	Mediana
	Nombre de la sub dimensión					X		[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, y, que son baja y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, 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 resolutiva, 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.

Procedimiento Para Determinar La Calidad De La Dimensión Parte Considerativa

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de
Si se cumple 5 de los 5 parámetros	2x5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros	2x4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros	2x3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

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

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

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

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

calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

Valores y nivel de calidad:

[17 - 20]	= Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20	= Muy alta
[13 - 16]	= Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16	= Alta
[9- 12]	= Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12	= Mediana
[5- 8]	= Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8	= Baja
[1- 4]	= Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4	= Muy baja

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 – Anexo 2.

Procedimiento Para Determinar La Calidad De La Variable: Calidad De La Sentencias

Se realiza por etapas

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

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30					
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2		6	8	1	1	[17-20]						Muy alta
							X		4	[13-16]						Alta
		Motivación del derecho				X				[9- 12]						Mediana
										[5 -8]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia		1		3	4	5	9	[9 -10]						Muy alta
							X			[7 -8]						Alta
										[5 -6]						Mediana
		Descripción de la decisión						X		[3 - 4]						Baja
								[1 -2]	Muy baja							

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

Fundamentos

- De acuerdo a la Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 1. Recoger los datos de los parámetros
 2. Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 3. Determinar la calidad de las dimensiones.
 4. Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte

expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6. **Fundamento:**

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

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

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

CUADRO 5.1 Calidad de la parte expositiva, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, de la sentencia de primera instancia, sobre Reposición Laboral por Despido Incausado en el expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021, perteneciente al Juzgado mixto– sede MBJ Campo verde, que comprende una demanda sobre reposición laboral

Parte expositiva de la sentencia de	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y 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	 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI JUZGADO MIXTO - SEDE MBJ CAMPO VERDE	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</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>EXPEDIENTE: 00002-2016-0-2406-jm-la-01</p> <p>MATERIA: REPOSICION</p> <p>JUEZ: C</p> <p>ESPECIALISTA: D</p> <p>DEMANDADO: B</p> <p>DEMANDANTE: A</p> <p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA</u></p> <p>Resolución número: doce</p> <p>Campo Verde, doce de junio del dos mil diecisiete.</p> <p>VISTOS: Que mediante escrito de fojas ciento diecisiete a ciento veinte y cuatro, subsanada mediante escrito de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y dos y. MODIFICADA mediante escrito de fojas treinta y uno a ciento treinta y cuatro, don A, interpone demanda laboral contra la Municipalidad B, provincia de Puerto Inca. solicitando; a) La reposición a su centro de trabajo como operador de volquete, por haber sido despedido verbalmente en forma encausada (despido incausado), es decir sin razón alguna, labor que realizaba para la Subgerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano de la Municipalidad B, b) Se declare la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios, firmados por el suscrito con la</p>						X					

<p>contratos de locación de servicios, firmados por el suscrito con la entidad demandada, al haber laborada más de siete años en forma permanente, ininterrumpida, con un horario de trabajo y de manera subordinada, c) Que al ser repuesto a su centro de trabajo al haberse desnaturalizado sus contratos de locación de servicios, que sea contratado como trabajador permanente y a plazo indeterminado y. d) El pago de sus beneficios sociales, ascendente según liquidación anexo a su escrito de subsanación de la demanda corriente a fojas ciento treinta y cinco a ciento treinta y siete y vuelto a adjuntar a fojas ciento treinta y cinco a ciento treinta y siete, mediante su escrito de modificación de demanda, a la suma de (S/33,982.25) treinta mil novecientos ochenta y dos soles con veinte y cinco céntimos; por los CTS, ascendente a la suma de once mil setecientos sesenta y dos soles trescientos setenta y cinco soles; por vacaciones trunca, la suma de setecientos cincuenta céntimos; por concepto de vacaciones, la suma de veinte y mil setenta y cinco soles; por gratificaciones, la suma de setecientos setenta y cinco soles y, por bonificación especial, la suma de sesenta y nueve soles setenta y cinco céntimos; FUNDAMENTOS DE HECHOS (de la demanda primigenia).- Se señala que con fecha 01 de julio del 2009 inició sus labores ante la municipalidad demandada hasta la fecha, que al celebrar los contratos de locación de servicios, tenía un record superado el periodo de prueba que establece el Decreto Legislativo 728, por lo tanto no puede ser posible de despido de su centro laboral, al haber realizado su trabajo de manera permanente, subordinado, dependiente, personal y sujeto a un horario de trabajo como apoyo en bombeo y distribución de agua en el sector Puesto Tres de Octubre, bajo la condición de obrero sujeto a la régimen de la actividad privada, resultando por lo tanto de aplicación al caso el artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97- TR Ley de Productividad Laboral, lo cual además concuerda con el artículo 75° de la misma norma legal. Que durante la vigencia de su vínculo laboral ha sufrido un accidente de trabajo y que la entidad edil nunca le brindó apoyo pese a que dicho accidente ocurrió en el desempeño de sus labores, no habiéndose aun recuperado hasta la actualidad, pero así se le ha despedido sin justificación alguna, siendo una represa de la Alcaldes por haber acudido ante la Autoridad Administrativa de Trabajo - SUNAFIL, donde al ver la inspección realizada lo tomó como una actitud de desafío hacia su persona y, de manera verbal le refirió que ésa sería la causa de su despido, configurándose de ese modo su despido en uno nulo conforme a lo establecido en el inciso c) del artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo 728. Que debe tenerse presente que la legislación vigente se encuentra regido de principios, uno de los cuales, es el llamado principio de preferencia de la contratación indefinida, plasmado en el artículo 4° de la citada norma bajo un contrato de trabajo a tiempo determinado por el segundo legal, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, al señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, cuyo artículo 23.2, establece que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, por lo que sostiene el actor estando establecido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, por el periodo comprendido entre el 01 de 2009, bajo la modalidad de locación de servicios, no podría ser contratado de ninguna manera bajo un contrato de trabajo a tiempo determinado por el segundo periodo antes citado <i>(Del escrito de modificación de la demanda obrante a fojas 131 a 134)</i>.- Se señala que el suscrito ingresó a laborar a la municipalidad demandada el 01 de julio del 2009 hasta el 03 de octubre del 2016, con un salario mensual de mil quinientos soles, labor que desempeño en forma permanente e ininterrumpida, con un horario y en forma subordinada, habiendo ingresado a laborar por concurso público realizado en el mes de junio del 2009, donde al salir ganador firmó un contrato el 01 de julio del 2009, trabajando de manera permanente hasta el 03 de octubre del 2016, esto es, fecha donde el Gerente de la municipalidad demandada de manera verbal le comunica que ya no a seguir laborando, sin expresarle los motivos de tal decisión, es decir no le entregaron ningún documento donde le exponen los motivos de su cese, por lo cual se configura según señala un despido incausado. Que el suscrito por haber laborado por más de siete años, con contrato de servicios no personales, el cual a la fecha se ha desnaturalizado conforme a senda jurisprudencia del Tribunal Constitucional, al haber trabajado de manera ininterrumpida, permanente con un horario de trabajo establecido por la municipalidad y en forma subordinada, no cumple con lo establecido en el artículo 1764° y siguientes del Código Civil. Que señala igualmente que está acreditado su vínculo laboral con la entidad demandada con los contratos de locación de servicios firmados, por lo que el suscrito como obrero de la municipalidad sujeto al régimen de la actividad privada, pasa a ser un trabajador indeterminado, debiendo por lo tanto ser contratado como tal al haberse desnaturalizado los contratos de servicios no personales. Que para los efectos del cálculo de sus beneficios sociales, se alega que nunca se le ha pagado ningún beneficio ni de gratificaciones, ni vacaciones ni CTS ni asignación familiar, solo le pagaban su sueldo neto ascendente a mil quinientos soles; ADMISION DE LA DEMANDA, AUDIENCIA DE CONCILIACION Y DE JUZGAMIENTO.- Que, declarada inadmisibile la demanda mediante resolución número uno, obrante a fojas ciento veinte y cinco a ciento veinte y seis, la misma fue subsanada por el demandante mediante escrito de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y dos <i>-el actor antes de subsanar la demanda, modificó el petitorio de la demanda mediante escrito de fojas 131 a 134-</i> por lo que mediante resolución número cuatro, obrante a fojas ciento cincuenta y tres a ciento cincuenta y cinco, se admitió la demanda y se señaló fecha para la audiencia de conciliación, la misma que se llevó a cabo con fecha 24 de marzo del 2017,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Legislativo 728, por lo tanto no puede ser pasible de despido de su centro laboral, al haber realizado su trabajo de manera permanente, subordinado, dependiente, personal y sujeto a un horario de trabajo como apoyo en bombeo y distribución de agua en el sector Puesto Tres de Octubre, bajo la condición de obrero sujeto a la regimén de la actividad privada, resultando por lo tanto de aplicación al caso el artículo 74° del Decreto Supremo N°003-97-TR - Ley de Productividad Laboral, lo cual además concuerda con el artículo 75° de la misma norma legal. Que durante la vigencia de su vínculo laboral ha sufrido un accidente de trabajo y que la entidad edil nunca le brindó apoyo pese a que dicho accidente ocurrió en el desempeño de sus labores, no habiéndose aun recuperado hasta la actualidad, pero así se le ha despedido sin justificación alguna, siendo una represalia de la Alcaldesa por haber acudido ante la Autoridad Administrativa de Trabajo - SUNAFIL, donde al ver la inspección realizada lo tomo como una actitud de desafío hacia su persona y, de manera verbal le refirió que esa sería la causa de su despido, configurándose de ese modo su despido en un mulo conforme a lo establecido en el inciso c) del artículo 29° del TUO del</p>	<p>expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>												
<p>Decreto Legislativo 728. Que debe tenerse presente que la legislación vigente se encuentra regido de principios, uno de los cuales, es el llamado principio de preferencia de la contratación indefinida, plasmado en el artículo 4° de la citada norma legal, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, al señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, cuyo artículo 23.2, establece que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, por lo que sostiene el actor estándar establecido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, por el periodo comprendido entre el 01 de julio del 2009, bajo la modalidad de locación de servicios, no podria ser contratado de ninguna manera bajo contrato de trabajo a tiempo determinado por el segundo periodo antes citado; (Del escrito de modificación de la demanda).- Se señala que el suscrito ingreso a laborar a la municipalidad demandada el 01 de julio del 2009 hasta el 03 de octubre del 2016 con un salario mensual de mil quinientos soles, labor que desempeño en forma permanente e ininterrumpida, con un horario y en forma subordinada, habiendo ingresado a laborar por concurso publico realizado en el mes de junio del 2009, donde al salir ganador firmo un contrato el 01 de julio del 2009, trabajando de manera permanente hasta el 03 de octubre del 2016, esto es, fecha donde el Gerente de la municipalidad demandada de manera verbal le comunica que ya no a seguir laborando, sin expresarle los motivos de tal decisión, es decir no le entregaron ningun documento donde le exponen los motivos de su cese, por lo cual se configura según señala un despido incausado. Que el suscrito por haber laborado por mas de siete años, con contrato de servicios no personales, el cual a la fecha se ha desnaturalizado conforme a senda jurisprudencia del Tribunal Constitucional, al haber trabajado de manera ininterrumpida, permanente con un horario de trabajo establecido por la municipalidad y en forma subordinada, no cumple con lo establecido en el artículo 1764° y siguientes del Código Civil. Que tambien señala que esta acreditado el vínculo laboral con la entidad demandada con los contratos de locación de servicios firmados, por lo que el suscrito como obrero de la municipalidad sujeto al regimén de la actividad privada, pasa a ser un trabajador indeterminado, debiendo por lo tanto</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) índice que es valida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, es cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir como debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple 4. Las razones se orientan a establecer coeación entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos topicos, argumentos retóricos. Se asegura de no azular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>					<p>X</p>							

