



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATO Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00033-
2016-0-1801-JR-LA-08; DEL DISTRITO JUDICIAL DE
LIMA – LIMA, 2021.**

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

AUTOR

NORONHA CUEVA, ENRIQUE

ORCID: 0000-0003-3146-8565

ASESORA

VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES

ORCID: 0000-0001-9176-6033

LIMA – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

NORONHA CUEVA, ENRIQUE

ORCID: 0000-0003-3146-8565

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

ASESORA

VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES

ORCID: 0000-0001-9176-6033

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

JURADO

PAULETT HAUYON, DAVID SAUL

ORCID: 0000-0003-4670-8410

ASPAJO GUERRA, MARCIAL

ORCID: 0000-0001-6241-221X

PIMENTEL MORENO, EDGAR

ORCID: 0000-0002-7151-0433

JURADO EVALUADOR YASESORA

.....
Dr. PAULETT HAUYON, DAVID SAUL
Presidente

.....
Mgtr. ASPAJO GUERRA, MARCIAL
Miembro

.....
Mgtr. 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.

Enrique Noronha Cueva

DEDICATORIA

Esta tesis lo dedico a mis profesores de la ULADECH Católica por haberme dado las luces para culminar mis estudios, y su apoyo para poder llegar a esta instancia de mis estudios profesionales ya que siempre han estado presentes moral y psicológicamente con sus enseñanzas.

Enrique Noronha Cueva

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° **00033-2016-0-1801-JR-LA-08**; del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021? el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad muestral, fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento, una lista de cotejo validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Beneficios, calidad, contrato, desnaturalización, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as a problem. What is the quality of the sentences of on first and second instance about denaturation of contract and others, according to policy, doctrinal and jurisprudential parameters, in the file No. 00033-2016 -0- 1801- JR-LA – 08; of Judicial District in Lima – Lima, 2021? The goal was to determine the quality of the sentences. Its type is quantitative and qualitative, exploratory and descriptive level, not experimental, retrospective and cross-sectional design. Data collection was performed on a selected file using convenience sampling, using the techniques of observation, and content analysis, and a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the narrative, preamble and operative part belonging to: the judgment of first instance was range: very high, very high and very high and the judgment of second instance: very high, very high and high. It was concluded that the quality of the judgments of first and second instance, were: very high and very high, respectively.

Keywords: Benefits, contract, denaturalization, motivation, quality and sentence.

CONTENIDO

Caratula.....	
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado Evaluador	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Contenido.....	viii
Índice de Cuadros	xii
I INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	5
2.1 Antecedentes	5
2.2 Bases teóricas	7
2.2.1 Desarrollo de las instituciones jurídicas procesales	7
2.2.1.1 La acción ejecutiva	7
2.2.1.2 La jurisdicción.....	7
2.2.1.3 Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción	8
2.2.1.4 El principio de la cosa juzgada.....	8
2.2.1.5 El principio de la pluralidad de instancia.....	8
2.2.1.6 El principio del derecho de defensa	9
2.2.1.7 El principio de la motivación escrita de las resoluciones judiciales..	9
2.2.1.8 La competencia	10
2.2.1.9 La competencia en el presente estudio.....	10
2.2.1.10 Los principios laborales constitucionales.....	10
2.2.1.10.1 Principio de igualdad.....	11
2.2.1.10.2 Principio de in dubio pro operario.....	11
2.2.1.10.3 Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales	12
2.2.1.10.4 Principio de primacía de la realidad	12
2.2.1.11 El proceso laboral	13
2.2.1.12 El proceso laboral ordinario	13

2.2.1.13	Los puntos controvertidos en el proceso laboral	14
2.2.1.14	Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio	15
2.2.1.15	Traslado y citación a audiencia de conciliación	15
2.2.1.16	La audiencia de conciliación	15
2.2.1.17	La audiencia de juzgamiento	16
2.2.1.18	Etapa de confrontación de posiciones	16
2.2.1.19	Etapa de actuación probatoria	17
2.2.1.20	Alegatos y sentencia	17
2.2.1.21	Audiencia en segunda instancia.....	17
2.2.1.22	La prueba	18
2.2.1.23	Concepto de prueba para el juez.....	18
2.2.1.24	La admisión de los medios probatorios	19
2.2.1.25	El principio de la carga de la prueba	19
2.2.1.26	La actuación probatoria judicial laboral	20
2.2.1.27	La valoración conjunta.....	20
2.2.1.28	Las máximas de la experiencia	20
2.2.1.29	Principios en el proceso laboral de acuerdo a la ley N° 29497	21
2.2.1.29.1	Principio de inmediación	21
2.2.1.29.2	Principio de concentración	21
2.2.1.29.3	Principio de celeridad	21
2.2.1.29.4	Principio de veracidad	22
2.2.1.29.5	El principio de oralidad	22
2.2.1.29.6	Principio de economía procesal	22
2.2.1.30	La sentencia	23
2.2.1.31	Estructura de la sentencia	23
2.2.1.32	Principios relevantes en el contenido de una sentencia.....	23
2.2.1.33	El principio de congruencia procesal	24
2.2.1.34	El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.....	24
2.2.1.35	Recursos impugnatorios en el proceso laboral	25
2.2.1.36	Cuando aplicar los recursos impugnatorios.....	25
2.2.1.37	Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	26
2.2.1.38	El recurso de reposición	26

2.2.1.39	El recurso de apelación.....	26
2.2.1.40	El recurso de queja	27
2.2.1.41	Recurso de casación	27
2.2.2	Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas	27
2.2.2.1	El contrato de trabajo.....	27
2.2.2.2	Elementos del contrato de trabajo.....	28
2.2.2.3	La prestación personal	28
2.2.2.4	La subordinación.....	28
2.2.2.5	La remuneración	28
2.2.2.6	Tipos de contratos de trabajo en el sector privado.....	28
2.2.2.7	Tipo de contrato en el sector público.....	29
2.2.2.8	Los beneficios sociales	29
2.2.2.9	Beneficios sociales remunerativo	30
2.2.2.10	Gratificaciones legales concepto	30
2.2.2.11	Compensación por tiempo de servicios CTS.....	30
2.2.2.12	Las vacaciones anuales	31
2.2.2.13	Las utilidades	31
2.2.2.14	La desnaturalización de contrato	31
2.2.2.15	Jurisprudencias sobre la desnaturalización de contrato TC.....	32
2.2.2.16	Jurisprudencias sobre desnaturalización de contrato Casaciones Laborales.....	33
2.3	Marco conceptual:.....	35
2.4	Hipótesis.....	38
III METODOLOGÍA.....		39
3.1	Tipo de la investigación	39
3.2	Nivel de investigación.....	39
3.3	Diseño de la investigación	40
3.4	Unidad de análisis	40
3.5	Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	41
3.6	Técnicas e instrumento de recolección de datos	41
3.7	De la recolección de datos.....	42
3.8	Del plan de análisis de datos	42

3.9 Matriz de consistencia lógica	43
3.10 Principios éticos	45
IV RESULTADOS	46
4.1 Resultado.....	46
4.2 Análisis de resultado	50
V CONCLUSIONES	54
BIBLIOGRAFIA	55
Anexo 1. Sentencias.....	59
Anexo 2. Operacionalización de las variables	111
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos	117
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	125
Anexo 5. Resultados	135
Anexo 6. Declaración de compromiso ético	156
Anexo 7 Cronograma de actividades	157
Anexo 8 Presupuesto	158

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	46
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	48

I INTRODUCCIÓN

Hoy en día el análisis de las sentencias judiciales, constituye un tema vital importancia para los operadores de justicia, ya que muchas sentencias son recurridas, pero pocas, son revocadas y la gran mayoría confirmadas (Palacios, 2017).

En el ámbito internacional

Los conflictos en el ámbito laboral tienen un origen común en los Estados vecinos al Perú. Desde el punto de vista de la dialéctica, la lucha de contrarios se da entre la clase proletaria que vende su fuerza de trabajo, y la patronal o burguesía que son los dueños de los medios de producción. En el caso concreto de la hermana República de Argentina, la autoridad laboral ha llevado a cabo reformas en favor de los intereses de empresarios y trabajadores. Por lo tanto, puede ser considerado un ejemplo a seguir en nuestra patria.

En relación al Perú

Según el Tribunal Constitucional en su expediente N° 03179-2004-AA/TC. Ha señalado:

Que el control constitucional de una resolución judicial debía tomar en cuenta tres criterios: a) razonabilidad; b) coherencia, y c) suficiencia.

a) Examen de razonabilidad. – Por el examen de razonabilidad, el Tribunal Constitucional debe evaluar si la revisión del (...) proceso judicial ordinario es relevante para determinar si la resolución judicial que se cuestiona vulnera el derecho fundamental que está siendo alegado. Si bien el criterio razonabilidad ha sido desarrollado con contenido diferente en nuestra jurisprudencia (Cfr. STC 090-2003-AA/TC o también la STC 0045-2004-AI/TC), aquí este criterio expresa la necesidad de establecer un límite *razonable* a la función de control que corresponde al Tribunal. De este modo en este ámbito el criterio de *razonabilidad* permite delimitar el ámbito del control, en la medida que el control de las resoluciones es también, en buena cuenta, control del proceso. **b) Examen de coherencia.** – El examen de coherencia exige que el Tribunal Constitucional precise si el acto lesivo del caso concreto se vincula directamente con (...) la decisión judicial que se impugna (...). En buena cuenta se trata de un criterio de conexión entre el acto lesivo y el acto materia de control. La exigencia de coherencia permite controlar la legitimidad del juez constitucional a la hora de revisar una decisión judicial. Solo serán controlables aquellas resoluciones directamente vinculadas con la violación del derecho denunciado o delimitado en tales

términos por el juez constitucional, con base en el principio *iura novit curia*. c) **Examen de suficiencia.** – Mediante el examen de suficiencia, el Tribunal Constitucional debe determinar la intensidad del control constitucional que sea necesario para llegar a precisar el límite de la revisión [*de la resolución judicial*], a fin de cautelar el derecho fundamental demandado. El examen de suficiencia permite, de este modo, fijar los límites del control, esto es, hasta dónde le alcanza legitimidad al juez constitucional de conformidad con lo que establece el artículo 1º del Código Procesal Constitucional a efectos de hacer cumplir la finalidad de los procesos constitucionales, “*reponiendo las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional*”.

El Estado peruano a través de su reforma de la administración de justicia, ha eliminado el Consejo Nacional de la Magistratura, debido a motivos de corrupción, este organismo público descentralizado del Estado tenía la delicada función de nombrar, evaluar y promover a todos los jueces y fiscales de todas las judicaturas de la República y en su reemplazo se ha creado al Consejo Nacional de Justicia, que tendrá las mismas funciones que la anterior, pero, esta vez lo que se busca es despolitizar su interior y que sus decisiones sean más por criterios técnicos que políticos.

La administración de justicia en el Perú atraviesa una serie de problemas estructurales, entre los cuales podemos resaltar los siguientes: exceso de carga procesal, deficiencia de recursos económicos y la falta de contratación de más operadores de justicia, que puedan agilizar los procesos en las diferentes judicaturas a nivel nacional. Sin dejar de lado el principio de la meritocracia para el ingreso, permanencia y ascenso en la carrera de la magistratura.

En el ámbito universitario

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 “derecho público y derecho privado”. 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.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° **00033-2016-0-1801-JR-LA-08**, del Distrito Judicial de Lima perteneciente al vigésimo primer juzgado laboral, que comprende un proceso sobre desnaturalización de contrato y otros ; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada en parte la demanda; sin embargo al haber sido apelada se elevó en consulta, como dispone la ley en estos casos, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió aprobar la consulta, y reformándola declararon fundada la demanda en todos sus extremos.

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

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° **00033-2016-0-1801-JR-LA-08** del Distrito Judicial de Lima 2021?

Para resolver el problema se traza un objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias en primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° **00033-2016-0-1801-JR-LA-08** del Distrito Judicial de Lima - Lima 2021.

Igualmente, para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos.

Respecto a la sentencia de primera instancia

- Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

Respecto de la sentencia de segunda instancia.

- Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y otros,

según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

Justificación

La investigación se justifica, en la medida que trata de resolver los problemas judiciales, en este caso los jueces tienen el deber de emitir resoluciones debidamente sustentadas y motivadas. Asimismo, los abogados tienen el deber de analizar a profundidad las resoluciones judiciales y así poder presentar los recursos impugnatorios que se ameriten; etc. También servirá para que toda persona interesada en el derecho conozca las partes de una sentencia judicial y puedan analizar y criticar con fundamentos de hecho y de derecho. Además, la presente investigación se justifica porque trata de encontrar una solución a la problemática de la calidad de las sentencias en sí mismas, ya que muchas de ellas no reúnen los parámetros de calidad propuestos en el presente trabajo de investigación.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Sarango, (2016), en Ecuador, investigó “*El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*”; en éste trabajo, en base a resoluciones expedidas en causas ciertas, el autor sostiene que: **a)** el debido proceso es una garantía constitucional para lograr la justicia social **b)** La motivación de las resoluciones judiciales para por el respeto a la constitución y los tratados internacionales. **c)** La motivación de la sentencia es un derecho y a la vez una obligación para las partes y para los operadores de justicia, quienes tienen en sus manos el bienestar de alcanzar la justicia para los ciudadanos en todos los niveles.

Camargo, (2016), En Colombia, investigó “Desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios”, y sus conclusiones fueron: La posición dominante que ejerce el Estado frente al particular, no debe ser usada para generar la vulneración de Derechos de este último hacia el primero. En ese orden de ideas, se colige que el Estado debe proteger los derechos laborales de los trabajadores, entre ellos, el derecho de los trabajadores a un contrato con términos de acuerdo a ley. El Estado no debe encubrir relaciones laborales para evadir su responsabilidad en el pago de beneficios sociales.

Bordón, (2017), en México, investigó “La desnaturalización de contrato laboral”, y sus conclusiones fueron: que, de los resultados de las encuestas aplicadas a la muestra y las fichas de inspección laboral, se concluye que en la empresa estatal de servicios de luz eléctrico si hubo desnaturalización de contrato, en los trabajadores inspeccionados, esto en vista de que sus vínculos laborales tenían las características de un contrato laboral de naturaleza permanente.

Antecedentes nacionales

Mavila, (2012), en Perú, investigó “La Corrupción en el Poder Judicial como parte del sistema de justicia en la década de 1990-2000” y sus conclusiones fueron: **a)** La corrupción en el ámbito de la justicia es un fenómeno que siempre ha existido; tanto en periodos de emergencia dictatoriales como en la década de 1990, como en contexto de

democracia representativa. Con la acentuación de la crisis del Estado actual en sus diversos matices, dicho flagelo se ha arraigado estructuralmente en todos los niveles del aparato público, en los espacios privados y en toda la sociedad. Prueba de ello son las aproximaciones al estudio de la corrupción de la postdictadura, así como el trabajo de investigación acerca de las percepciones de la corrupción procedentes de los mismos actores del servicio de justicia. **b)** La propuesta de modalidad del control de la corrupción de los magistrados en el sistema de justicia no es unánime. Existen diversas aproximaciones a esta situación. Unos apostaron por el control interno, desde las mismas instituciones, tales como la Oficina de Control de la Magistratura y otros por el control externo a cargo del Consejo Nacional de la Magistratura. Sin embargo, ambas posiciones están orientadas desde el punto de vista de la sanción. Por ello contienen un sesgo punitivo derivado de una concepción metafísica de la conducta, que deviene en correcta o inidónea y de la disciplina como único mecanismo que crea el orden institucional.

Agüedo, (2014), en el Perú, investigó “La jurisprudencia vinculante y los acuerdos plenarios y su influencia en la adecuada motivación de las resoluciones judiciales”, cuyas conclusiones fueron: a) para efectos de comprender a la jurisprudencia vinculante, así como a los acuerdos plenarios debe identificarse la diferenciación entre *la ratio decidendi* y *obiter dicta*. En el primero se configurará como vinculante las razones suficientes que sirvieron para arribar a la decisión final. De otro lado el obiter dicta tendrá relevancia al momento de efectuar el overruling, pues solo así se puede evidenciar las razones por las cuales se realizará el cambio de criterio o revocación de los acuerdos plenarios, así como la jurisprudencia vinculante. b) las decisiones judiciales, desde una perspectiva de origen, no gozan de legitimidad democrática, pues la elección de magistrados no deriva de manera directa de la democracia y muchas de sus decisiones son de carácter contra mayoritario, lo cual exige que la legitimidad de los fallos sea defendida desde un punto de vista argumentativo y pueda ser oponible a quienes se encuentran afectados por la resolución final del juez. Asimismo, la motivación de las resoluciones judiciales no sólo constituye una herramienta de legitimidad de la decisión, sino que también constituye un derecho por parte los justiciables que se encuentra contemplado en nuestra Constitución Política. Toda motivación debe cumplir estándares mínimos de coherencia lógica, justificación interna y justificación externa, los que deben asegurar una decisión basada en fundamentos jurídicos y razones válidas.

Vásquez, (2018), en el Perú, investigó “El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo”, cuyas conclusiones fueron las siguientes: 1. El principio de primacía de la realidad resulta aplicable en aquellos casos en que los empleadores tratan de encubrir relaciones laborales de naturaleza dependiente. 2. El contrato de trabajo sujeto a modalidad – servicio específico es utilizado de manera indiscriminada por parte del empleador con el propósito de evadir los derechos y beneficios otorgados al trabajador. 3. El contrato modal por servicio específico de acuerdo al Decreto Legislativo N° 728 lo define como aquel cuyo requisito para su celebración es determinar la causa objetiva o el motivo por el cual se optó este contrato y la actividad laboral debe ser de naturaleza temporal o transitoria. 4. En materia laboral, bajo el principio de primacía de la realidad, prima lo que ocurre en la práctica sobre lo que se aparenta en los documentos o contratos ficticios.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Desarrollo de las instituciones jurídicas procesales

Entre las principales instituciones jurídicas procesales tenemos las siguientes:

2.2.1.1 La acción ejecutiva

Hinostroza (2016) afirma:

La acción ejecutiva procesalmente es el derecho contra el Estado para que emplee los medios necesarios a fin de que se cumpla lo juzgado y sustancialmente es el derecho contra el condenado (contra su persona y sus bienes) para que se realice lo juzgado. Este derecho se ejerce mediante la acción ejecutiva. (p. 91)

2.2.1.2 La jurisdicción

Para Águila (2016) la define como el poder deber que ejerce el Estado mediante los órganos jurisdiccionales, buscando a través del derecho resolver un conflicto de intereses, una incertidumbre jurídica o imponer sanciones cuando se hubiera infringido prohibiciones o incumplido exigencias y obligaciones. (p. 59)

En definitiva, es una categoría generalizada en los sistemas jurídicos, reservada para denominar al acto de administrar justicia, atribuida únicamente al Estado; porque la

justicia por mano propia está abolida. La jurisdicción, se materializa a cargo del Estado, a través de sujetos, a quienes identificamos como jueces, los mismos que, en un acto de juicio razonado, deciden sobre un determinado caso o asunto judicializado de su conocimiento.

2.2.1.3 Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción

Según Bautista (2016) los principios son como directivas o líneas de matrices, dentro de las cuales se desarrollan las instituciones del Proceso, por los principios cada institución procesal se vincula a la realidad social en la que actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo la esfera o el criterio de su aplicación.

Siguiendo a este autor, se tiene:

2.2.1.4 El principio de la cosa juzgada

En sentido estricto implica el impedimento a las partes en conflicto a que revivan el mismo proceso. En consecuencia, una sentencia tiene efectos de cosa juzgada cuando obtiene fuerza obligatoria y no es posible actuar contra ella ningún medio impugnatorio o porque los términos para interponer estos recursos han caducado.

Tiene como requisitos:

- a. Que el proceso fenecido haya ocurrido entre las mismas partes. Por lo tanto, no hay cosa juzgada, si debiendo dos personas distintas una obligación al acreedor éste siguió el juicio sólo contra uno de ellos. Sea cual fuere el resultado puede iniciar juicio contra la otra.
- b. Que se trate del mismo hecho. Si los hechos son distintos el asunto sometido a jurisdicción es diverso; por lo tanto, no hay nada establecido judicialmente para el segundo.
- c. Que se trate de la misma acción. Cuando son las mismas partes y el mismo hecho, pero la acción utilizada es distinta y compatible con la previa puede proceder el juicio y no hay precedente de cosa juzgada.

2.2.1.5 El principio de la pluralidad de instancia

Esta garantía constitucional es fundamental, ha sido recogida por la Constitución peruana, y por la legislación internacional del cual el Perú es parte.

Este principio se evidencia en situaciones donde las decisiones judiciales no resuelven las expectativas de quienes acuden a los órganos jurisdiccionales en busca del reconocimiento de sus derechos; por eso queda habilitada la vía plural, mediante la cual el interesado puede cuestionar una sentencia o un auto dentro del propio organismo que administra justicia (Pérez, 2016, p.245).

Según el Tribunal Constitucional en su expediente N° 4235-2010-PHC/TC, fj. 9. Señala:

Con relación al contenido del derecho a la pluralidad de la instancia, este Colegiado tiene establecido que se trata de un derecho fundamental que “tiene por objeto garantizar que las personas, naturales o jurídicas, que participen en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal”. En esa medida, el derecho a la pluralidad de la instancia guarda también conexión estrecha con el derecho fundamental a la defensa, reconocido en el artículo 139°, inciso 14, de la Constitución.

2.2.1.6 El principio del derecho de defensa

Este derecho es fundamental en todo ordenamiento jurídico, a través de él se protege una parte medular del debido proceso. Según este principio, las partes en juicio deben estar en la posibilidad jurídica y fáctica de ser debidamente citadas, oídas y vencidas mediante prueba evidente y eficiente, de esta manera quedará garantizado el derecho de defensa (Pérez, 2016, p.256).

2.2.1.7 El principio de la motivación escrita de las resoluciones judiciales

Según el Tribunal Constitucional en su expediente N° 03433-2013-PA/TC, fj. 4. Señala:

Este Supremo Colegiado precisando el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha establecido que éste “(...) obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). (...) El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate

judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).

2.2.1.8 La competencia

Conceptos

Es la suma de facultades que la ley le otorga al juzgador, para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. Se trata, además, de la facultad que tiene un juez para la administración de justicia en los casos específicos bajo los parámetros de territorio, materia, función y cuantía. Presenta, además, las siguientes características: irrenunciabilidad, e indelegabilidad. La competencia en los procesos laborales está determinada por lo establecido en la nueva ley procesal del trabajo señala que los jueces laborales son competentes sea de acuerdo a la cuantía de la pretensión que está referida a la URP, solo en los casos que las pretensiones sean superiores a las 50 URP serán competentes los jueces especializados, pero si la pretensión de la cuantía es menor, serán competentes los juzgados de Paz Letrado (Zavala, 2016, p.123).

2.2.1.9 La competencia en el presente estudio

En el caso del presente estudio, se trata de una demanda de desnaturalización de contrato y otros; la competencia corresponde a un juzgado especializado en lo laboral, conforme lo establece la nueva ley procesal de trabajo; que señala taxativamente que si la cuantía supera las 50 URP la competencia le corresponde a un juzgado laboral. Sin embargo, si la cuantía de la pretensión es menor, la competencia le corresponderá a un juzgado de Paz Letrado (Hinojosa, 2018, p.236).

2.2.1.10

constitucionales

Los principios laborales

Entre ellos tenemos: principio de igualdad, principio de in dubio pro operario, principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y principio de primacía de la realidad.

2.2.1.10.1 Principio de igualdad

Por este principio no se debe discriminar a nadie, bajo ningún pretexto. El principio de igualdad exige la exclusión de todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto, sin que exista una relación válida (Gómez, 2016, p.125).

Asimismo, este principio se encuentra prescrito en la siguiente norma artículo 4 de la ley N° 276 para trabajadores del sector público. Asimismo, en la ley general de educación N° 28044 en su artículo 8 sobre los principios de la educación. Por esa razón, debe entenderse por igualdad ante la ley cuando el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia (Rodríguez, 2018, p.100).

2.2.1.10.2 Principio de in dubio pro operario

El Juez, en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando existan varias normas aplicables a un caso concreto, deberá interpretar o aplicar la norma que favorezca al trabajador. Al respecto Sanguinetti (2016) sostiene: “Según este principio, en caso que una norma se pueda entender de varias maneras, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador” (p.195).

Asimismo, el Tribunal Constitucional en el expediente. N° 0008-2005-PI/TC, ha señalado:

Que el *principio de in dubio pro operario* será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenidos de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción “norma” abarca a la misma constitución, los tratados, las leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo y los contratos de trabajo.

A manera de conclusión podemos decir que, según el principio de in dubio pro operario, en caso de que una norma se pueda entender de varias maneras, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador. Nadie puede ser discriminado en el ámbito laboral. No se puede pedir requisitos adicionales, imposibles de cumplir al momento de postular a un empleo (Rodríguez, 2018, 95).

2.2.1.10.3 Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

Según, el Tribunal Constitucional en su expediente. N° 01396-2001-PA/TC. Ha señalado que este principio establece que el trabajador no puede renunciar a sus derechos establecidos por ley. Ningún empleador puede pedir a su trabajador que renuncie a sus derechos laborales.

Es por ello, el principio de irrenunciabilidad establece la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio (Landa, 2016, p.57).

2.2.1.10.4 Principio de primacía de la realidad

Este principio establece 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, lo que ocurre en el terreno de los hechos (Landa, 2016, p.74).