<p>ser contratado como tal al haberse desnaturalizado los contratos de servicios no personales. Que para los efectos del cálculo de sus beneficios sociales, se alega que nunca se le ha pagado ningún beneficio ni de gratificaciones, ni vacaciones ni CTS ni asignación familiar, solo le pagaban su sueldo neto ascendente a mi quinientos soles; TERCERO.- Que, en tanto que por el lado de la parte demandada, conforme aparece del acta de la audiencia de conciliación de fecha 26 de abril del 2017, obrante a fojas quinientos sesenta y cinco a quinientos setenta, si bien dicha parte intervino en la audiencia mediante apoderado, sin embargo el aludido no contaba con facultades para conciliar, incurriendo por lo tanto en rebeldía automática en atención al artículo 43° de la Ley 29497, que dispone que también se incurre en rebeldía automática cuando asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tienen poderes para conciliar, supuesto éste último en que se encontraba el citado apoderado de la entidad edil demandada; CUARTO.- Que, expuestas las posiciones de una y otra parte, en la referida audiencia de conciliación antes glosada, se precisaron como pretensiones que son materia de juicio; a) Se ordene la reposición a su centro de trabajo del demandante, como operador de volquete por haber sido despedido verbalmente en forma incausada (despido incausado) es decir, sin razón alguna de la labor que realizaba para la Subgerencia de Infraestructura y Desarrollo la municipalidad B, b) Se declare la desnaturalización de sus de locación de servicios firmados por el suscrito con la entidad demandada, por haber laborado más de siete años en forma permanente, ininterrumpida, con un horario de trabajo y de manera subordinada, c) La reposición a su centro de trabajo, por haberse desnaturalizado sus contratos de locación de servicios y que el demandante sea contratado como trabajador permanente y a plazo indeterminado, d) El pago de beneficios sociales por la suma total de treinta y tres mil novecientos ochenta y dos soles con veinte y cinco céntimos, compuesto por los siguientes conceptos; CTS a depositar el 15 de noviembre, por la suma de once mil setecientos sesenta y dos soles con cincuenta céntimos; vacaciones trunca, la suma de veinte y mil trescientos setenta y cinco soles; gratificación por navidad, la suma de setecientos setenta y cinco soles y, por bonificación especial, la suma de sesenta y nueve soles; QUINTO.- Que, respecto de la primera pretensión que es materia de juicio, esto es, la reposición del demandante a su centro de trabajo como operador de volquete de la Municipalidad B, por haber sido según se expresa, despedido verbalmente en forma incausada (despido incausado), para su dilucidación deviene en necesario que previamente se dilucide la segunda pretensión que es materia de juicio, esto es, determinar si efectivamente ha operado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados entre el demandante con la entidad demandada, ya que el primero alega que ha laborado por más de siete años en forma permanente, ininterrumpida, con un horario de trabajo y de manera subordinada, por ante la citada entidad edil; SEXTO.- Que, por tanto, la controversia radica en determinar si la relación contractual entre el actor y la Municipalidad demandada se desnaturalizó y por ende se convirtió en una contratación a plazo indeterminado, por aplicación del</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del informe N° 0010-GAG-MDT de fecha 14 de octubre del 2014, obrante a fojas sesenta y cuatro, remitido igualmente por el actor al citado subgerente, donde le informa sobre labores desarrolladas durante el mes de octubre; igual suerte debe de correr el mérito del memorando de fecha 03 de noviembre del 2014, obrante a fojas sesenta y cinco, mediante el cual el Gerente Municipal le comunica al actor que a partir de la fecha queda comisionado para cobrar el servicio de agua, por cuanto ello no necesariamente acredita que el demandante efectivamente haya procedido a desempeñar la labor encomendada, tanto más si se tiene en cuenta que ni siquiera aparece que dicho memorando haya sido recibido por el aludido; igualmente debe desestimarse el mérito de los informes N° 592 y 544, obrantes a fojas sesenta y siete a sesenta y ocho, que tienen como asunto conformidad de labores desempeñadas por el actor durante los meses de octubre y noviembre del 2014, por cuanto las mismas se contradicen con lo informado por el propio demandante a la municipalidad en el sentido de que desde el 13 de octubre hasta el 15 de diciembre del 2014, no realizó labores algunas y, también se contradice con la Resolución de Gerencia N°003-2016 GM-MDT de fecha 06 de mayo del 2016, obrante a fojas ciento cuatro a ciento cinco, donde en su parte considerativa, se señala que el actor vino laborando desde el mes de agosto del 2009 hasta el mes de setiembre del 2014, para luego ser contratado en el mes de enero del 2015, hasta la actualidad, bajo la modalidad de locación de servicios; DECIMO SEXTO.- Que, por lo tanto y conforme se ha concluido, solo cabe emitir pronunciamiento sobre la prestación de servicios que se deriva de los contratos de locación de servicios celebrados por el actor con la municipalidad B con fecha 05 de enero del 2015; 01 de julio del 2015; 03 de agosto del 2015; 01 de octubre del 2015; 04 de enero del 2016; 01 de abril del 2016 y; 01 de setiembre del 2016, obrantes a fojas veinte y dos a cuarenta y uno, mediante los cuales se contrata al actor como servicio de apoyo administrativo en la unidad de logística y patrimonio de la municipalidad B a partir del 05 de enero del 2015 hasta el 31 de marzo del 2016 y, luego para el servicio de apoyo en bombeo y distribución del agua del sector Puerto Tres de Octubre a partir del 01 de abril del 2016 hasta el 30 de setiembre del 2016, por lo tanto habida cuenta que el demandante realizó labores mediante contratos de prestación de servicios de forma ininterrumpida desde el 05 de enero del 2015 hasta el 30 de setiembre del 2016, para dilucidar la presente controversia solo se evaluará el último periodo laborado por el recurrente que va desde el 01 de enero hasta el 30 de setiembre del 2016, por cuanto el despido alegado por el demandante se produjo precisamente en este periodo; DECIMO SETIMO- Que, en ese orden de cosas la controversia se reduce a determinar si la relación contractual entre el actor y la Municipalidad demandada, mencionada en el considerando anterior, se desnaturalizó y por ende se convirtió en contratación a plazo indeterminado, por aplicación del principio de primacía de la realidad, porque, de ser así, conforme también se ha señalado, el demandante solo podía ser despedido por una causa relacionada con su conducta o capacidad; DECIMO OCTAVO.- Que, en cuanto al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico, y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra propia constitución, el tribunal constitucional ha precisado en la STC N°1944-2002-AA/TC, que: "[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>DECIMO NOVENO.- Que en el presente caso, con relación al periodo materia de análisis (que va desde el 01 de enero hasta el 30 de setiembre del 2016), se desprende de los contratos que corren de fojas veinte y dos a cuarenta y uno, que el actor prestó servicios para la municipalidad emplazada bajo el régimen de contratos de locación de servicios en forma ininterrumpida desde el 05 de enero del 2015 hasta el 30 de setiembre del 2016, debiendo en consecuencia ser objeto de análisis dichas prestaciones de servicios para determinar si los contratos de locación de servicios encubrieron en la realidad una relación de carácter laboral, - 265 debiéndose para ello considerar que de conformidad con el artículo 4º del Decreto Supremo 003-97-TR, toda relación laboral se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales; a) la prestación personal por parte del trabajador, b) la remuneración, y c) la subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios;</p> <p>VIGESIMO.- Que, se desprende de los contratos de locación de servicios que corren a fojas treinta y tres a cuarenta y uno, que el demandante prestó servicios de apoyo administrativo en la unidad de logística y patrimonio de la municipalidad B hasta el 31 de marzo del 2016 y, del 01 de abril del hasta 30 de setiembre del 2016, prestó servicios de apoyo en bombeo y distribución del agua del Sector Puerto Tres de Octubre de la municipalidad B; por otro lado, se aprecia en la cláusula segunda, letra d), que se señala que el locador (demandante) tendrá entre otros como funciones, "<i>Las otras funciones que le asigne el Gerente Municipal</i>" y, en el numeral 2, se señala que <i>no podrá subcontratar la ejecución del servicio, ni total ni parcialmente</i>, así como tampoco ceder, ni trasladar a terceros las condiciones, obligaciones y derechos pactadas en el presente contrato, salvo autorización previa de la municipalidad y, en su numeral 5, se indica que debe realizar el servicio de acuerdo a lo establecido por la Gerencia Municipal que forma parte integrante del presente contrato; pactándose así mismo en su cláusula tercera y cuarta, el pago mensual de mil quinientos nuevos por la contraprestación realizada. Igualmente del memorando múltiple N°011-2014-GM-MDT de fecha 01 de setiembre del 2014, cuya copia corre a fojas sesenta y seis, se advierte que la municipalidad B le comunica al actor sobre el nuevo horario de trabajo que a partir de setiembre será de la siguiente manera desde las 7:30 hasta las 03.30 PM y que no habrá tolerancia pasado de la hora se procederá al descuento y, refiriéndose al actor se le sindicó "<i>Señores trabajadores practiquemos el valor de la responsabilidad y puntualidad</i>". Así mismo de la copia certificada de la denuncia policial N° 12, de fecha 04 de octubre del 2016, se desprende que en ella el Gerente de la municipalidad B menciona que el demandante tienen contrato de locación de servicios, que se renueva cada tres meses, <i>trabajando ocho (08) horas diarias, de lunes a viernes</i>, percibiendo una remuneración mensual de mil quinientos soles mensuales, <i>siendo su jefe inmediato superior el señor Subgerente de Servicios Públicos X (no negrilla es del juzgado)</i>; VIGESIMO PRIMERO.