Asimismo, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03146-2012-PA/TC. FJ. 3.3 ha señalado:

Que siendo así, en el presente caso se debe determinar si la prestación de servicios del demandante, en aplicación del **principio de primacía de la realidad**, puede ser considerada un contrato de trabajo a plazo indeterminado, porque de ser así, el demandante sólo podía ser despedido por causa justa prevista en la ley. Así tenemos que en la STC N.º 1944-2002-AA/TC, se estableció que mediante el referido principio “[...] 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”. Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: **a)** control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; **b)** integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; **c)** prestación ejecutada dentro de un horario determinado; **d)** prestación de cierta duración y continuidad; **e)** suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; **f)** pago de remuneración al demandante; y, **g)** reconocimiento de derechos

laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud. Finalmente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, los hechos prevalece sobre las formas y apariencias del contrato civil con el que se pretendía encubrir una relación laboral; siendo esto así, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que el actor solo debió ser despedido por comisión de falta grave; en consecuencia, la emplazada, al haber despedido al demandante sin haberle expresado la existencia de una causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral, ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, pues lo ha despedido arbitrariamente.

2.2.1.11 El proceso laboral

El proceso laboral en el Perú se rige por la vigente ley 29497 o nueva Ley Procesal del Trabajo, que entro en vigencia desde 2014 en las judicaturas laborales de la ciudad de lima. Al respecto, esta nueva ley se rige por los siguientes principios: concentración, oralidad, inmediación y celeridad, y les da autonomía a los jueces para impartir justicia a nombre de la nación, y en concordancia con la Constitución, los tratados, leyes y principios laborales vigentes. (Zavala, 2016, p.35).

2.2.1.12 El proceso laboral ordinario

Berrios (2016) señala:

Se tramitan en proceso laboral ordinario todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los Juzgados Especializados de Trabajo. Dichos juzgados son competentes para conocer las acciones que por conflictos jurídicos plantean los trabajadores de la actividad privada con vínculo contractual vigente o no; así mismo, de las acciones en materia de seguridad social, de las pruebas anticipadas; de la ejecución de resoluciones administrativas señaladas en la ley. (p. 149)

Una vez que el juez ha comprobado el cumplimiento de los requisitos de la demanda, emite una resolución conteniendo tres puntos: 1) la emisión de la demanda, 2) la citación de las partes a Audiencia de Conciliación entre los 20 a 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y, 3) el emplazamiento al demandado para que concurra a la Audiencia de Conciliación con el escrito de contestación y sus anexos

(Berrios, 2016).

La Audiencia de Conciliación se desarrolla de la siguiente manera: presentes a la hora señalada, la audiencia se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados; si no asiste el demandante, el demandado procede a contestar la demanda; si el demandado no asiste, automáticamente incurre en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, a pesar que la pretensión se sustente en un derecho indisponible; el demandado incurre en rebeldía automática, si asistiendo a la audiencia no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos; si ambas partes no concurren a la audiencia, el juez debe declarar la conclusión del proceso si dentro de los 30 días naturales siguientes ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia (Berrios, 2016).

Estando presentes las partes, el juez los invitara a conciliar a fin de solucionar total o parcialmente sus diferencias; las partes pueden decidir que la conciliación se prolongue lo necesario hasta que se dé por agotado, pudiendo continuar hasta los días hábiles siguientes cuantas veces sea necesario, en un periodo no mayor a un mes. Si las partes acuerdan la solución total o parcial de su conflicto, en el acto el juez aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; ordena así mismo, el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo convenido por las partes o en su defecto en el plazo de 5 días hábiles siguientes (Berrios, 2016).

Si algún extremo no es controvertido el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada, ordenando su pago en igual plazo, luego, en caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto o no se ha solucionado, el juez debe precisar las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente en el acto, el escrito de contestación de la demanda y sus anexos; entrega una copia al demandante y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento; la cual debe programarse dentro de los 30 días hábiles siguientes (Berrios, 2016).

2.2.1.13 Los puntos controvertidos en el proceso laboral

Nociones

Dentro del marco normativo del artículo 471 del Código de Procesal Civil los puntos controvertidos sirven a manera de agenda laboral judicial sobre los que los jueces y las partes van a discutir dentro del proceso laboral, sin salirse del marco legal establecido (Zavala, 2016, p.156).

Los puntos controvertidos sirven para dar una orientación a los debates dentro de la Audiencia. Por ello, en los procesos laborales, los puntos controvertidos son propuestos por el operador de justicia de la judicatura a cargo, que por lo general viene a ser el especialista o secretario judicial (Alvarado, 2018, p.247).

2.2.1.14 Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Los puntos controvertidos determinados en el presente expediente en estudio fueron: Determinar si el contrato fue desnaturalizado. Determinar si corresponde la compensación por tiempo de servicio y determinar si corresponde el pago de las vacaciones trucas al demandante. Los puntos controvertidos en el proceso laboral e permite al juez, plantear y discutir los temas relacionados con el objeto de la litigación. Entonces, los puntos controvertidos deben responder a ser parte de la solución de la Litis. Por lo tanto, estos deben ser precisos y claros (Rodríguez, 2018, p.256).

2.2.1.15 Traslado y citación a audiencia de conciliación

Una vez admitida la demanda y los medios probatorios, el juez que ve la causa toma el rol de conciliador y hacer ver a las partes las bondades del proceso de conciliación, este proceso constituye entonces una primera fase antes de entrar al proceso de conocimiento propiamente dicho, la idea con este acuerdo es que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio y de esa manera ahorrar dinero y tiempo, que son los elementos que más se pierde en un proceso judicial (Gómez, 2016, p.487).

2.2.1.16 La audiencia de conciliación

De acuerdo al artículo 43 de la vigente nueva ley procesal de trabajo la autoridad judicial fija hora y fecha para la audiencia de conciliación, la que se da inicio con la acreditación de las partes, así como de sus respectivos abogados. Luego, el juez invitara a las partes y

les otorgará un tiempo prudencial para que puedan llegar a un acuerdo. En caso de inasistencia de una de las partes, el proceso continuará. En caso de inasistencia de la parte demandada, el juzgado declarara automáticamente su rebeldía (Gómez, 2016, 491).

La Audiencia de Conciliación en los procesos laborales es una manera anticipada de concluir con el proceso, pero en la mayoría de los casos, las partes no llegan a un acuerdo, debido entre otras cosas a la intransigencia de una de las partes (Alvarado, 2018, p.236).

2.2.1.17 La audiencia de juzgamiento

Conforme lo señala el artículo 44 de la vigente nueva ley procesal del trabajo, al no llegar las partes a un acuerdo en la Audiencia de Conciliación, lo que sigue, es la Audiencia de Juzgamiento. En esta, audiencia, el juez actúa como un réferi y escuchará las posiciones de las partes, cada una con sus respectivos argumentos y medios probatorios aportados al proceso, y dentro de este proceso se tomará en cuenta los principios de oralidad, inmediación y celeridad procesal, dejando de lado el principio de escritura por ser considerado obsoleto (Gómez, 2016, p.504).

La audiencia de juzgamiento, es la etapa de confrontación de posiciones, en donde siempre habrá un ganador y un perdedor, pero en esta etapa, el juez valorará los medios probatorios de la parte demandada y de la parte demandada, después de la aplicación del razonamiento lógico el juez llegará a formarse un criterio y lo plasmará en la sentencia (Rodríguez, 2018, p.56)

2.2.1.18 Etapa de confrontación de posiciones

Conforme lo señala el artículo 45 de la vigente nueva ley procesal del trabajo, la siguiente fase después de la Audiencia de Juzgamiento, la fase de confrontación de posiciones que como su propio nombre lo dice, es la fase, donde, una parte busca vencer a la otra, a través de sus propios argumentos, entonces se colige que al igual que una guerra, en esta fase habrá un ganador y un perdedor. Luego, después de establecer los puntos controvertidos, el orden de exposiciones es el siguiente: primero el juez escuchará la posición de la parte demandante, y luego, la posición de la parte demandada. En caso, de que sea sola una parte la que expone por inasistencia de la otra, la audiencia continuara con su trámite, si la parte demandante está sola, esta tratara de convencer al juez sobre las razones de su pretensión, por otro lado, si la parte demandada está sola, esta tratara de convencer al juez

de las razones para rechazar o declarar infundada la demanda (Gómez, 2016, p.507).

2.2.1.19 Etapa de actuación probatoria

Esta etapa es considerada la más complicada, y es la fase donde el juez deberá actuar los medios probatorios ofrecidos por las partes, entonces el juez de acuerdo a su experiencia y el principio de legalidad, verificará si son legales o ilegales; si son pertinentes o impertinentes. Con esta nueva ley procesal del trabajo, le da amplia libertad al juez para seleccionar solo aquellas que son consideradas fundamentales para el proceso. En efecto, del principio clásico laboral de reversión o inversión de la carga de la prueba, hemos pasado al principio de redistribución de la carga de la prueba, en el que el aportante del medio probatorio tiene que explicar el motivo de su presentación (Gómez, 2016, p.508).

2.2.1.20 Alegatos y sentencia

De acuerdo al artículo 47 de la nueva ley procesal del trabajo, terminada la fase de la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos, en forma inmediata, o en un plazo no mayor a 60 minutos, y el juez hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. Luego, señala la fecha y hora para la notificación de la sentencia, que será dentro de los 5 días posteriores (Rodríguez, 2018, p.199).

Los alegatos dentro de los procesos laborales, se presentan por escrito, a través de la mesa de partes electrónica, es decir que cada abogado tiene su casilla electrónica SINOE, luego de presentarla, recibirá un documento como cargo, en ese alegato, la parte demandada o demandante expone sus argumentos para salir airoso del proceso (Gómez, 2016, p.223)

2.2.1.21 Audiencia en segunda instancia

Conforme lo establece la Carta Magna del año 1993, constituye un derecho constitucional, la pluralidad de instancia, y en ese sentido, en caso una de las partes no se encuentre conforme con lo resuelto por la sentencia de primera instancia, y dentro del plazo de ley, el a quo eleva los actuados al jerárquico superior, para una nueva revisión y en su oportunidad confirmar la sentencia o revocar la decisión de primera instancia. El día de la Vista de Causa, se concede la palabra al abogado de la parte apelante para que exponga sintéticamente los agravios y sus fundamentos de hecho y de derecho, luego, por

el principio de igualdad de armas, se concede la palabra, al abogado de la parte contraria para que muy sucintamente exponga lo que crea necesario (Rodríguez, 2018, p.200).

2.2.1.22 La prueba

En el ámbito laboral los medios probatorios se ofrecerán en la demanda y en la contestación de la demanda, así mismo, solo se admitirán medios probatorios nuevos, obtenidos con posterioridad. La prueba en los procesos laborales se anexa con la presentación de la demanda, o en la contestación de la demanda y de acuerdo al principio de preclusión ya no se podrán presentar después de la fase de admisión, salvo que la prueba sea nueva. En los procesos laborales a diferencia de los procesos penales o civiles, tendrá utilidad los siguientes: boletas, contratos de locación de servicio, y todos los documentos relacionados a la actividad laboral. (Zavala, 2016, 120).

2.2.1.23 Concepto de prueba para el juez

Arévalo (citado por Zavala, 2016) señala: nosotros consideramos prueba es la demostración por los medios que la ley permite de la veracidad de los hechos discutidos en proceso. (p. 159)

Según Rodríguez (2018) señala:

Al Juez no le interesan los medios probatorios como objetos; sino la conclusión a que pueda llegar con la actuación de ellos: si han cumplido o no con su objetivo; para él los medios probatorios deben estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido. (p.56)

En el proceso los justiciables están interesados en demostrar la verdad de sus afirmaciones; sin embargo, este interés particular, hasta de conveniencia se podría decir, no lo tiene el Juez. Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia (Zavala, 2016, p.196).

El objetivo de la prueba, en la esfera jurídica, es convencer al juzgador sobre la existencia o verdad del hecho que constituye el objeto de derecho en la controversia. Mientras que

al Juez le interesa en cuanto resultado, porque en cuanto a proceso probatorio debe atenderse a lo dispuesto por la ley procesal; a las partes le importa en la medida que responsa a sus intereses y a la necesidad de probar (Rodríguez, 2018, p. 216).

2.2.1.24 La admisión de los medios probatorios

Esta admisión tiene por correlato que al ser idóneo será a posteriori su valoración conjunta la que se llevará a cabo, ya que sería ilógico y poco serio que se tengan que admitir medios probatorios que luego no serán actuados, o que tengan que ser actuados, pese a no tener relación con la solución de la causa. Las admisiones de los medios probatorios poseen un efecto inmediato, que permitirá a la parte contraria, tener que deducir en ese acto, en otras palabras, esos medios probatorios se correrán traslado a la parte demandada para ejercer su derecho a la contradicción. Como se detalló líneas arriba la admisión de los medios probatorios deberán darse de manera compulsiva con la presentación de la demanda, los documentos deberán ser claros y útiles al proceso. Serán excluidos del proceso las pruebas que vulneran derechos fundamentales de las personas (Gómez, 2016, p.513).

2.2.1.25 El principio de la carga de la prueba

Este principio pertenece al Derecho Procesal, porque se ocupa de los actos para ofrecer, admitir, actuar y valorar las pruebas, a fin de alcanzar el derecho pretendido. En virtud de este principio, los hechos corresponden ser probados por quien afirma. De acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo la carga de la prueba la tiene la parte que alega una pretensión. En este caso, la parte demandante está obligada por este principio a sustentar su demanda con estos medios probatorios, de lo dicho, se desprende que la parte demandada no está obligada a presentar medios probatorios para acreditar su inocencia (Alvarado, 2018, p.258).

En ese mismo orden de ideas, la carga de la prueba la tiene quien afirma hechos, que deberán ser expuestos al principio de contradicción, y que deberán ser ofrecidos en la etapa postulatoria, luego los medios probatorios deberán ser lícitos (Rodríguez, 2018, p.284).

2.2.1.26 La actuación probatoria judicial laboral

Con la aprobación de la nueva ley procesal del trabajo, esta le otorga facultades especiales al juez, como la de poder decidir los medios probatorios que servirán para sustentar la sentencia. Esto en concordancia con el principio de abreviación y simplicidad del proceso, la prueba se limita a los hechos controvertidos. En otras palabras, la evasión o silencio determina admitir lo propuesto por el demandante (Gómez, 2016, p.512).

2.2.1.27 La valoración conjunta

El conocimiento y la preparación del Juez es necesario para captar el valor de un medio probatorio, sea objeto o cosa, ofrecido como prueba. Sin el conocimiento previo no se llegaría a la esencia del medio de prueba. En otras palabras, el juez que ve el caso, valora los medios probatorios de ambas partes, en el caso laboral, debe valorar los medios probatorios de la parte demandante y los medios probatorios de la parte demandada, y solo a partir de esa valoración, podrá formarse un criterio objetivo para dar por fundada la pretensión o declararla infundada (Gómez, 2016, p.536).

El principio de la valoración conjunta de los medios probatorios es una apreciación de las pruebas laborales aportadas al proceso por ambas partes, tanto, para la parte demandante para acreditar su pretensión como de la parte demandada para desestimar la pretensión. El juez laboral deberá analizar y valorar las pruebas de ambas partes procesales, y no solo escuchar los medios probatorios de una de las partes (Alvarado, 2018, p.152).

2.2.1.28 Las máximas de la experiencia

El Juez aplica la apreciación razonada cuando analiza los medios probatorios para valorarlos, con las facultades que le otorga la ley y en base a la doctrina. El razonamiento debe responder no sólo a un orden lógico de carácter formal, sino también a la aplicación de sus conocimientos psicológicos, sociológicos y científicos, porque apreciará documentos, objetos, personas (partes, testigos) y peritos. (Landa, 2016, p.23).

La apreciación razonada se convierte, por exigencia de su objetivo, en un método de valoración, de apreciación y determinación o decisión fundamentada. En otras palabras, podemos afirmar, que el juez como cualquier persona posee conocimientos previos

adquiridos a través de su experiencia personal y profesional, y a partir de ahí puede aplicar el principio de las máximas de la experiencia y la propia lógica, todo ello, para resolver el caso de acuerdo a la justicia (Gómez, 2016, p.538).

2.2.1.29 Principios en el proceso laboral de acuerdo a la ley N° 29497

El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, concentración, celeridad, veracidad, economía y oralidad. Por lo tanto, el Juez debe velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

2.2.1.29.1 Principio de inmediación

Este principio está referido no a la forma de exteriorizar las actuaciones procesales, sino ante quien tiene lugar. Por él se produce una comunicación inmediata entre quienes intervienen en el proceso y el juez, quien tiene una participación activa, razón por la que resulta siendo obligatoria la presencia de las partes en la audiencia única (Gómez, 2016, p.325).

2.2.1.29.2 Principio de concentración

Está referido a la reunión de la mayor parte de los actos procesales en una unidad o acto, como podría ser la audiencia única, así como la reunión de la mayor cantidad y calidad posible de todo el material que las partes aportan al proceso. Por el principio de concentración los actos jurídicos tienen que ser combinados en un solo, esto para agilizar el proceso y llegar a la sentencia dentro de un plazo razonable (Zavala, 2016, p.130).

2.2.1.29.3 Principio de celeridad

El proceso para ser efectivo debe ser rápido, es por ello que la audiencia única, en el proceso ordinario laboral, resulta clave para el cumplimiento de este principio. Lo mismo puede decirse de los plazos establecidos por la Ley Procesal del Trabajo. Así mismo, Alvarado (2018) afirma al respecto:

La celeridad también conocida como “concentración temporal”, se refiere a un proceso estructurado en plazos breves, es decir, con “momentos procesales” sensiblemente recortados y hasta suprimidos en relación a otros procesos sobre todo

al proceso ordinario de conocimiento civil contemplado en las mayorías de las legislaciones. (p. 33)

2.2.1.29.4 Principio de veracidad

Está referida a la conducta procesal o deberes de las partes y se encuentra relacionado directamente con el principio de moralidad. El Código Procesal Civil, recoge este principio, en el artículo IV del Título Preliminar en donde señala que los justiciables y los operadores de justicia adecuan su conducta a este principio (Gómez, 2016, p.96).

Igualmente, la Ley Orgánica del Poder Judicial lo recoge en el artículo 8° como deberes procesales de las partes. Este principio alcanza a todos los que intervienen en un proceso, sin excepción alguna. Siendo que uno de los principios del proceso es llegar a conocer la verdad (Rodríguez, 2018, p.63).

2.2.1.29.5 El principio de oralidad

Durante años los procesos judiciales laborales y en general todos los procesos en general se han regido por el proceso de escrituralidad, sin embargo, por el avance de la tecnología en el campo de la administración de justicia el día de hoy se ha implementado en este nuevo código procesal laboral, el principio de oralidad, que consiste como su mismo nombre lo indica, priorizar los actos jurídicos de manera oral, apoyándose en recursos tecnológicos como el zoom, audio y video, y otros (Rodríguez, 2018, p.53).

El propósito, es agilizar los procesos y ahorrar espacio, en las sedes judiciales, hoy en día se puede apreciar, gran cantidad de expedientes atiborrados uno detrás de otro, y aplicar el principio de escrituralidad, solo en los casos estrictamente necesarios. La oralidad, implantado en este código laboral va a traer muchas bondades, para las justiciables y dotarle al proceso en sí de la debida modernidad y celeridad necesarios para alcanzar la tutela jurisdiccional invocada por las partes (Alvarado, 2018, p.421).

2.2.1.29.6 Principio de economía procesal

El principio economía procesal, está referido a utilizar de manera óptima los recursos financieros en el sistema de administración de justicia peruano. Este principio está referido al ahorro de tiempo, gasto y trabajo. Estos componentes, son esenciales no solo

en los casos laborales sino también en todos los procesos judiciales. En otras palabras, este principio es transversal a todos los procesos (Rodríguez, 2018, p.62).

En el caso específico de los procesos laborales, existe la institución jurídica de la Conciliación, que permite una terminación anticipada del proceso y con ello, un ahorro de tiempo, dinero y gasto. En términos generales, podemos afirmar que los servicios de justicia son gratuitos, salvo en el caso de las tasas judiciales y los honorarios de los abogados, pero de no poder contar con un abogado particular el Estado asistirá a la parte con un abogado de oficio (Alvarado, 2018, p.243).

2.2.1.30 La sentencia

Conceptos

Es una resolución que pone fin a una controversia, ordenando a la parte vencida el pago de la pretensión del demandante, esta resolución pone fin a una instancia, debiendo estar motivada de hecho y derecho (Schonbohm, 2008, p.71).

2.2.1.31 Estructura de la sentencia

La estructura de la sentencia laboral al igual que las sentencias de las demás especialidades comprende tres partes como son: la parte expositiva, la parte considerativa y finalmente la parte resolutive. Estas tres partes tiene que tener una correlación o congruencia, y deberán aplicarse diferentes principios entre los cuales podemos destacar: principio de la valoración conjunta, el principio de congruencia, el principio de la motivación y finalmente el principio de las máximas de la experiencia (Schonbohm, 2008, p.71).

2.2.1.32 Principios relevantes en el contenido de una sentencia

En cuanto a los principios relevantes en el contenido de una sentencia figuran en primer término, tenemos los siguientes: la motivación, principio de congruencia, la valoración conjunta y las máximas de la experiencia. Con respecto a la motivación podemos señalar que es el proceso de razonamiento lógico más desafiante para los operadores de justicia, pues, en ella, deben estar necesariamente involucrados, aparte del razonamiento, los

fundamentos de hecho y de derecho. Seguidamente, con respecto, al principio de congruencia, también es un parámetro que limita la decisión del juez, pues no puede ir más allá de las pretensiones planteadas por el demandante, pero tampoco pueden ir de a menos. Asimismo, con respecto a la valoración conjunta podemos señalar que el juez no puede escuchar o valorar la posición o argumentos de una sola de las partes, para que imparta justicia de manera imparcial deberá valorar los argumentos de ambas partes del proceso y finalmente con respecto a la aplicación de las reglas de las máximas de la experiencia este es otro principio que el juez aplicará al momento de sentenciar (Schonbohm, 2008, p.72)

2.2.1.33 El principio de congruencia procesal

En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales debidamente motivadas. Dentro de este principio podemos distinguir el principio *de ultra petita*, es decir, cuando el juez sentencia más allá de las pretensiones planteadas por la parte demandante (Schonbohm, 2008, p.73).

Rodríguez (2018) sostiene al respecto:

El principio de congruencia forma parte del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, garantizando que el juzgador resuelva un caso evitando la alteración u omisión de las pretensiones formuladas por las partes, es decir, el juzgador, no podrá fallar más allá de las pretensiones, tampoco dejara de pronunciarse sobre el fondo del asunto (p.112)

2.2.1.34 El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

El principio de la motivación de las resoluciones judiciales es un principio consagrado en la Constitución y consiste en el razonamiento lógico que hace el juez para llegar a concluir en una sentencia. Seguidamente, podemos afirmar que de acuerdo a nuestra Constitución la motivación de las resoluciones judiciales constituye un deber de los juzgadores y un derecho para los justiciables, al no haber un razonamiento de acuerdo a los hechos y el derecho se estaría vulnerando este principio (Schonbohm, 2008, p.77).

Según el Tribunal Constitucional en su expediente N° 00037-2012-PA/TC, f.j. 34. Señala:

El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

a) *Inexistencia de motivación o motivación aparente.* b) *Falta de motivación interna del razonamiento*, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. c) *Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas*, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. d) *La motivación insuficiente*, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. e) *La motivación sustancialmente incongruente*. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente.

2.2.1.35 Recursos impugnatorios en el proceso laboral

Concepto

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente (Zavala, 2016, p.98).

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

2.2.1.36 Cuando aplicar los recursos impugnatorios

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es una actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos (Rodríguez, 2018, p.124).

Los medios impugnatorios que se aplican en los procesos laborales son mecanismos

legales puestos a disposición de las partes para que puedan solicitar la anulación o la revocación total o parcial de un acto procesal como puede ser un auto o una sentencia que cuete con vicios en la motivación (Zavala, 2016, p.168).

2.2.1.37 Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

De acuerdo a lo estipulado en la nueva ley procesal del trabajo, esta ley señala los recursos de impugnación que serán los instrumentos para que los justiciables hagan prevalecer sus derechos. La nueva ley del trabajo pone a disposición de los justiciables, letrados y operadores de justicia, varios tipos de recursos de apelación con el objetivo de hacer valer su derecho (Alvarado, 2018, p.147).

2.2.1.38 El recurso de reposición

En cuanto a este recurso podemos nombrar a

Águila (2016) señala:

Denominado también la doctrina como recurso de retractación, reforma, revocación o súplica. Es el medio impugnatorio que se interpone a fin de solicitar el reexamen únicamente de decretos, es decir, resoluciones de simple trámite o de impulso procesal. Se pretende que el mismo órgano jurisdiccional que lo expidió, efectúe su modificación o lo revoqué. (p. 139)

2.2.1.39 El recurso de apelación

Águila (2016) señala:

Es un recurso ordinario (no exige causales especiales para su formulación), vertical o de alzada (es resuelto por el superior en grado), concebido exclusivamente para solicitar el examen de autos o sentencias, es decir resoluciones que contengan una decisión del juez, importa la existencia de un razonamiento lógico-jurídico del hecho o de la norma aplicable a un hecho determinado. (p. 139)

El recurso de apelación es el tipo más usado en las judicaturas por los justiciables, ello porque de acuerdo a la Constitución es derecho de todo ciudadano a la crítica de los autos o fallos judiciales. Asimismo, las consecuencias de la segunda revisión de autos por el

superior jerárquico es la confirmación, revocación, confirmación parcial o nulidad de todo lo actuado (Zavala, 2016, p.169).