- Que, de lo expuesto en el considerando precedente se concluye que se encuentra acreditado suficientemente que el actor prestó servicios personales, remunerados y bajo subordinación y dependencia, ya que tenía que realizar personalmente los servicios, que por los mismos se le pagaba mensualmente la suma de mil quinientos nuevos soles, encontrándose subordinado a su jefe inmediato y quien era el Subgerente de servicios públicos, sujeto además a un horario de trabajo previamente establecido por su empleadora de lunes a viernes y laborando ocho horas diarias, además de que la municipalidad al referirse al abudido lo hace como "señor trabajador", por lo que, en aplicación del principio</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sino laboral y debe ser entendida a plazo indeterminado; entonces, sólo podía ser despedido por una causa derivada de su conducta o capacidad laboral que justifique su despido, lo que no ha ocurrido en el presente caso, ya que incluso de modo verbal fue despedido bajo el argumento de haber vencido su contrato de locación de servicios, por consiguiente, se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso y a la adecuada protección contra el despido arbitrario -argumentos que no han sido contradichos por la demandada dado su estado de rebeldía automática- por lo que procede la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando, cual es la prestar servicio de apoyo en el bombeo y distribución de agua en el Sector Puerto Tres de Octubre, por ser su último cargo desempeñado desde el 01 de abril hasta el 30 de setiembre del 2016, según los contratos de fojas treinta y seis a cuarenta y uno, debiendo en consecuencia desestimarse la pretensión de que ser repuesto a su centro de trabajo como operador de volquete; VIGESIMO SEGUNDO.- Que, con relación a pago de sus beneficios sociales, para ello deberá de tenerse presente que según la hoja de liquidación (ver fojas 147 a 149) anexada a su escrito de subsanación de demanda y repetida (ver fojas 135 a 137) acompañada igualmente en su escrito de modificación de la demanda de fojas ciento treinta y uno a treinta y cuatro, se advierte como conceptos reclamados por concepto de beneficios sociales; CTS, vacaciones, gratificaciones y la bonificación especial del 9%, siendo así, dichos beneficios deberán girar en base lapso de tiempo comprendido desde el 05 de enero del 2015 hasta el 30 de setiembre del 2016; VIGESIMO TERCERO.- Que, con relación a la CTS debe señalarse que estos serán calculados conforme al Decreto Supremo N° 001-978-TR, que en su artículo 10°, dispone; La remuneración computable para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remuneratorios señalados en el artículo precedente; en su artículo 18°, dispone; Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo y, en su artículo 22°, dispone; Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente; VIGESIMO CUARTO.- Que, con relación a las gratificaciones, para su liquidación se tomará en cuenta la Ley 27735, que en su artículo 1°, dispone; La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad; en su artículo 2°, dispone; El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio; en su artículo 5°, dispone; Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre.</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>meses efectivamente trabajados y, en su artículo 8-A, dispone; Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador. Igualmente al liquidarse el concepto que nos ocupa, deberá considerarse la Ley 29351 y la Ley 30334, que en su artículo 3º, disponen; Que el monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable; VIGESIMO QUINTO.- Que, con relación a las vacaciones, para su liquidación se tomara en cuenta el Decreto Legislativo Nº 713, en, su artículo 10º, dispone; El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del record que se señala a continuación: a) trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo. b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho periodo. c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en solo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho periodo. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el record conforme al artículo 13 de esta Ley; en su artículo 11º, dispone; El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingreso al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente; en su artículo 15º, dispone; La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma; en su artículo 21º, dispone; En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozado de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional; en su artículo 22º, dispone; Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente record, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. El record trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente y, en su artículo 23º, dispone; Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>premisas acotadas en los considerandos anteriores, se procede a efectuar las liquidaciones de los conceptos antes mencionados</p> <p>VIGESIMO SETIMO.- Que, en relación a la pretensión de que al ser repuesto el actor a su centro de labores por haberse desnaturalizado sus contratos de locación de servicios, sea contratado como trabajador permanente y a plazo indeterminado, estando a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados por el abalado con la entidad edil demandada, lo cual conduce a que los mismos se hayan convertido a una contratación a plazo indeterminado, lo cual pues se produce de manera automática en virtud del principio de la primacía de la realidad a consecuencia de la propia declaración de desnaturalización arribada por el órgano jurisdiccional, siendo así se entiende que la reposición del actor a su centro de labores se verificará bajo tal condición, de ahí que pues deviene en carente de objeto que tenga que disponerse que la reposición a su centro de labores del demandante sea bajo contrato como trabajador permanente y a plazo indeterminado, por cuanto queda entendido que la reposición ordenada se verificará bajo tal condición, siendo así, debe desestimarse esta pretensión que nos ocupa;</p> <p>VIGESIMO OCTAVO.- Que, con relación al pago de las costas y costos procesales, disponiendo el artículo 14° de la Ley 29497, que la condena de dichos conceptos se regula conforme a la norma del Código Procesal Civil, de ahí que pues si bien el artículo 412° del acotado, señala que la imposición de la condena en costas y costos no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración, también lo es que el artículo 413° del acotado, dispone que están exentos de la condena en costas y costos, los Poderes ejecutivo, legislativo y judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales, esto es, supuesto este último en que se encuentra la municipalidad distrital B, siendo así, cabe exonerarsele del pago de los conceptos antes mencionados, por cuyas consideraciones, estando a las normas legales invocadas, y a que las demás prueba acotadas y no glosadas no enervan las consideraciones precedentes, el Juzgado Mixto de Campo Verde administrando justicia a nombre del pueblo; FALLA; declarando FUNDADA en parte la demanda laboral de fojas ciento diecisiete a ciento veinte y cuatro, subsanada mediante escrito de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y dos y, reafirmada mediante escrito de fojas treinta y nueve a ciento treinta y cuatro, incoada por don A, contra la Municipalidad Distrital B, provincia de Puerto Inca, en consecuencia; se DECLARA; La desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados por el actor con la municipalidad distrital B con fecha 05 de enero del 2015; 01 de julio del 2015; 03 de agosto del 2015; 01 de octubre del 2015; 04 de enero del 2016; 01 de abril del 2016 y, 01 de setiembre del 2016, obrantes a fojas veinte y dos a cuarenta y uno, mediante los cuales se le contrata, como servicio de apoyo administrativo en la unidad de logística y patrimonio de la municipalidad B a partir del 05 de enero del 2015 hasta el 31 de marzo del 2016 y, luego para el servicio</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021, perteneciente al Juzgado mixto – sede MJB Campo verde, que comprende una demanda sobre reposición laboral por despido incausado.

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

LECTURA. El cuadro 5.2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: Muy Alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 5.3 Calidad de la parte resolutive, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, de la sentencia de primera instancia, sobre Reposición Laboral por Despido Incausado en expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021, perteneciente al Juzgado mixto – sede MBJ Campo verde, que comprende una demanda sobre reposición laboral

	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]	
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>ORDENA la reposición del demandante a su centro de trabajo como servicio de apoyo en bombeo y distribución del agua del sector Tres de Octubre de la Municipalidad B operador; Se DISPONE que la entidad edil demandada cumpla con pagar la suma total de (S/12,739.45) doce mil setecientos treinta y nueve soles con cuarenta y cinco céntimos, disgregado por los siguientes por concepto; por CTS (S/ 2,696.17); por gratificaciones (S/ 4,458.33); por bonificación especial 9% (401.25) y, por vacaciones, incluidas las trucas (S/5,183.33) e INFUNDADA la demanda en el extremo que se pretende que el actor sea repuesto a su centro de labores como chofer de volquete de la municipalidad B; CARENTE DE OBJETO el disponer la contratación del demandante como trabajador permanente y a plazo indeterminado, sin costas ni costos.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple. 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 (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											9

Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: 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>					X						
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021, perteneciente al Juzgado mixto – sede MBJ Campo verde, que comprende una demanda sobre reposición laboral por despido incausado.

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

LECTURA. El cuadro 5.3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: Muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: 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; mientras que 1: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

<p>veinticuatro, subsanada mediante escrito de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y dos y, modificada mediante escrito de fojas treinta y nueve a y ciento treinta y cuatro, incoada por don A, contra la Municipalidad B, en consecuencia; se DECLARA: La desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados por el actor con la municipalidad B con fecha 05 de enero del 2015; 01 de julio del 2015; 03 de agosto del 2015; 01 de octubre del 2015; 04 de enero del 2016; 01 de abril del 2016 y, 01 de setiembre del 2016, obrantes a fojas veintidós a cuarenta y uno, mediante los cuales se le contrata, como servicio de apoyo administrativo en la unidad de logística y patrimonio de la municipalidad B partir del 05 de enero del 2015 hasta el 31 de marzo del 2016 y, luego para el servicio de apoyo en bombeo y distribución del agua del sector Tres de octubre desde el 01 de abril del 2016 hasta el 30 de setiembre del 2016, por aplicación del principio de primacía de la realidad, habiéndose estos convertido a una contratación a plazo indeterminado; se ORDENA la reposición del demandante a su centro de trabajo como servicio de apoyo en bombeo y distribución del agua del sector Tres de octubre de la Municipalidad B operador; SE DISPONE que la entidad edil demandada cumpla con pagar la suma total de (S/. 12,739.45) doce mil setecientos treinta y nueve soles con cuarenta y cinco céntimos, disgregado por los siguientes conceptos; por CTS (S/.2,696.17); por gratificaciones (S/. 4,458.33) e INFUNDADA la demanda en el extremo que se pretende que el actor sea repuesto a su centro de labores como chofer de volquete de la municipalidad B; CARENTE DE OBJETO el disponer la contratación del demandante como trabajador permanente y a plazo indeterminado, sin costas ni costos.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>la consulta</i>. Si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>de quien ejecuta la consulta</i>. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/<i>de las partes</i> si los autos se hubieran elevado en consulta/<i>o explicita el silencio o inactividad procesal</i>. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>. Si cumple.</p>					X						
--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021.

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 5.4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **Alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: mediana y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron 3 de 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto y la claridad; mientras que 2: la individualización de las partes; los aspectos del proceso; no se encontraron. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad.

	<p>De folios 690 a 694 obra el recurso de apelación interpuesto por el demandante Melicerio Arroyo García, señalando como agravios lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que, respecto a la primera pretensión sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios firmado entre el demandante y la entidad demandada, el juzgador dentro de la fundamentación de la sentencia señala que si bien el demandante ingreso a laborar el 01/07/2009 este culmino el 30 de setiembre del 2014 para luego retomar el 05 de enero del 2015 hasta el 30 de setiembre de 2016, por lo que según la elucubración del magistrado indica que en los años 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014 no se han desnaturalizado ya que según el Juez habría trabajado bajo la modalidad de locación de servicios y asimismo habría un corte de más de tres meses donde presuntamente no habría laborado para la entidad demandada; y es mas argumenta en los considerandos decimo tercero al decimo quinto indica que pese a los documentos que obran en la demanda no existe contrato alguno que lo avale, sin embargo obran en el expediente, memos de trabajo del mes de noviembre, informe de trabajo y otros documentos, los cuales no fueron tomados en cuenta por el magistrado, sin embargo si el juzgador tiene duda sobre si laboro o no en dichos meses (octubre, noviembre y diciembre del 2014) debió aplicar el principio de IN DUBIO PRÓ OPERARIO el cual señala que en cado de duda esta será aplicada a favor del trabajador, tanto más que la parte demandada no presento ningún medio probatorio que contradiga tal afirmación. 												
	<ul style="list-style-type: none"> • Que, de los actuados se aprecia: certificado de trabajo firmado por el alcalde de la Municipalidad de fecha 30 de diciembre del 2014, informe N° 0011-2014-MAG-ODV-MDT de fecha 14 de noviembre del 2014 informe de trabajo realizado, memorándum N° 00346-G M-MDT de fecha 03 de noviembre del 2014 donde le rotan para otros trabajos a realizar y los informes N° 544 y 592-MDT/GMY-MLAM de fecha 17 de noviembre y 16 de octubre del 2014 emitidos por el Gerente Municipal donde dan conformidad de su trabajo realizado; por lo que se aprecia que varios documentos fueron emitidos por la misma entidad donde laboro, por lo cual queda descartado el supuesto que no laboro en los meses de octubre, noviembre y diciembre, lo que si ocurrió es que varios días en dicho meses solicito permiso por motivo de salud, el cual debía viajar a la ciudad de Lima, pero esto no conlleva a un cese de su relación laboral con la entidad. • Que respecto de la reposición como trabajador permanente a tiempo indeterminado, el juzgador no evoca ningún argumento, solo indica que como se pronuncio sobre la desnaturalización y esta debe ser repuesta al trabajador en la misma forma que venía desempeñando, por lo que según manifiesta el magistrado en su. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple. 					X						