2.2.1.40 El recurso de queja

Se presenta ante órgano distinto al que lo expidió, cuando se deniega el recurso de apelación o casación. El recurso de queja como lo estipula en la nueva ley procesal del trabajo debe ser presentada por el abogado de la parte que recurre la sentencia de primera instancia, solo si el juez rechaza liminarmente el recurso de apelación (Zavala, 2016, p.145).

2.2.1.41 Recurso de casación

Se presenta ante instancia superior cuando se vulnera la jurisprudencia o acuerdos plenarios vinculantes, en este caso, la parte vencida, al no estar de acuerdo con lo resuelto por el juez de Sala, interpone el recurso de casación, que constituye una tercera instancia y son los tribunales de la Corte Suprema los que se encargaran la admisión de los actuados, pero solo, en el caso de que se haya vulnerado algún artículo del código sustantivo, o de otra manera, se haya hecho una interpretación errónea de alguna ley o jurisprudencia laboral vigente (Zavala, 2016, p.170).

2.2.2 Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas

Dentro de estas instituciones jurídicas tenemos a los beneficios sociales, los cuales están respaldados por la base legal respectiva, entre ellas tenemos el contrato, las gratificaciones, las vacaciones, la compensación por tiempo de servicio, y utilidades.

2.2.2.1 El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un instrumento legal que constituye y formaliza un vínculo laboral entre el trabajador y el empresario o empleador. Dentro del formalismo y la legislación laboral peruana, este contrato, debe reunir una serie de requisitos, para luego, ser elevado a la autoridad de trabajo, el cual debe contener los datos generales y las cláusulas que definen los casos específicos y demás aspectos del vínculo laboral (Ferro,

2019, p.16).

2.2.2.2 Elementos del contrato de trabajo

Entre los elementos del contrato de trabajo que la legislación laboral peruana reconoce, tenemos: la prestación personal, la subordinación y la remuneración.

2.2.2.3 La prestación personal

La prestación debe ser personal, es decir, que la persona natural, es la encargada de prestar sus servicios de manera voluntaria y personal, la relación laboral, puede extinguirse por la muerte del trabajador, o cumplir límite de edad y finalmente, por incapacidad del trabajador. La relación laboral en una empresa, el vínculo persiste hasta que se declare la disolución de la misma (Ferro, 2019, p.17).

2.2.2.4 La subordinación

En este caso hay dos principios que son: el principio de dirección y el principio de subordinación. En el primer caso, es atribución del empleador, el poder de dirección, que se ve reflejada en la imposición de ordenes o directivas que deberá cumplir de manera estricta. Por otro lado, por el principio de subordinación, el trabajador debe cumplir de manera estricta y dentro de una jornada laboral (Ferro, 2019, p.18).

2.2.2.5 La remuneración

La remuneración constituye el derecho monetario del trabajador por su prestación de sus servicios profesionales o técnicos por cuenta ajena, eso quiere decir, que se trabaja como dependiente. Dentro de la remuneración se incluyen diversos conceptos como: asignación familiar, CTS, gratificaciones y aguinaldo, vacaciones y utilidades. Asimismo, el empleador debe efectuar los descuentos de ley como: ESSALUD, AFP, impuesto a la renta, cuarta categoría, quinta categoría y otros (Ferro, 2019, p.19).

2.2.2.6 Tipos de contratos de trabajo en el sector privado

Los tipos de contrato en el sector privado se encuentra estipulado en el decreto legislativo 728 y podemos mencionar los siguientes, en primer lugar, tenemos: los contratos de naturaleza temporal como, los contratos por inicio de actividad, los contratos por

necesidad de mercado y contrato por reconvención empresarial. En segundo lugar, tenemos: los contratos de trabajo de naturaleza temporal entre los que destacan: el contrato ocasional, el contrato de suplencia y el contrato de emergencia y finalmente, tenemos: los contratos para obra o servicio, entre los cuales tenemos: contratos para obra determinada, contrato intermitente y contrato de temporada (Rodríguez, 2018, p.222).

Asimismo, podemos añadir que los trabajadores solo pueden ser contratados bajo la modalidad de plazo determinado como máximo 5 años, después de los cuales. El empleador tiene la obligación de contratar al trabajador bajo la modalidad de plazo indeterminado. En otras palabras, el trabajador, adquiere la condición de estable y solo podrá ser cesado de sus labores por causas debidamente justificadas (Alvarado, 2018, p.223).

2.2.2.7 Tipo de contrato en el sector público

En el sector público los contratos de trabajo se dan de acuerdo a las leyes específicas para cada sector. En el sector educación, los contratos de trabajo se adecúan a lo estipulado en la ley de reforma magisterial. En el caso de los trabajadores administrativos los contratos de trabajo se dan conforme a lo estipulado en los Contratos Administrativos de Servicio CAS aprobado por el DL 1057, sin embargo, este año 2021 el Congreso de la República aprobó una ley para que las entidades del estado no contraten personal por esta modalidad, que contiene cláusulas con beneficios recortados para los trabajadores. Asimismo, debemos destacar que en el sector público los contratos de trabajo y la propia carrera de los trabajadores se rigen por la ley servir y el DL 276 (Alvarado, 2018, p.236).

2.2.2.8 Los beneficios sociales

Los beneficios sociales son derechos ganados por el trabajador y que se amparan en leyes laborales, que es de cumplimiento obligatorio para todos los empleadores a nivel nacional, entre los principales beneficios sociales tenemos los siguientes; la escolaridad, un mes de vacaciones pagadas, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, la compensación por tiempo de servicios y la asignación familiar entre muchos otros (Águila, 2016, p.123).

Posteriormente se pasará a analizar cada uno de los beneficios laborales en nuestro medio, desde un punto de vista doctrinario, el tratamiento en la legislación peruana, se tratará algunas cuestiones debatibles que se presenta en la aplicación de estos beneficios, para

que en la parte final de este material se encuentre ejercicios de desarrollo para que el trabajador pueda practicar el cálculo de estos beneficios sociales (Zavala, 2016, p.123).

2.2.2.9 Beneficios sociales remunerativo

Entre los beneficios sociales de carácter remunerativo tenemos las siguientes gratificaciones legales, vacaciones, asignación familiar retribuciones por sobretiempo y trabajo en días de descanso.

2.2.2.10 Gratificaciones legales concepto

Son sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, para obtener este derecho es necesario que cumpla con los requisitos que exige la ley. Estas percepciones suponen un incremento patrimonial para atender un aumento previsible de gastos en estas dos épocas del año. No tienen naturaleza asistencial ni de liberalidad ni tampoco persigue una promoción del trabajador o su familia, simplemente puede considerarse un aumento salarial por la prestación de servicios (Zavala, 2016, p.125).

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones equivalentes a una remuneración mensual: una con motivo de Fiestas Patrias y otra con motivo de Navidad. Las gratificaciones deberán ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre (Alvarado, 2018, p.245).

2.2.2.11 Compensación por tiempo de servicios CTS

La CTS tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese del trabajo y de promoción del trabajador y su familia, para nadie es un secreto que existen mucha probabilidad de que la familia del trabajador o el mismo, pueda sufrir un imprevisto, es donde este fondo, le serviría para mitigar las consecuencias de estas (Najera, 2019, p.123).

Están comprendidos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplen cuando menos en promedio una jornada mínima diaria de 04 horas. Los depósitos de la CTS, incluidos sus intereses son intangibles e inembargables, salvo por alimentos y hasta el 50%. La CTS está regulado por el Decreto Supremo N° 004-97-TR y el Decreto Supremo N° 001-97-TR. (Gómez, 2016, p.321).

2.2.2.12 Las vacaciones anuales

Las vacaciones anuales están normadas en el DL. 713 en su artículo 10 señala: el trabajador tiene derecho a 30 días calendarios de descanso vacacional por cada año de servicios. De acuerdo al DL 728 los trabajadores tienen derecho a un mes pagado, después de cumplir un año de trabajo, pero si el trabajador no llegara a cumplir el año, al trabajador le corresponde una proporcional de acuerdo a los meses trabajados, resaltando que dicho beneficios tiene la calidad de irrenunciables y no es acumulable (Gómez, 2016, p.233).

2.2.2.13 Las utilidades

En principio la participación de utilidades consiste en pagos adicionales realizados a los trabajadores en función del logro de un cierto beneficio por parte de sus empresas. Las utilidades anuales son el justo reconocimiento a que después de un año de prestación de servicios a su empleador se les de participación legítima y reivindicativa a recibir un reconocimiento económico a su favor como compensación por ser parte importantes y trascendente en el valor agregado al capital aportado por el trabajador (Gómez, 2016, p.185).

Es un derecho de los trabajadores reconocido constitucionalmente en los siguientes términos: “el Estado reconoce el derecho de los trabajadores en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”. Tiene como objeto, que los trabajadores accedan a las utilidades netas que percibe el empleador como consecuencia de la gestión empresarial. Está regulada en el DS N° 009-989-TR. Que señala el derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generan las empresas (Zavala, 2016, p.245).

2.2.2.14 La desnaturalización de contrato

La desnaturalización de contrato constituye hoy en día una de las formas más comunes de sacarle la vuelta a la ley, por parte de los empleadores con el único objetivo de ahorrar en el pago de beneficios sociales para los trabajadores. Es por ello, que, en vez de ponerle en la planilla desde el primer día de trabajo, lo que hacen es pedirle que emita su recibo por honorarios, con el objetivo de hacerle un contrato de naturaleza civil, que solo tienen un carácter no subordinado, y de naturaleza temporal. Pero de acuerdo al *principio de primacía de la realidad*, ocurre que los trabajadores prestan sus servicios de manera

personal, subordinada y de carácter permanente. Afortunadamente, el Tribunal Constitucional a través de sus respectivas jurisprudencias, han confirmado en darle la razón a los trabajadores no solo del sector privado, sino también del sector público (Gómez, 2016, p.566).

La desnaturalización de contrato se ha constituido en una práctica abusiva y de explotación de los trabajadores peruanos, la cual debe ser corregida por las autoridades de trabajo en este caso particular, es competente el Ministerio de Trabajo, para ello este organismo del Estado tiene sus medios de fiscalización más idóneos. Además, este organismo tutelar, cuenta con los llamados Fiscalizadores Laborales quienes tiene en sus manos impartir justicia en favor de los más débiles en una relación laboral, en otras palabras, los trabajadores (Alvarado, 2018, p.247).

La desnaturalización de contrato es una artimaña legal para desvirtuar la naturaleza de contrato de un trabajador que labora de manera permanente, subordinada y sujeto a remuneración, para no abonarle los beneficios sociales. En ese sentido, corresponde al trabajador hacer valer su derecho ante la autoridad competente y demandar a su empleador sobre desnaturalización de contrato, como pretensión accesorio, porque la pretensión principal será el reconocimiento de un vínculo laboral con la demandada, solo si la judicatura le da la razón, entonces podrá solicitar el pago de beneficios sociales entre los que se incluye las vacaciones, aguinaldos, CTS, bonificación familiar y utilidades (Rodríguez, 2018, p.56).

2.2.2.15 Jurisprudencias sobre la desnaturalización de contrato TC

En nuestra patria existen jurisprudencias vinculantes laborales, entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

El Tribunal Constitucional en su expediente N° 05057-2013-PA/TC (Huatuco) (fj 18, 20, 21, 22 y 23) estableció con carácter de precedente, que en los casos en que se verifique la desnaturalización del contrato de trabajo temporal o civil no podrá ordenarse la reposición a plazo indeterminado cuando se evidencie que la parte demandante no ingresó a la administración pública mediante un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. En otras palabras, si bien es cierto que los trabajadores ingresaron a laboral a la entidad pública mediante un contrato civil

o de carácter temporal, solo para encubrir una relación laboral, para lo cual, emitieron recibos por honorarios, la autoridad del tribunal ha establecido que, si procede la demanda de desnaturalización de contrato, sin embargo, si el trabajador demanda la reposición, la plaza laboral en la que tiene vínculo, deberá estar compulsivamente presupuestada. Finalmente, esa misma sentencia del tribunal supremo hace una clara distinción entre carrera administrativa y trabajar como dependiente para una entidad pública, estableciendo como precedente vinculante que solo les corresponde la reposición a los trabajadores de carrera administrativa, siempre y cuando la plaza se encuentre presupuestada, se encuentre vacante y sometida a concurso publico de méritos.

Otra jurisprudencia vinculante sobre desnaturalización de contrato la tenemos en la sentencia del Tribunal Constitucional en su expediente N° 06681 2013 PA/TC (Cruz Llanos) en la que señala de manera expresa que la reposición del demandante solo procede si la plaza en la que laboraba el demandante solo pertenece a la carrera administrativa como puede ser los trabajadores del Decreto Legislativo 276 o de la ley del Servicio Civil N° 30057.