Motivación del Derecho	<p>sentencia debe desestimar esta pretensión no apreciándose más argumentos en toda la sentencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que, al respecto se aprecia que el demandante era un trabajador obrero de la Municipalidad B que con ella celebraban contratos de locación de servicios, el cual conforme lo fundamenta el juez se han desnaturalizado, y por consecuencia como se ha desnaturalizado los contratos de locación a contratos laborales debe entenderse que son a plazo indeterminado, es decir que una vez repuesto a su centro de trabajo debe ser contratado bajo esta modalidad de indeterminado. • Que, el juzgador, respecto al pago de los beneficios sociales, este debe ser calculado desde la fecha de ingreso del trabajador, esto es del 01/07/2009 hasta el 03 de octubre del 2016, mas no como erróneamente lo indica el magistrado (del 05/01/2015 al 30/09/2016) argumentando que como existe un corte en los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2015 que durante los años 2009 al 2014 solo trabajo como locador de servicios, dicho derecho (esto es del 01/07/2009 al 30/09/2014) ya prescribió, sin tener en cuenta que la Ley N° 27321 señala que las acciones derivadas de la relación laboral prescriben a los 4 años, por lo que aun el demandante está en la facultad de pedir el pago de sus derechos laborales. <p>B. APELACION DE LA PARTE DEMANDADA</p> <p>De folios 698 a 700 obra el recurso de apelación interpuesto por el abogado apoderado de la Municipalidad B, señalando como agravios lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que, debe tener en cuenta que conforme a lo establecido en la doctrina y en nuestra legislación nacional, en la relación laboral debe darse la concurrencia de los tres elementos esenciales como son: la prestación personal de servicio, la remuneración y la subordinación, siendo esta última, el elemento determinante que diferencia el contrato de trabajo del contrato de locación de servicios, por lo que considerando que el demandante ha adjuntado a su demanda contrato de servicios no personales, quiere decir que ha realizado labores de naturaleza civil y no laboral. <p>IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS LEGALES</p> <p>Objeto del Recurso de Apelación</p> <p>3. El artículo 364° del Código Procesal Civil, el re curso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte, o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; asimismo, el artículo 366° del mencionado Código, precisa que: "El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión</p>													
------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>DELIMITACIÓN DE LA CONTROVERSI</p> <p>4. En el presente caso, el demandante pretende la Desnaturalización de sus Contratos civiles, la reposición a su centro de trabajo como operador de volquete por haber sido despedido verbalmente en forma incausado, en calidad de trabajador permanente y plazo indeterminado y el correspondiente pago de beneficios sociales.</p> <p>La parte demandada en su recurso de apelación incide básicamente en sostener que las labores realizadas por el demandante son de naturaleza civil y no laboral, al haber emitido recibos por honorarios profesionales. Expuesto así los hechos alegados, se procederá a delimitar el problema jurídico.</p> <p>El caso que nos ocupa se trata básicamente de un PROBLEMA DE PRUEBA, el de determinar si entre las partes ha existido una relación laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada o una relación contractual de naturaleza civil; y según sea el caso, establecer si procede o no, ordenar su reposición y el pago de beneficios sociales.</p> <p>Bajo dicho contexto, teniendo en cuenta que las partes han apelado la sentencia, este Colegiado Superior en instancia de revisión procederá analizar el fondo del asunto conforme a las pretensiones planteadas en el presente proceso y de este modo establecer el vínculo laboral, periodos laborados, cargo ocupado y la procedencia o no de los derechos reclamados.</p> <p>En consecuencia, este Colegiado Superior, procederá a resolver los agravios propuestos por las partes.</p> <p>ANALISIS DEL FONDO DEL ASUNTO</p> <p><u>Sobre los periodos laborados v las actividades realizadas por el demandante.</u></p> <p>3. Antes de analizar en instancia de revisión si los contratos de servicios no personales y de locación de servicios incurren en desnaturalización, en principio debe señalarse cuáles son los periodos contratados y las actividades realizadas por el demandante durante todo el tiempo que prestó servicios para la demandada.</p> <p>Verificado los contratos de servicios no personales, contratos de locación de servicios, constancias de prestación de servicios, recibos por honorarios, Resoluciones de alcaldía, Acta de constatación emitido por Juez de Paz e informe de servicios N° 011-2016-MAG/M.D.T.H. de folios 04/41, 47/54 y del 183/543 se desprende las siguientes actividades realizadas por el demandante y periodos de contratación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Primer periodo:</u> Desde el 01 de julio del 2009 al 31 de diciembre del 2014, bajo la modalidad contractual de contratos de servicios no personales y Locación de servicios, como chofer de volquete. ➤ <u>Segundo periodo:</u> Desde el 05 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2016, bajo la modalidad contractual de contratos de locación de servicios, como Apoyo administrativo en la unidad de logística 													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>patrimonio.</p> <p>➤ Tercer periodo: Desde el 01 de abril del 2016 al 03 de octubre del 2016, bajo la modalidad contractual de contratos de locación de servicios, como Apoyo en bombeo y distribución del agua del sector puerto 3 de octubre.</p> <p>Cabe precisar, que la prestación de servicios de los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2014, se han acreditado con el certificado de trabajo emitido por la demandada de folios 60, mediante el cual se certifica la permanencia del demandante en dichos meses, además de los informes emitidos por el demandante de folios 62/64 y memorando N° 00346-2014-GM MDT de fecha 03/11/2014 a folios 65; asimismo con respecto al último día de labores efectivas del demandante al 03 de octubre del 2016, esta se acredita con el Acta de Constatación emitido por el Juez de Paz del Distrito B a folios 53 e Informe de labores N° 011-2016-MAG/M.D.T-H de fecha 03 de octubre del 2016, de folios 54.</p> <p>Nótese con ello que el demandante ha realizado labores de manera continua e ininterrumpida, por el periodo total del 01 de julio del 2009 al 03 de octubre del 2016, realizando labores como- "Chofer de Volquete, Apoyo administrativo y Apoyo en bombeo y distribución de agua del sector Puerto 3 de octubre". Ese contexto, a fin de determinar si durante el periodo contratado al actor se han desnaturalizado los contratos de servicios no personales y de locación de servicios, corresponde analizar la naturaleza de cada uno de las labores realizadas por el demandante.</p> <p>RESPECTO A LAS LABORES EJECUTADAS COMO CHOFER DE VOLQUETE:</p> <p>En este periodo que comprende del <u>01 de julio del 2009 al 31 de diciembre del 2014</u>, conforme se desprende de los contratos de servicios no personales y</p> <p>Locación de servicios de folios 06/21, suscritos entre las partes, el demandante tenía dentro de sus obligaciones las siguientes:</p> <p>"Clausula Segunda: El contratado tendrá las siguientes obligaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-Realizar el trabajo de apoyo de operador del camión volquete de la Municipalidad B. 2.-Mantener operativo y limpio el camión volquete. 3.-Presentar informe mensual de los servicios prestados previo al correspondiente pago de sus Honorarios, y/o cuando cualquier funcionario autorizado lo solicite. 4.-Responder por los daños y perjuicios que ocasione a los bienes de la Municipalidad con objeto de la prestación de servicios. 5.-Mantener la confidencialidad de la información y/o documentación a la cual tenga acceso por motivo a la ejecución de servicio"; entre otros. 													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Con lo cual se aprecia que el demandante tenía en dicho periodo labores netamente manuales, las mismas que se condicen con los informes emitidos por el mismo, como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe N° 0011-2014-MAG-ODV-MDT de fecha noviembre del 2014, obrante a folios 63, mediante el cual el demandante informa al sub Gerente de Desarrollo Urbano y Rural de los trabajos realizados en el mes de noviembre como Operador de volquete, que consistían en lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> - Cultivo de campo ferial - Cultivo del estadio - Cobranzas de agua barrio Sol Naciente, Barrio Santa Rosa y Sector la Loma. - Reparación del Alternador. - Apoyo en diferentes áreas encomendadas. • Informe N° 0010-MAG-MDT de fecha 14 de octubre del 2014, de folios 64, mediante el cual informa al sub Gerente de Desarrollo Urbano y Rural de los trabajos realizados en el mes de octubre como Operador de volquete, que consistían en lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> - Traslado de volquete de la Paz a Tournavista - Arreglo de alternado del volquete - Cultivo campo ferial - Apoyo a otras áreas. <p>Entre otros documentos, que evidencian la naturaleza de las labores del demandante como chofer de volquete y que responden a las de un obrero municipal.</p> <p>RESPECTO A LAS LABORES EJECUTADAS COMO APOYO ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE LOGÍSTICA Y PATRIMONIO:</p> <p>En este periodo que comprende del <u>05 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2016</u>; conforme se desprende de los contratos de Locación de servicios suscritos entre el demandante y la Municipalidad B de folios 22/35, el demandante tenía dentro de sus obligaciones:</p> <p>"Clausula segunda: El locador tendrá las siguientes obligaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Realizar el apoyo en cada una de las labores administrativas previa autorización del jefe superior inmediato, para el cumplimiento del cronograma de actividades de la Unidad de Logística y Patrimonio. 