2.2.2.16 Jurisprudencias sobre desnaturalización de contrato Casaciones Laborales

En ese mismo orden de ideas, en la Casación laboral N° 11839-2017 Lima sobre desnaturalización de contrato ha señalado: que para analizar las normas previamente señala las características más relevantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral son las siguientes: a) el contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, existan políticas y convenios colectivos que no excluyan la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo); b) no solamente se debe invocar la causa respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; y, c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función a la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que en ningún caso

se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación.

Sexto: En ese contexto, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ha contemplado los siguientes contratos sujetos a modalidad, de acuerdo a su naturaleza: i) son contratos de naturaleza temporal: a) el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) contrato por necesidades del mercado; y, c) el contrato por reconversión empresarial; ii) son contratos de naturaleza accidental: a) el contrato ocasional; b) el contrato de suplencia; y, c) el contrato de emergencia; y, iii) son contratos de obra o servicio: a) el contrato específico; b) el contrato intermitente; y, c) el contrato de temporada. Asimismo, dichos contratos deberán ser celebrados de forma escrita y bajo las condiciones previstas en el cuerpo normativo citado.

Finalmente, se encuentra acreditado que el demandante se vinculó con la demandada mediante los contratos de trabajo a plazo fijo sujeto a la modalidad temporal tipificada en el artículo 82° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, conforme se ve de las copias del Contrato de Trabajo a plazo fijo y sus prórrogas que corren de fojas doce a veinticuatro, que fueron adjuntadas por el actor conjuntamente con la demanda.

Finalmente en la Casación Laboral N° 3592-2015 Callao ha señalado con respecto a la desnaturalización de trabajo lo siguiente: en su considerando Décimo Noveno: resuelve de lo antes precisado, en virtud al principio de primacía de la realidad queda establecido la relación laboral que pretendió ser encubierta con suscripción de contratos sujetos a modalidad, por tanto la causal de infracción normativa del artículo 4o del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviene en fundada.

2.3 Marco conceptual:

A quo. Se dice del juez de primera instancia, sobre quien se recurre una resolución a su jefe inmediato superior (Alvarado, 2018).

A quem. Se dice del juez de segunda instancia o Sala superior quien dicta la sentencia de vista (Alvarado, 2018).

Aguinaldo. Es un beneficio económico que tiene derecho el trabajador de la actividad pública o privada a recibir una suma dineraria en los meses julio y diciembre (Rodríguez, 2018).

Apelación de sentencia. Es un recurso impugnatorio que consiste en la revisión de la sentencia emitida por el *a quo*, por el superior jerárquico, con el objetivo de dejarla sin efecto (Alvarado, 2018).

Beneficios sociales. Son el conjunto de derechos que tienen el trabajador que se encuentra contratado en planilla, y que es amparado por jurisprudencia vinculante y la propia Constitución Política del Perú (Rodríguez, 2018).

Bonificación familiar. Es una suma de dinero, que tiene derecho el trabajador que se encuentra en planilla, por el solo hecho de acreditar tener hijos menores de edad (Rodríguez, 2018).

Calidad de la sentencia. Se refiere si esta después de aplicar los parámetros alcanza un alta, mediana o baja calidad (Alvarado, 2018).

Contrato de trabajo. Es un documento privado con voluntad de ambas partes, empleador y trabajador, por el cual ambas partes se comprometen a establecer cláusulas, con el objetivo de proveer un servicio o producción, de acuerdo a las normas laborales vigentes (Rodríguez, 2018).

Contrato por locación de servicios. Es un tipo de contrato amparado en el código civil, y tiene carácter temporal y no subordinado (Rodríguez, 2018).

CTS. Compensación por tiempo de servicio, viene a ser un fondo de contingencia en caso el trabajador o trabajadora pudiera en un caso extremo, quedarse sin trabajo (Rodríguez, 2018).

Derecho a la defensa. Toda persona tiene derecho a la defensa. Toda persona tiene la facultad de tomar conocimiento de la pretensión deducida en su contra, de ser oído en juicio, de defender los derechos, de contar con un defensor, de ofrecer pruebas a su favor y de obtener una sentencia que oportunamente resuelva la causa (Alvarado, 2018).

Desnaturalización de contrato. Se dice de aquellos contratos de naturaleza civil que reemplazan a un contrato laboral con incorporación a planilla, cuyo objetivo es ahorrar en el pago de beneficios sociales al trabajador (Rodríguez, 2018).

Doctrina. conjunto de tesis, opiniones, de tratadistas, juristas que tratan de dar una explicación, sentido a las leyes o temas controvertidos que muchas veces los abogados citan en sus alegatos o informes orales (Alvarado, 2018).

Evidencia. restos, partes o vestigios de la perpetración de un hecho delictivo (Alvarado, 2018).

Jurisprudencia. Es el mejor comentario, el más autorizado para la genuina interpretación e inteligencia de la Ley, hay mas quien tiene la jurisprudencia a su favor de allí el ahincó de los prácticos en citarla tiene prácticamente los jueces a su favor (Alvarado, 2018).

Justiciales. Se dice de las personas que toman parte en un proceso judicial (Alvarado, 2018).

Medios probatorios. Son todos los documentos, declaraciones y evidencias que las partes aportan al proceso laboral para acreditar su pretensión o para rechazarla (**Rodríguez, 2018**).

Normatividad. Se refiere al establecimiento de reglas o leyes, dentro de cualquier grupo u organización, la moral es la formación que tiene o el conjunto de creencias de una

persona o grupo social determinado, y la ética es la forma en la que te comportas en la sociedad, es la que se dedica al estudio de los actos humanos; por lo tanto, la normativa en esos campos son las leyes y reglas que rigen el comportamiento adecuado de las personas en sociedad (Alvarado, 2018).

Parámetro. Es un número que resume la gran cantidad de datos que pueden derivarse del estudio de una variable estadística. El cálculo de este número está bien definido, usualmente mediante una fórmula aritmética obtenida a partir de datos de la población (Alvarado, 2018).

Primacía de la realidad. Es un principio laboral que consiste en lo siguiente: que sobre las apariencias alegadas por las partes, lo que prima es lo que se aprecia en los hechos de la propia realidad (Rodríguez, 2018).

Puntos controvertidos. Son aquellos puntos de controversia sobre los cuales se orientará la discusión de las partes, y que son considerados esenciales para llegar a resolver un caso (Rodríguez, 2018).

Recurrente. Se dice de la persona que impulsa una acción ante las judicaturas de la patria (Alvarado, 2018).

Reposición. Es el recurso que se interpone contra los decretos y tiene por objeto que el juez reponga o reforme la decisión adoptada en su resolución (Alvarado, 2018).

Utilidades. De acuerdo a la filosofía marxista, la plusvalía generada por el trabajo del proletario debe ser también repartida no solo entre los propietarios de los medios de producción, sino también, con el proletario (Rodríguez, 2018).

Vacaciones truncas. Viene a ser los días pagados que tiene derecho el trabajador, después de cumplir el año de trabajo. En este caso el trabajador, por motivos ajenos a su voluntad no pudo gozarlas en su debido tiempo (Rodríguez, 2018).

2.4 Hipótesis

En la presente investigación se utilizó las siguientes hipótesis:

Hipótesis general

Existe alta calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00033-2016-0-1801-JR-LA-08 del distrito judicial de Lima – Lima 2021.

Hipótesis específica con respecto a la sentencia de primera instancia.

Existe alta calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia, sobre desnaturalización de contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado.

Hipótesis específica con respecto a la sentencia de segunda instancia.

Existe alta calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo de la investigación

La investigación es de enfoque cuantitativa – cualitativa (Mixta).

Cuantitativa. El enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos organizados de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones. Aquí lo que se trata es de cuantificar las variables para proceder a su medición, tabular los datos mediante estadígrafos y proceder a presentarlos mediante gráficos estadísticos (Hernández & Mendoza, 2018, p.8).

En perfil cuantitativo se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; en el presente trabajo facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento para recoger los datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

Cualitativa. La investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández & Mendoza, 2018).

En ese orden de ideas, se dice que es mixto porque se cuantifica los parámetros, pero también se hace un análisis de los resultados, con su respectiva interpretación.

3.2 Nivel de investigación

El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Se dice que la investigación es exploratoria porque indaga aspectos poco conocidos por la comunidad científica o también estudiar temas poco conocidos. En otras palabras, los estudios exploratorios tienen el objetivo de estudiar un fenómeno nuevo, sobre la cual se tienen muchas dudas (Hernández & Mendoza, 2018, p.106).

Las investigaciones descriptivas buscan una explicación a un hecho o fenómeno poco estudiado. En el presente estudio se aprecia que la variable calidad de las sentencias es un hecho poco estudiado, por lo tanto se adecua al perfil de una investigación descriptiva (Hernández & Mendoza, 2018, p.108).

3.3 Diseño de la investigación

No experimental. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador. **Retrospectiva.** Porque el expediente en estudio es un hecho del pasado. **Transversal.** Se hizo un corte temporal para la recolección de datos (Hernández & Mendoza, 2018, p.174).

En el presente estudio, no se manipuló la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado.

3.4 Unidad de análisis

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial N° 00033-2016. Es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso ordinario; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Lima.

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fue el expediente N° 00033-2016 pretensión judicializada sobre desnaturalización de contrato y otros, tramitado siguiendo las reglas del proceso ordinario; perteneciente a los archivos del juzgado laboral; situado en la localidad de Lima; comprensión del Distrito Judicial de Lima.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, la sentencia estudiada se encuentra ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución aplicada a su contenido fue, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asignó solo las iniciales de sus nombres y apellidos por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

3.5 Definición y operacionalización de la variable e indicadores

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

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

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

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

3.6 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se contrastó los parámetros o indicadores con la información contenida en la sentencia, colocando si cumple o no cumple de acuerdo al caso. Cada si cumple tiene un valor cuantitativo, mientras que cada no cumple no tiene valor o valor cero (Pino, 2018, p.254).

Respecto al instrumento, podemos señalar que es dicotómica, es decir, que presenta dos valores si cumple o no cumple y cada una con su respectivo valor cuantitativo. En la presente investigación se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado, mediante juicio de expertos, asimismo, el instrumento consta de parámetros que fueron diseñados de acuerdo al marco teórico y cuya función tienen la de medir la calidad de la sentencia en estudio (Pino, 2018, p.354).

3.7 De la recolección de datos

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

3.8 Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

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

sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento y la descripción especificada en el anexo 4.

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

La autoría de la elaboración del instrumento, recojo, sistematización de los datos para obtener los resultados y el diseño de los cuadros de resultados le corresponden a la docente: Dionea Loayza Muñoz Rosas.

3.9 Matriz de consistencia lógica

En el presente trabajo la matriz de consistencia será básica: problema de investigación y objetivo de investigación; general y específicos; respectivamente. No se presenta la hipótesis, porque la investigación es de carácter univariado y de nivel exploratorio descriptivo. Dejando la variable e indicadores y la metodología a los demás puntos expuestos en la presente investigación.

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

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

Título: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y otros, en el expediente N° **00033-2016-0-1801-JR-LA-08** del distrito judicial de Lima – Lima 2021.

	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN
--	----------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------

GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00033-2016-0-1801-JR-LA-08; del distrito judicial de Lima –Lima 2021?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00033-2016-0-1801-JR-LA-08; del distrito judicial de Lima –Lima 2021.	Existe alta calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00033-2016-0-1801-JR-LA-08; del distrito judicial de Lima – Lima - 2021.
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específica
ESPECÍFICOS	Respecto de la sentencia de primera instancia	Respecto de la sentencia de primera instancia	Respecto de la sentencia de primera instancia
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia, sobre desnaturalización de contrato y otros según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00033-2016-0-1801-JR-LA-08; del distrito judicial de Lima – Lima 2021?	Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia, sobre desnaturalización de contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	Existe alta calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia, sobre desnaturalización de contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado
	Respecto de la sentencia de segunda instancia	Respecto de la sentencia de segunda instancia	Respecto de la sentencia de segunda instancia
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato y otros según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00033-2016-0-1801-JR-LA-08; del distrito judicial de Lima – Lima 2021?	Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato y otro, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	Existe alta calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

3.10 Principios éticos

Para cumplir con ésta exigencia, inherente a la investigación, se ha suscrito una declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, además, para no dañar la imagen personal de las partes que interviene en el presente proceso solo se utilizó las iniciales de sus nombres y apellidos, éste se evidencia como anexo 6. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

IV RESULTADOS

4.1 Resultado

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato y otros.

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

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

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° **00033-2016-0-1801-JR-LA-08** del Distrito Judicial de Lima.

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

Interpretación:

El cuadro 1, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° **00033-2016-0-1801-JR-LA-08**; del Distrito Judicial de Lima, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y otros.

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

									[1 - 2]	Muy baja				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	----------	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°00033-2016-0-1801-JR-LA-08 del Distrito Judicial de Lima.