2.- Apoyo en las labores de mantenimiento preventivo del local do 3.- Presentar informe mensual de las actividades realizadas, para efectos de ser retribuido el pago por los servicios prestados a Municipalidad B. 4.- Otras funciones que le asigne el Gerente Municipal y/o Jefe de la Unidad de Logística. 													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Con lo cual se aprecia que si bien es cierto, el demandante tenía en el periodo analizado, el cargo de Apoyo Administrativo; sin embargo, en los hechos seguía realizando labores de naturaleza manual, pues de las funciones señaladas dentro de sus contratos como apoyo administrativo, estaba la de mantenimiento preventivo del local institucional, que a todas luces corresponde a una labor que obedece a actividades manuales y no administrativa; más aún, si de los medios probatorios correspondiente a dicho periodo, se tiene lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constancia emitido por Orvisa CAT, por su participación en el Taller" Seguridad, Operación y Manteamiento de Mini Cargador Caterpillar 246D, realizado del 16/09/2015 al 18/09/2015. folios 58. • Informe N° 03-2016-MAG/M.D.T.H del 21/03/2016, folios 364, mediante el cual el demandante informa a la sub Gerencia de Servicios Públicos en su calidad de Apoyo Administrativo y Logística, del trabajo realizado en el mes de marzo del 2016, los cuales consistían en: <ul style="list-style-type: none"> - Pintado del Jardín antiguo, ubicado en la Loma; - Reparación de Motoguadaña; - Conducción de camioneta; - Distribución y mantenimiento de agua desde el día lunes a domingo en el sector del puerto. • Informe N° 02-2016-MAG/M.D.T.H del 15/02/2016, folios 365, mediante el cual el demandante informa a la sub Gerencia de Servicios Públicos en su calidad de Apoyo Administrativo y Logística, del trabajo realizado en el mes de febrero del 2016, los cuales consistían en: <ul style="list-style-type: none"> - Distribución y acopio de agua para los barrios Santa Rosa, Sol Naciente, la loma y el Centro de salud. - Conducción y mantenimiento de la camioneta para diferentes actividades y comisiones. - Reparación y mantenimiento de dos motoguadañas. Pintado del Jardín antiguo, ubicado en la Loma; - Reparación de una Motoguadaña del Caserío Bello horizonte. - Mantenimiento de motos y motokar propiedad de la Municipalidad - Apoyo en diferentes áreas. • Carta N°02-2015-J.PP/MDT de fecha 28/09/2015, folios 432, mediante el cual la Encargada de personal, Nelly Herrera Trujillo, comunica al demandante que a partir del 01 de octubre del 2015, desempeñara el cargo de operador de Rodillo de la demandada. <p>De lo antes dicho, es evidente que a pesar que en el periodo analizado el demandante tuvo el cargo de apoyo administrativo, en los hechos el siguió realizando labores netamente manuales, pues la naturaleza de sus funciones no cambió, ha seguido laborando en actividades correspondiente a un obrero municipal, a pesar que de sus contratos de locación de servicios se indique lo contrario.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Sumado a ello, de las declaraciones vertidas por el demandante en la audiencia de Vista de la Causa de fecha 11 de enero del 2018, en el minuto 19:50, señala: "trabajaba en el almacén en distribución en cosas que pedía un caserío, planchas de calamina al puerto, controlaba si se llevaban sillas, en apoyo múltiples", mas adelante en el minuto 23:45, señala: "me encomendaban en la furgoneta de la municipalidad, llevar sillas alambres, calaminas, pinturas". Corroborándose con ello una vez más la naturaleza de las labores del demandante, que no correspondían bajo ningún término a labores administrativas que se realizan en oficina, todo lo contrario estas eran de naturaleza manual que requerían ser ejecutadas en campo.</p> <p>RESPECTO AL PERIODO LABORADO COMO APOYO EN BOMBEO Y DISTRIBUCIÓN DEL AGUA DEL SECTOR PUERTO 3 DE OCTUBRE.</p> <p>Que data del 01 de abril del 2016 al 03 de octubre del 2016; conforme se desprende de los contratos de Locación de servicios suscritos entre el demandante y la Municipalidad B de folios 36/41; donde se evidencia que el demandante tenía en dicho periodo, las siguientes obligaciones:</p> <p>"Clausula segunda: El locador tendrá las siguientes obligaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-Realizar el apoyo en el bombeo y distribución del agua del Sector Puerto 3 de octubre. 2- Apoyo en las labores de mantenimiento preventivo de los posos de captación de agua. 3.- Presentar informe mensual de las actividades realizadas, para efectos de ser retribuido el pago por los servicios prestados a la Municipalidad B. 4.- Otras funciones que le asigne el Gerente Municipal y/o Jefe de la Unidad de Logística. <p>Con lo cual se aprecia que el demandante tenía en dicho periodo labores netamente manuales, las mismas que se condicen con los informes emitidos por el mismo, como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe N° 010-2016-MAG/M.D.T-H del 22 de setiembre del 2016, Informe N° 09-2016-MAG/M.D.T-H de fecha 23 de agosto del 2016, Informe N° 07-2016-MAG/M.D.T-H de fecha 20 de julio del 2016, entre otros, que obran a folios 359/365, el demandante informa al sub Gerente de Servicios Públicos del trabajo realizado por su persona Apoyo en bombeo y distribución de agua, siendo las siguientes: <ol style="list-style-type: none"> viii. Mantenimiento de motoguadañas ix. Inspección barrio por barrio del tendido de redes de agua. x. Distribución y control de agua de redes de agua xi. Acopio de agua y mantenimiento xii. Limpieza de los centros de acopio, sedimentadores, reservorios, tanques y otros. xiii. Reparación de conductos, llaves e instalación a domicilio xiv. y otras labores encomendadas. <p>En tal sentido de lo desarrollado precedentemente, se tiene que el demandante a lo largo de su record laboral, que comprende del 01 de julio del 2009 al 03</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de octubre del 2016, ha realizado labores de manera continua y de carácter manual como - "Chofer de volquete, apoyo en almacén y apoyo en bombeo distribución"- de la emplazada</p> <p><u>DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS/SNP.</u></p> <p>4. En este contexto, a fin de determinar si entre las partes, existió una relación de naturaleza civil o laboral, con independencia del contenido de los contratos de servicios no personales y locación de servicios, dicha relación debe ser analizada a la luz del principio laboral de Primacía de la Realidad, principio que el Tribunal Constitucional define como:</p> <p><i>"Un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico y concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, a mérito del cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (...)"</i>.</p> <p>En efecto, bajo este principio se busca generar protección tutelar a la parte más débil de la relación laboral. "Es así, que constituye una expresión de este principio cuando se verifica la relación laboral encubierta por un contrato civil, declarando la relación laboral misma a plazo indeterminado"</p> <p>5. El artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado". Asimismo precisa que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: 1) la prestación personal por parte del trabajador, 2) la remuneración, y 3) la subordinación frente al empleador.</p> <p>6. Siendo ello así, de la revisión de los actuados se tiene que en el presente caso, existen los tres elementos constitutivos de toda relación laboral en el campo de los hechos, como son:</p> <p>a) Prestación Personal</p> <p>Cabe señalar que, "por el contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad que pueda sub contratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o mejores calidades técnicas o profesionales. La obligación asumida por el trabajador es personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo</p> <p>En cuanto a la prestación personal: se encuentra acreditado con los contratos de servicios no personales y contratos de locación de servicios (folios 6/41), y de los recibos por honorarios (folios 320/354), de los que se desprende que la entidad demandada y el demandante formalizaron sendos contratos de prestación de servicios, que por sus</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cualidades y características detalladas en los mismos, como: "Chofer de volquete, apoyo en almacén y apoyo en bombeo distribución", constituyen de carácter permanente de la municipalidad conforme así se encuentra establecido en el artículo 79 y 80 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; labores que cumplía de forma personal el demandante, tal como se desprende de la clausula Segunda numeral 2 de los contratos de locación de servicios:</p> <p>"2. No podrá subcontratar la ejecución del servicio, ni total, ni parcialmente; así como tampoco ceder ni trasladar a terceros las condiciones, obligaciones y derechos pactados en el presente contrato salvo autorización previa de la municipalidad".</p> <p>b) Subordinación</p> <p>La subordinación supone que, por el contrato de trabajo, el trabajador sujeta su labor a la dirección y control del empleador. Esta característica es exclusiva de la relación laboral. (...). El poder de dirección del empleador lo faculta a dirigir, fiscalizar y sancionar a sus trabajadores. Sin embargo, ello no implica que el empleador ejerza dichas facultades siempre, basta con que el empleador tenga la potestad de dirigir al trabajador y que este tenga la obligación de sujetarse a dicha dirección".