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

Interpretación:

El cuadro 2, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00033-2016-0-1801-JR-LA-08 del Distrito Judicial de Lima fue de rango: muy alto. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alto, muy alto y alto, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alto y alto; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alto; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: baja y muy alta, respectivamente.

4.2 Análisis de resultado

Conforme a los resultados se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y otros, en el expediente N° **00033-2016-0-1801-JR-LA-08**; del Distrito Judicial de Lima 2021 fueron de rango muy alta y muy alta (Cuadro 1 y 2).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se trata de una sentencia, emitida por un órgano jurisdiccional de primera instancia, este fue el Vigésimo Primer Juzgado Laboral Permanente del Distrito Judicial de Lima, cuya calidad fue de rango alta (Cuadro 1).

Asimismo, se determinó que la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta (anexo 5.- Cuadros 5.1, 5.2 y 5.3).

Dónde:

1. En cuanto a su parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango muy alto. Se derivó de la calidad de la introducción que fue muy alta y de la postura de las partes que fue muy alta. (anexo 5.- cuadro 5.1).

En la introducción, se halló los 5 indicadores: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso, y la claridad.

Por su parte, en la postura de las partes, se halló 4 de los 5 indicadores: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; los puntos controvertidos; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes y la claridad, mientras que 1; la pretensión del demandado no se halló.

2. En cuanto a la parte considerativa se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho que fueron ambas muy altas. (anexo 5.- cuadro 5.2).

En la motivación de los hechos, se halló los 5 indicadores: razones que evidencian la selección de los hechos probados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas;

razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. y la claridad

Asimismo, en la motivación del derecho se halló los 5 indicadores: la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; las razones respetan los derechos fundamentales; la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

3. En cuanto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que ambas fueron muy altas. (anexo 5.- cuadro 5.3).

En la aplicación del principio de congruencia, se halló los 5 indicadores: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; nada más que las pretensiones ejercitadas; aplicación de las dos reglas precedentes; respectivamente, y hay correspondencia con la parte expositiva y considerativa; y la claridad.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se halló los 5 indicadores: hay mención expresa de lo que se decide; evidencia mención clara de lo que se decide; evidencia a quién le corresponde cumplir con la sentencia; hay mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso y la claridad.

Sobre la sentencia de segunda instancia

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de segunda instancia, esta fue la Primera Sala Laboral Permanente de Lima de la Corte Superior de Justicia de Lima, del Distrito Judicial de Lima y su calidad fueron de rango muy alta, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 2).

Asimismo, se determinó que la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, fueron de rango: muy alta, muy alta, y alto (anexo 5.- Cuadro 5.4, 5.5 y 5.6).

4. La calidad de su parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción que fue rango muy alta y la postura de las partes que fue de rango alta. (anexo 5.- cuadro 5.4).

En la introducción, se halló los 5 indicadores: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, evidencia los aspectos del proceso y la claridad.

En la postura de las partes se halló 4 de los 5 indicadores: Existe el objeto de la impugnación, Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; existe la pretensión de quien formula la impugnación y la claridad; mientras que 1: existe la pretensión de la parte contraria al impugnante, no se halló.

Según el Tribunal Constitucional en su expediente N° 05410-2013-PHC/TC, fj. 2 señala:

Ha precisado también que: “(...) *El hecho de que el derecho a la pluralidad de la instancia ostente un contenido esencial, y, a su vez –en tanto derecho fundamental de configuración legal–, un contenido delimitable por el legislador democrático, genera, entre otras, una consecuencia inevitable, a saber, que el referido derecho “no implica un derecho del justiciable de recurrir todas y cada una de las resoluciones que se emitan al interior de un proceso”*

5. La calidad de su parte considerativa se determino que su calidad fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho que fueron ambas muy alta. (anexo 5.- cuadro 5.5).

En la motivación de los hechos, se halló los 5 indicadores: las razones evidencian la selección de los hechos probados; se aprecia la fiabilidad de las pruebas; la valoración conjunta; existe aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad.

Finalmente, en la motivación del derecho, se halló los 5 indicadores: se aprecia que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; se interpreta las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; se aprecia la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad.

Según el Tribunal Constitucional en su expediente N° 05410-2013-PHC/TC, fj. 3. señala:

Ahora bien, cabe señalar que este Tribunal ha advertido que el derecho *sub exámine*, también denominado derecho a los medios impugnatorios, es uno de configuración legal conforme lo ha establecido en la STC 4235-2010-HC/TC: “...el derecho a los medios impugnatorios es

un derecho de configuración legal, mediante el cual se posibilita que lo resuelto por un órgano jurisdiccional pueda ser revisado por un órgano jurisdiccional superior” .

6. **Respecto a** su parte resolutive se determinó que su calidad fue de rango alto. Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia que fue de rango bajo y la descripción de la decisión que fue de rango muy alto. (anexo 5.- cuadro 5.6).

En la aplicación del principio de congruencia, se halló 2 de los 5 indicadores: hay correspondencia entre la parte expositiva y considerativa y la claridad, mientras que 3: resolución de todas las pretensiones formuladas en la apelación; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en la apelación; aplicación de las dos reglas precedentes, no se halló.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se halló los 5 indicadores: se aprecia lo que se ordena; mención clara de lo que se decide; mención expresa a quién le corresponde cumplir con el fallo; a quién le corresponde el pago de los costos y costas, y la 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 instancia y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y otros del expediente N° **00033-2016-0-1801-JR-LA-08** del Distrito Judicial de Lima, fueron de rango muy alta y muy alta (Cuadro 1 y 2).

En relación a la calidad de la sentencia de primera instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta. (cuadro 1).

La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (anexo 5.- cuadro 5.1).

La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta (anexo 5.- cuadro 5.2).

La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta anexo 5.- (anexo 5.- cuadro 5.3).

En relación a la calidad de la sentencia de segunda instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y alta, respectivamente. (cuadro 2).

La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (anexo 5.- cuadro 5.4).

La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta (anexo 5.- cuadro 5.5).

La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango alta (anexo 5.- cuadro 5.6).

BIBLIOGRAFIA

- Águila, J. (2016). *La Jurisprudencia en los Procesos laborales en el Perú*. Perú. Editorial Egacal.
- Alvarado, A. (2019). *Manual del Proceso Laboral en el Perú de Acuerdo a la Nueva Ley y la Jurisprudencia Laboral*. Perú. Editorial Itentitia.
- Aguedo, B. (2014). *La Jurisprudencia Vinculante y los Acuerdos Plenarios Laborales*. (tesis de pregrado) Universidad Católica. Lima-Perú.
- Bautista, P. (2016). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima, Peru: Ediciones Jurídicas.
- Berrios, A. (2016). *Los Porcesos Laborales en el Perú*. Perú. Ediciones Jurídicas.
- Bordón, M. (2017). *Desnaturalización de contrato laboral*. Tesis de pregrado. Universidad Autónoma de México. México.
- Camargo, K. (2016). *Desnaturalización de contrato administrativo de administración de servicios*. Tesis de pre grado. Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.
- Campos, A. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. Colombia. Editorial Jurídicas.
- Código Civil. (2020). Lima, Perú: Juristas Editores.
- Collas, D. &. (2016). *Diccionario Jurídico* (Primera ed.). Lima, Perú: Berrio.
- Cortez, J. & Álvarez, S. (2017). *Manual de Redacción de Tesis Jurídicas*. México. Editorial Amate.
- Del Rosario, R. (2016). *Derecho Procesal del Trabajo*. Chimbote, Perú: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Perú. Fondo Editorial.
- Galvez, W.& Maquera, L. (2020). *Diccionario Juridico*. Lima, Perú: Poder Judicial del Perú.

- Gómez, F. (2016). *Derecho del Trabajo. Nueva Ley Porcesal del Trabajo. Analisis Secuencial, Doctrinario y Jurisprudencial*. Perú. Editorial San Marcos.
- González, J. (2016). *El derecho a la critica de las sentencias al amparo de la Constitucion Politica (on line)*. (R. C. Derecho, Ed.) Santiago: Tesis de Maestria no publicada.
- Hernández, C. (2018). *Derecho Procesal Civil*. Lima, Perú: Ediciones Juridicas.
- Hernández, F. & Mendoza, A. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hinostroza, A. (2016). *La Prueba en el Proceso Civil* (Primera ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Hinostroza, A. (2016). *Derecho Procesal Civil*. Lima, Perú: Juristas Editores.
- Landa, C. (2016). *El Derecho al Debido Proceso en la Jurisprudencia* (Vol. 1). Lima, Perú: Academia de la Magistratura.
- Mavila, A. (2012). *La Corrupcion en el Poder Judicial*. (Tesis de pre grado) UNMSM. Lima-Peru.
- Mejía, E. (2016). *Metodología de la Investigación Científica* (Primera ed.). Lima, Perú: Unidad de Post Grado de la facultad de Educación de la UNMSM.
- Mejía, E. (2016). *Técnicas e Instrumentos de Investigación*. Lima, Perú: Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM.
- Nájera, A. (2019). *Derecho Laboral y sus Instituciones Jurídicas*. Bolivia. Unidad de Estudios Superiores de la Paz.
- Palacios, A. (2017). *La Problemática de la Administración de Justicia en el Perú*. Perú. Idemsa.
- Pérez, B. (2016). *El Derecho del Trabajo*. Argentina. Editorial Astrea.
- Pino, R. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú. Editorial San Marcos.

Rodríguez, T. (2016). *La Prueba como elemento Valorativos en los Procesos Judiciales*. EGACAL Editores. Perú.

Rodríguez, J. (2018). *Manual Práctico del Proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497*. Perú. Motivensa Editora Jurídica.

Salinas, D. (2011). *La Crisis de la Celeridad en las Decisiones Judiciales*. (U. N. Marcos, Ed.) Lima, Peru: Tesis de Doctorado no publicada.

Sanguineti, W. ((2017). *Derecho Constitucional del Trabajo* (Segunda ed.). Lima, Perú: Dialogo con la Jurisprudencia.

Sarango, F. (2016). *El debido proceso y el principio de la motivación de las Resoluciones Judiciales*. (Tesis de pregrado). Universidad de Cuba. Cuba.

Schonbohm, H. (2016). *Manual de Sentencias. Aspectos Generales de Estructura, Argumentación, y Valoración Probatoria*. Poder Judicial del Perú. Perú.

Sentencia de Casación Laboral N° 03592-2015 Callao.

Sentencia de Casación Laboral N° 11839-2017 Callao

STC expediente N° 0008 2005 PI/TC

STC expediente N° 01396 2001 PA/TC

STC expediente N° 03146 2012 PA/TC

STC expediente N° 04235 2010 PHC/TC

STC expediente N° 05057 2013 PI/TC (Huatuco)

STC expediente N° 0394 2011 PA/TC

STC expediente N° 03032 2009 PA/TC

STC expediente N° 03179 2004 PA/TC

STC expediente N° 00529 2010 PA/TC

STC expediente N° 03433 2013 PA/TC

STC expediente N° 00037 2012 PA/TC

STC expediente N° 02132 2008 PA/TC

Zavala, A. (2016). *Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: EGACAL

Anexo 1. Sentencias



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

VIGÉSIMO PRIMER JUZGADO LABORAL PERMANENTE

EXPEDIENTE N° : 00033-2016-0-1801-JR-LA-08

DEMANDANTE : D C C

DEMANDADO : BANCO DE LA NACIÓN

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTOS

SENTENCIA N° 518 - 2018-21° JETPL

RESOLUCIÓN N° ONCE

LIMA, VEINTIOCHO DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIECIOCHO.

I. ANTECEDENTES:

Mediante escrito de fojas 370 a 402, **D C C** interpone demanda contra el **BANCO DE LA NACIÓN** teniendo como pretensiones los siguientes conceptos:

PRIMERA PRETENSIÓN PRINCIPAL: Se reconozca la condición de trabajador con vínculo laboral de carácter indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 desde el 03 de marzo del 2008, lo que implica la desnaturalización de los contratos por locación de servicios.

SEGUNDA PRETENSIÓN PRINCIPAL: Se ordene el pago de la suma de s/.129,160.50 soles por concepto de gratificaciones, vacaciones no gozadas, Compensación por Tiempo de Servicios, Asignación Familiar, Utilidades y Bonificación extraordinaria temporal-Ley 29351- durante el periodo del 03 de marzo del 2008 a 03 de septiembre del 2015, debiendo la demandada constituirse en depositaria respecto a la compensación por tiempo de servicios.

TERCERA PRETENSIÓN PRINCIPAL: Se ordene el pago por concepto de bonificaciones convencionales tales como, reintegro de remuneraciones, escolaridad, refrigerio, movilidad, bono por desempeño grupal, bonificación por cierre de pliego, durante el periodo 03 de marzo del 2008 al 03 de septiembre del 2015.

PRETENSIÓN ACCESORIA: Se ordene el pago de los intereses legales y costos del proceso.