</p> <p>Cabe precisar que, a diferencia de un contrato de trabajo de naturaleza laboral, en el contrato de locación de servicios, "la dirección y control del servicio las realiza quien trabaja, sin sujeción a quien lo contrata; quien contrata el servicio se limita a exigir una prestación diligente o un resultado sin dirigir ni controlar a quien trabaja. El locador dirige y controla su propio trabajo, y se compromete a realizarlo de manera diligente, personalmente o con ayuda de dependientes. (...). Por su parte, el comitente se limita a indicar qué servicio requiere. No tiene ningún tipo de injerencia sobre el trabajo del locador ni de sus dependientes, no existe subordinación como en la relación laboral. El locador no debe ser dirigido, fiscalizado ni sancionado durante el desarrollo de su prestación, pues no se encuentra sujeto a la dirección de quien lo contrata".</p> <p>En el caso que se analiza, la entidad demandada tenía la obligación de acreditar la existencia de autonomía y/o independencia en las actividades realizadas por el demandante, conforme el artículo 23° incisos 1 y 29 de de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT); sin embargo, ésta no ha aportado medio probatorio que acredite tal situación, por el contrario y conforme a lo actuado en el presente proceso, se ha podido determinar que el actor al celebrar los contratos de locación de servicios/SNP con su empleadora, no gozaba de autonomía e independencia en las labores que desempeñaba como "Chofer de volquete, Apoyo en almacén y Apoyo en bombeo y distribución"; es así, que a efectos de ejecutar la prestación de su servicio necesariamente debía someterse a la dirección de un jefe inmediato, ya que por sí mismo y por la naturaleza de sus servicios, no contaba con autonomía para decidir aspectos sustanciales de sus actividades; en tal razón, la emplazada debía determinar dónde, cuándo y cómo ejecutaría sus actividades, careciendo de todo sentido lógico presumir que el demandante tenía autonomía o independencia al momento de prestar sus servicios.</p> <p>Ello se respalda, de los medios probatorios adjuntados al proceso como son:</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Contratos de locación de servicios/SNP (folios 6/41), se aprecia con claridad el poder de dirección que ejercía la demandada respecto a las actividades del demandante, ya que en la cláusula segunda, la entidad demandada disponía como obligación del demandante lo siguiente: "...Presentar informe mensual de los servicios prestados previo al correspondiente pago de sus honorarios, y/o cuando cualquier funcionario autorizado lo solicite". • Informes de servicios emitidos para el demandante, requerimientos y papeletas de salida (folios 54, 63/64, 358/365, 372, 382, 442/445, 450/465, 470/478, 484/543); donde da cuenta de sus actividades realizadas como Chofer de volquete, Apoyo en almacén, y Apoyo en bombeo y distribución; documentos que el demandante debía emitir a efectos de recibir su contraprestación. • Informes de conformidad de labores del jefe de la oficina de abastecimiento, dando conformidad de las labores realizadas por el demandante (folios 67, 68). • Memorandos emitidos por la demandada (folios 65/66, 71, 183/200, 527), informando al demandante de las actividades que debía realizar y los cambios de horario de trabajo al cual estaba sujeto. • Registro de control de asistencia (folios 202/319, 388/391), lo que evidencia que el demandante estaba sujeto a un horario de trabajo el cual debía cumplir, debiendo firmar al momento de ingresar y salir de trabajar. <p>De lo detallado y expuesto, se verifica que en los hechos la demandada ejercitaba el poder de <u>dirección, supervisión y control</u> en las labores efectuadas por el demandante; siendo así, se llega a la convicción de que se encuentra plenamente demostrada la existencia del elemento subordinación en la relación habida entre el demandante y la demandada.</p> <p>c) Remuneración</p> <p>La remuneración es recibida por el trabajador y pagada por el empleador porque el primero presta servicios bajo la dirección y control del segundo. Lo que se remunera es la sola puesta a disposición del trabajador, sin importar si se realiza o no el trabajo efectivo, siempre que dicha decisión dependa del empleador '0</p> <p>En el presente caso, teniéndose presente que la labor desplegada por el demandante se ha realizado de manera personal, bajo una situación de subordinación y habiendo percibido ingresos económicos (los contratos de locación de servicios y SNP, recibos por honorarios), se colige que la contraprestación recibida por sus servicios tiene naturaleza remunerativa (periódica y uniforme). Concurriendo de esta manera, los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.</p> <p>7. Siendo así, se tiene que el periodo contratado al demandante, bajo contratos de servicios no personales y contratos de locación de servicios: del 01 de julio de 2009 al 03 de octubre del 2016, se encuentran desnaturalizados, al haberse comprobado el cumplimiento de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo (Personal, Subordinación y Remuneración); concluyéndose que, la relación contractual habida entre las partes, es una</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de tipo laboral y no civil.</p> <p>8. De conformidad a lo previsto en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972: "...Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen". En esa línea interpretativa, en este caso, cabe concluir que la labor efectuada por el demandante corresponde al régimen de la actividad privada por ser un obrero municipal.</p> <p>RESPECTO AL DESPIDO INCAUSADO Y SU REPOSICIÓN</p> <p>9. Conforme a lo antes indicado, el actor durante los periodos laborados para la demandada, en los hechos, se encontraba contratado bajo un contrato laboral sujeto al régimen de la actividad privada de naturaleza indeterminada, habiendo incluso superado ampliamente los tres (03) meses de prueba tal como señala el artículo 10° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral" por lo mismo, la demandada no podía despedirlo sino por causa justa relacionada con su capacidad o su conducta, y conforme al procedimiento establecido en nuestra norma laboral, hecho que no ocurrió; tornando su despido en uno sin causa (despido incausado 12); por tanto, la demanda en este extremo merece ser estimada, como así se ha amparado en la sentencia impugnada, habiéndose ordenado la reposición en el centro de trabajo como servicio de apoyo en bombeo y distribución de agua del sector Tres de octubre de la Municipalidad B; cargo respecto al cual el demandante no ha expresado agravio alguno en su recurso de apelación, entendiéndose que se encuentra conforme; en tanto que la demandada se ha limitado a alegar que dicha labor no es un trabajo de naturaleza permanente, sin embargo, tal como ha sido analizado precedentemente el demandante ha desempeñado dicha labor desde el 01 de abril del 2016 al 03 de octubre del 2016, siendo éste el último periodo y cargo desempeñado.</p> <p>10. Sobre la aplicación del precedente Huatuco (Expediente N° 05057-2013 PA/TC):</p> <p>En el presente caso al tratarse de un obrero municipal, no es de aplicación dicho precedente, al respecto cabe precisar lo resuelto en la Casación Laboral N° 14328-2015-LIMA 13, de fecha 23 de Agosto de 2016, que señala:</p> <p><i>"Al respecto el precedente vinculante mencionado (Huatuco) es aplicable solo en la medida en que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición del trabajador en una plaza que forme parte de la carrera administrativa, lo que no sucede en el presente caso, siendo que la demandante prestó servicios para la recurrente en la condición de obrero municipal, en ese sentido, el precedente vinculante invocado no resulta aplicable al presente caso, tal como ha sido precisado por el tribunal constitucional en la sentencia N° 6681-2013-PA/TC (...)"</i>.</p> <p>Dicho pronunciamiento supremo, tiene su origen y concordancia en la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC-LAMBAYEQUE (caso RICHARD CRUZ); sentencia que corre una suerte de aclaratoria del precedente Huatuco, y en cuyo fundamento</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>11, se señala lo siguiente:</p> <p>"El precedente Huatuco, solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública (...) teniendo en cuenta que hay distintos regímenes legales que si forman parte de la carrera pública (por ejemplo, sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (...), y <i>otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)</i>".</p> <p>11. En consecuencia, el demandante por la naturaleza de su labor, al estar trabajando como Chofer de volquete, Apoyo en almacén y Apoyo en bombeo y distribución, se encuentra considerada para efectos legales como obrero, plaza que no forma parte de la carrera administrativa.</p> <p>12. En virtud de lo precedentemente expuesto, corresponde invocar la técnica del distinguishing, y que Victoria Iturralde denomina la técnica de las "distinciones" al no ser el presente caso uno similar al que dio lugar al citado precedente Huatuco, al haber una diferencia sustantiva, toda vez que, en este caso se trata de un obrero municipal, que no forma parte de la carrera administrativa, en cambio en el mencionado precedente se trata de uno donde se pide reposición en una plaza que en la función pública forma parte de la carrera administrativa; por tanto, se concluye que el demandante no se encuentra dentro de los alcances del precedente Huatuco (Exp. 05057-2013 PA/TC); corresponde entonces, apartarse del mismo, reconociendo una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el Régimen Laboral Privado, al encontrarse desnaturalizados los contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes.</p> <p>13. A mayor abundamiento, la Corte Suprema en la CASACIÓN LABORAL N° 12475-2014-MOQUEGUA, estableció como criterio jurisdiccional de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, en qué casos no se aplica el precedente vinculante establecido en STC Exp. 05057-2013-PA/TC (Caso Huatuco Huatuco), siendo estos los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97 TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales. b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley N°24041. c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado 													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

RESPECTO A LA PRETENSIÓN DEL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, POR LOS CONCEPTOS LABORALES DEMANDADOS

14. Asimismo, de la demanda se aprecia que el demandante solicita el pago de los beneficios sociales: CTS, vacaciones, gratificaciones de fiestas patrias y navidad, bonificación especial.

❖ **Compensación por tiempo de servicios - CTS:**

Al respecto, se debe tener presente que conforme al artículo 1° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650°, este derecho tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; que, conforme al artículo 9° de esta Ley, son remuneración computable **la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie**, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición; que, se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en sus artículos 19° y 20°.

En el caso analizado, se ha concluido que el demandante ha mantenido con la demandada una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728; siendo ello así, este extremo solicitado en la demanda deviene en fundada, por lo que debe disponerse que el Juez de la causa en ejecución de sentencia proceda a la liquidación de este beneficio teniendo en consideración el record laboral antes citado y la remuneración histórica percibida.

❖ **Vacaciones**

Al respecto, debe tenerse presente, que conforme a los artículos 10 y 11 del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento de un récord que es: a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período. b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período. c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley; asimismo el año de labor exigido se computará

	<p>desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente.</p> <p>En el caso analizado, se ha concluido que el demandante ha mantenido con la demandada una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728; siendo ello así, este extremo solicitado en la demanda deviene en fundada, por lo que debe disponerse que el Juez de la causa en ejecución de sentencia proceda a la liquidación de este beneficio teniendo en consideración la última remuneración percibida por el demandante.</p> <p>❖ Gratificaciones legales de fiestas patrias y navidad:</p> <p>La Ley N° 27735, en el primer párrafo de su artículo 1° establece que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, asimismo, el artículo 2° de ésta norma señala que: "El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. (...) Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios". Igualmente, el artículo 6° de la citada Ley establece que: "Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo lo previsto en artículo siguiente. (...) En caso que el trabajador cuente con menos de seis mes, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse conforme al Artículo 5 de la presente Ley"; y, el artículo 7° dispone que: "Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados".</p> <p>En el caso analizado, se ha concluido que el demandante ha mantenido con la demandada una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728; siendo ello así, este extremo solicitado en la demanda deviene en fundada, por lo que debe disponerse que el Juez de la causa en ejecución de sentencia proceda a la liquidación de este beneficio teniendo en consideración el record laboral antes citado y la remuneración histórica percibida.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>❖ Bonificación Extraordinaria:</p> <p>Que, el artículo 3° de la Ley N° 29351, en el cual señala: "El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable".</p> <p>Que, el artículo 6° inciso a) de la Ley N° 26790- Ley de Modernización de la Seguridad social en Salud, señala: "El aporte de los trabajadores en actividad (...) equivale al 9% de la remuneración o ingresos (...). Es de cargo de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos a ESSALUD, al mes siguiente, dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, a aquel en que se devengaron las remuneración afectas".</p> <p>Con respecto a esta bonificación para efectos de su liquidación, se deberá tener en cuenta la legislación vigente y el periodo laborado.</p> <p>En consecuencia, se ha concluido que el demandante ha mantenido con la demandada una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728; siendo ello así, este extremo solicitado en la demanda deviene en fundada, por lo que debe disponerse que el Juez de la causa en ejecución de sentencia proceda a la liquidación de estos beneficios teniendo en consideración que en el caso de las CTS y gratificaciones legales se deberá tener en cuenta el record laboral y la remuneración histórica percibida por el demandante según obra en los contratos de locación de servicios/ SNP y recibos por honorarios, los cuales contienen la remuneración que percibe el demandante del 01/07/2009 al 31/12/2014 en la suma de S/.1,200.00 soles, del 05/01/2015 al 30/06/2015 en la suma de S/. 850.00 soles, del 01/07/2015 al 31/03/2016 en la suma de S/.1,500.00 soles y del 01/04/2016 al 03/10/2016 en la suma de S/.1,500.00 soles; ahora bien con relación a las vacaciones, se deberá tomar en cuenta la última remuneración percibida por el demandante que asciende a la suma de S/. 1,500.00 soles según contrato, y por último con respecto a la bonificación extraordinaria, para su liquidación se deberá tener presente la legislación vigente que norma su otorgamiento y el periodo laborado,</p> <p>Conclusión del colegiado</p> <p>15. En consecuencia, el demandante A, por la naturaleza de su labor, al estar trabajando como Chofer de volquete, Apoyo en almacén y Apoyo en bombeo y distribución, se encuentra considerado para efectos legales como obrero; por lo que, corresponde reconocer una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el Régimen Laboral Privado, al encontrarse desnaturalizados los contratos de Servicios no personales y de Locación de Servicios suscritos por las partes.</p> <p>En tal sentido, corresponde confirmar en parte la sentencia apelada, y revocarla en otros extremos.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021, perteneciente al Juzgado mixto – sede MBJ Campo verde, que comprende una demanda sobre reposición laboral por despido incausado.

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

LECTURA. El cuadro 5.5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **Muy Alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 5.6 Calidad de la parte resolutive, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, de la sentencia de Segunda instancia, sobre Reposición Laboral por despido incausado, en el expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021, perteneciente al Juzgado mixto – sede MJB Campo verde, que comprende una demanda sobre reposición laboral

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>V. DECISIÓN:</p> <p>Fundamentos por los cuales, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Ucayali, administrando justicia a nombre de la Nación, RESUELVE:</p> <p>CONFIRMAR en parte la Resolución N° VEINTE, que contiene la Sentencia de fecha 24 de octubre del 2017, obrante de folios 664 a 686, en cuanto declara "FUNDADA en parte la demanda laboral de fojas ciento diecisiete a ciento veinticuatro, subsanada mediante escrito de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y dos y, modificada mediante escrito de fojas treinta y nueve a ciento treinta y cuatro, incoada por don Melicerio Arroyo García, contra la Municipalidad B, Provincia de Puerto Inca". Se ORDENA la reposición del demandante a su centro de trabajo como servicio de apoyo en bombeo y distribución de agua del sector Tres de Octubre de la Municipalidad B; e INFUNDADA la demanda en el extremo que se pretende que el actor sea repuesto a su centro como chofer de volquete de la municipalidad B.</p> <p>REVOCAR la Resolución N° VEINTE, que contiene la Sentencia de fecha 24 de octubre del 2017, obrante de folios 664 a 686, en cuanto declara, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados por el actor con la municipalidad B, con fecha 05 de enero del 2015; 01 de julio del 2015; 03 de agosto del 2015; 01 de octubre del 2015; 04 de enero del 2016; 01 de abril del 2016 y, 01 de setiembre del 2016, con lo demás que contiene en este extremo; REFORMÁNDOLA, se declara: FUNDADA la demanda de DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES interpuesta por A contra</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o <i>los fines de la consulta. (Es completa) No cumple</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <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). No cumple.</p>										

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>la MUNICIPALIDAD B, PROVINCIA DE PUERTO INCA; en consecuencia: 1. Se declara DESNATURALIZADOS los Contratos de servicios no personales y Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido del 01 de julio del 2009 al 03 de octubre del 2016; 2. Se RECONOCE la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL entre el demandante y la demandada sujeta al régimen laboral de la actividad privada, a plazo indeterminado, del 01 de julio del 2009 al 03 de octubre del 2016; 3. DISPUSIERON que el Juez de la causa en ejecución de sentencia proceda a la liquidación de los beneficios sociales: Compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones legales de fiestas patrias y navidad, bonificación extraordinaria, teniendo en cuenta el record laboral del 01 de julio del 2009 al 03 de octubre del 2016. Notifíquese y devuélvase al juzgado de origen.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. No cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple. 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excedeni 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>												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente judicial N° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – lima 2021, perteneciente al Juzgado mixto – sede MJB Campo verde, que comprende una demanda sobre reposición laboral por despido incausado.

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

LECTURA. El cuadro 5.6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **Mediana**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y mediana; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: 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 evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; mientras que 2: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas la claridad, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron 3 de 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, y la claridad. Mientras que 2: evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso) no se encontró.

Anexo 6.- Declaración De Compromiso Ético

DECLARACION DE COMPROMISO ETICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente 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 Reposición Laboral por Despido Incausado contenido en el expediente n° 00002-2016-0-2406-jm-la-01, del distrito judicial de Ucayali – Lima 2021, en el cual ha intervenido en primera instancia: Juzgado Mixto – Sede MBJ Campo Verde, y en segunda instancia: Sala Laboral Permanente, de la Corte Superior de Justicia de Ucayali.

Por estas razones, como autor, declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual y tengo conocimiento de los alcances del principio de reserva y respeto de la dignidad humana, expuestos en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

De esta manera 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 derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, mas por el contrario guardare la reserva del caso cumpliendo con mi compromiso ético, al considerarse un trabajo netamente académico y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima octubre de 2021.

Christopher Raul Buttgembach Abril

DNI 44284875

Anexo 7: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2021								Año 2021							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al JI o asesor.				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación									X							
10	Conclusiones y recomendaciones										X						
11	Redacción del informe final											X					
12	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación												X				
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación													X			
14	Redacción de artículo científico															X	

Anexo 8: Presupuesto

Presupuesto Desembolsable			
CATEGORIA	BASE	NUMERO	TOTAL
SUMINISTROS			
IMPRESIONES	0.2	100	20
FOTOCOPIAS	0.1	245	24.5
EMPASTADO	50	1	50
PAPEL BOND A4	15	500	15
LAPICEROS	1.5	2	3
SERVICIOS			
TURNITIN	50	2	100
GASTOS DE VIAJES			
PASAJES PARA RECOLECTOR INFORMACION	100		100
SUB TOTAL			
TOTAL			312.5

Presupuesto no Desembolsable			
CATEGORIA	BASE	NUMERO	TOTAL
SERVICIOS			
USO DE INTERNET (LABORATORIO DE APRENDIZAJE DIGITAL-LAD)	30	4	120
BUSQUEDA DE INFORMACION EN BASE DE DATOS	35	2	70
SOPORTE INFORMATICO (MI DEK ERP UNIVERSITY MOIC)	40	4	160
PUBLICACION DE ARTICULO EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	50	1	50
SUB TOTAL			400
RECURSOS HUMANOS			
ASESORIA PERSONALIZADA	63	4	252
SUB TOTAL			252
TOTAL DE PRESUPUESTO NO DESEMBOLSABLE			652
TOTAL (S/)			944.5