Todo por la suma de **S/ 274, 588.50 (Doscientos setenta y cuatro mil quinientos ochenta y ocho con 55/100 soles)**

II. FUNDAMENTOS DEL ESCRITO DE LA DEMANDANTE:

El actor, en su demanda invocó los siguientes fundamentos de hecho:

- 2.1. Manifiesta que inició sus labores en la emplazada el 03 de marzo del 2008, relación que fue sucesivamente prorrogada mediante sendos contratos de locación de servicios y adendas en la Secretaria General realizando una prestación personal y en calidad de subordinado.
- 2.2. Refiere que en las cláusulas sexta de los contratos de fechas; 14 de mayo del 2010, 17 de septiembre del 2010, 20 de enero del 2011, 25 de abril del 2011, 26 de julio del 2011, 27 de octubre del 2011, 30 de enero del 2012, 07 de mayo del 2012, 20 de septiembre del 2012, 19 de octubre del 2012, 22 de noviembre del 2012, 22 de enero del 2013, 06 de mayo del 2013, 25 de julio del 2013, 21 de octubre del 2013, 29 de enero del 2014, 08 de abril del 2014, 12 de junio del 2014, 14 de agosto del 2014, 14 de noviembre del 2014, 17 de febrero del 2015 y 18 de mayo del 2015, se estableció el carácter de prestación personal del servicio al establecer: “El locador se compromete a no delegar a otra persona la conducción de la ejecución parcial o total del servicio (...)”; el actor manifiesta que, si bien dejaron la posibilidad de que el Banco pudiera autorizar la delegación, esto no fue más que un cumplido, ya que en la realidad, en los más de siete años de labores, nunca se dio esta delegación, siempre el recurrente realizaba las labores encomendadas en la Secretaria General y no podría ser de otra manera, ya que el recurrente realizaba su labor de manera personal, subordinada y remunerada.

- 2.3. Aunado a ello, el accionante argumenta que en la cláusula 4° de dichos contratos, también se verifica que el pago de su remuneración estaba condicionado a la expedición de un Acta de Conformidad por parte de la demandada y el pago era de periodicidad mensual, tan igual que el resto de trabajadores del Banco de la Nación. Esto demuestra que el recurrente tenía una labor de carácter personal, es decir un vínculo laboral y no civil.
- 2.4. Asimismo, refiere que no solo realizaba su labor en forma personal, subordinada y remunerada; sino también dentro de las instalaciones de la demandada, cumpliendo el mismo horario que todo el resto del personal, donde incluso se le había otorgado oficina, computador y un usuario de acceso para comunicarse vía Web con todos los trabajadores y jefes de la institución, con la finalidad de remitir información propia del trabajo de la institución. Además, menciona que mediante solicitudes de accesos, se verifica que la entidad autorizaba activar la cuenta a nombre del recurrente donde se le asignaba una computadora personal, código del empleado, código de área, un anexo, correo y rol funcional para ejercer su trabajo, así también se le cambiaba de equipo con la data y el software respectivo autorizado por la División de Tecnología de la información del Banco.
- 2.5. En cuanto al carácter laboral y no civil de la relación con la demandada también se verifica con los memorandos que emitían sus jefes y demás funcionarios de la entidad, donde se le alcanzaba copia de los mismos para conocimiento y acción en lo que le correspondía. También argumenta que se le designaba como miembro titular del Comité Especial encargado de los procesos de selección para licitaciones públicas y adjudicaciones Directas Selectivas. Se le designó como Coordinador del Departamento de Secretaria General para temas de redes sociales, de la misma manera se le designó como miembro del equipo del proyecto: “Promoción del Código de ética”, entre otros.
- 2.6. El actor manifiesta que aún mantiene el vínculo laboral con la demandada; que la Dirección de Inspección de trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social ha multado reiteradamente a la demandada por incumplir sus obligaciones laborales para con el recurrente y otros trabajadores de la empresa. Es así que mediante el Acta de Infracción N° 1576-2011-MTPE/1/20.4 de fecha 28 de junio

del 2011, verifico que 29 trabajadores del Banco de la Nación, entre ellos el actor no estaban registrados en las planillas de pago, no les entregaban boletas de pago y tampoco existía hojas de liquidación de Compensación por Tiempo de Servicios.

2.7. Manifiesta que existe una situación de precariedad laboral, ya que no les reconocía vacaciones ni gratificaciones, menos contaban con seguro de salud y otros derechos laborales. Por otro lado, la demandada interpuso Recurso de Nulidad contra el Acta de Infracción N° 1576-2011-MTPE/1/20.4 de fecha 28 de junio del 2011, la misma que mediante Resolución Sub Directoral N° 191-2014-MTPE/1/20.41 de fecha 29 d abril del 2014, la declaró Infundada. Aunado a ello, mediante el Acta de Infracción N° 2462-2012-MTPE/1/20.4 de fecha 12 de septiembre del 2012, el Inspector de trabajo volvió a comprobar que el recurrente seguía siendo vulnerado en sus derechos laborales junto a otros compañeros de trabajo, pues si bien los contratos que le hicieron fueron bajo la modalidad de locador de servicios, es decir, contratos civiles, en verdad hacia una labor personal, subordinada y remunerada, lo que demuestra que los contratos civiles eran una forma de encubrir una autentica relación laboral para evadir los pago de beneficios sociales y otros derechos que le correspondían al recurrente.

2.8. Asimismo, solicita el pago de sus beneficios sociales de ley, vacaciones, asignación familiar, utilidades y bonificación extraordinaria temporal durante el periodo 03 de marzo de 2008 hasta el 03 de septiembre de 2015, CTS, así como el otorgamiento de sus beneficios sindicales, correspondientes a los incrementos remunerativos, escolaridad, refrigerio, movilidad, bono por desempeño grupal y bono por cierre de pliego derivados de los convenios colectivos desde el 03 de marzo de 2008 hasta el 03 de septiembre de 2015.

La demanda fue admitida mediante Resolución N° 01 de fecha 03 de marzo de 2016, programándose la audiencia de conciliación, desarrollándose el 26 de julio de 2016, día en el en la cual se llevó a cabo dicha audiencia sin arribar a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que, se procedió a fijar como pretensiones materia de juzgamiento, siendo las siguientes:

PRETENSIONES MATERIA DE JUICIO:

1. Determinar si corresponde ordenar se reconozca la condición de trabajador con vínculo laboral de carácter indeterminado, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo No. 728 desde el 03 de marzo del 2008, lo que implica la desnaturalización de los contratos por locación de servicios.
2. Determinar si corresponde ordenar el pago de por la suma de S/. 129,160.50 soles por concepto de gratificaciones, vacaciones no gozadas, Compensación por Tiempo de Servicios, Asignación Familiar, Utilidades y Bonificación extraordinaria temporal - Ley 29351 durante el período del 03 de marzo del 2008 a 03 de setiembre del 2015, debiendo la demandada constituirse en depositaria respecto a la compensación por tiempo de servicios.
3. Determinar si corresponde el pago de S/. 145,428.00 soles por concepto de bonificaciones convencionales tales como: reintegro de remuneraciones, escolaridad, refrigerio, movilidad, bono por desempeño grupal, bonificación por cierre de pliego, durante el período del 03 de marzo del 2008 a 03 de setiembre del 2015.
4. Determinar si corresponde ordenar el pago de los intereses legales y costos del proceso.

Acto seguido se procede a requerir a la demandada a fin de que cumplan con presentar su escrito de contestación y anexos correspondiente, cuya copia es puesta a disposición de la parte demandante. Revisado el escrito de contestación de la demanda y sus anexos, advirtiéndole que la misma contiene los presupuestos procesales y los requisitos previstos en el artículo 19° de la NLPTL, el Señor Juez dispuso, tener por contestada la demanda.

III. FUNDAMENTOS DEL ESCRITO DE LA DEMANDADA:

- 3.1. Refiere que el Banco de la Nación siempre ha actuado ciñéndose estrictamente a las disposiciones legales y administrativas que regulan los contratos de Locación de Servicios, conforme a las facultades que tiene conferidas. Asimismo, menciona que se encuentra plenamente demostrado que el demandante nunca ha tenido la condición de trabajador de la entidad, menos aún que haya ostentado los Cargos de Conserje, debido a que los contratos de locación de servicios se encuentran

formalizados entre una Empresa Pública, como es el Banco de la Nación y una empresa natural, como el demandante, por lo que lo acordado se regula obligatoriamente por las normas complementarias que para los contratos de servicios no personales se ha consagrado en nuestro ordenamiento jurídico, y esencialmente por el Código Civil.

3.2. Del mismo modo, conforme se advierte de los contratos de Locación de Servicios que acompaña el accionante, el Banco ha suscrito Contratos por Periodos determinados con el actor, por lo que la contratación celebrada con el actor obedece a una de orden temporal y sin vínculo laboral, al ser una contratación de Locación de Servicios, no existiendo continuidad en los mismos al advertirse que tienen interrupciones; en ese sentido, menciona el demandado que el actor solo fue un locador de servicios, por cuya contraprestación se le retribuía con la suma de s/.2,950.00 nuevos soles previo giro del respectivo recibo por honorarios.

3.3. Así, también manifiesta que conforme aparece de los documentos que acompaña el demandante, no se acredita la existencia de una relación laboral. Es más, tampoco de los documentos que se adjunta no se visualiza la existencia de los elementos esenciales para que se configure una relación laboral. Sobre la naturaleza civil del contrato celebrado con el demandante, menciona que mal hace el demandante al pretender se le reconozca una relación laboral, ya que conocía perfectamente el tipo de contrato que suscribió, el mismo que corresponde estrictamente a uno de servicios no personales prestados a una Entidad del Estado, como es el Banco de la Nación. Pues, prueba del vínculo civil que mantenía el demandante con dicha institución, son los recibos por honorarios que fueron girados por el actor, en donde se aprecia que el brindó un servicio al Banco sin subordinación y a cambio de una contraprestación dineraria, denominada retribución, en razón al tiempo y forma de los servicios prestados, características que no son acordes con los elementos constitutivos propios de un contrato de trabajo.

3.4. Asimismo, bajo ese contexto, el demandado argumenta que la naturaleza de los contratos celebrados con el actor, fueron de carácter civil, por cuanto niega alguna supuesta desnaturalización de aquellos; además, que resulta necesario que cualquier reclamo sobre el particular, debe contar con ciertos elementos

determinantes que respalden su dicho, esto quiere decir, que tiene que probar lo que pretende.

3.5. Refiere que, no existen tales situaciones, conforme se puede apreciar de las instrumentales que adjunta, los cuales no resultan ser pruebas objetivas de su pedido, y tampoco prueban que el demandante ha desarrollado los tres elementos de una relación laboral que son; prestación de servicios personalísima, prestación de servicios remunerado y subordinación; y en cuanto a este último elemento, el demandado argumenta que el actor no ha acreditado con medio probatorio alguno que durante los periodos indicados precedentemente haya existido la presencia del elemento diferenciador de los contratos de trabajo, esto es el elemento de la subordinación se acredita que entre las partes lo que existió fue una contratación de naturaleza civil.

3.6. Aunado a ello, menciona que existe diferencia entre el concepto de pago de remuneración del trabajador dependiente y el concepto de pago de prestación de servicios, pues el primero es el resultado del pago por el trabajo realizado en forma directa a un empleador, del cual es dependiente y el segundo se trata de una retribución por el servicio prestado y para lo cual el locador a su recepción otorgada al comitente (Banco) su factura o recibo por honorario; de esa manera se desvirtúan supuestas pruebas contenidas en la demanda, pues a consideración de demandado se debe tener en cuenta la existencia de una intención deliberada del actor de fingir o simular una situación jurídica inexistente o distinta a la realidad.

3.7. Ahora bien, en cuanto a los incrementos remunerativos y cierre de pliego otorgados por convenios colectivos, el demandado manifiesta que el actor no tiene la condición de trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada en la entidad demandada, siendo un locador de servicios y que bajo dicha condición no puede formar parte de sindicato alguno de trabajadores que existe en el Banco de la Nación, resaltando además que en el caso de que la judicatura considere que el vínculo contractual que unió a las partes fue de naturaleza laboral, debe tener en cuenta que la afiliación al sindicato es libre y voluntaria, razón por la cual no podría ser considerado al actor como miembro de alguno de los sindicatos que existen en la entidad, cuando el accionante no ha manifestado su libre voluntad

ante alguno de ellos de ejercer su derecho de afiliación, derecho constitucional que el juzgado debe considerar al resolver este extremo demandado.

3.8. En cuanto a la asignación por refrigerio, por movilidad, escolaridad y uniforme, en cuanto a estos conceptos solo se dan cuando cumplen tres condiciones, esto es, los montos que se otorgan al trabajador deben estar directamente destinados para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, que dichos montos sean razonables y que no constituyan beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador, es por ello que no puede ser reclamado por el actor pues ello desnaturalizaría.

3.9. Por otro lado, el demandado hace mención a los conceptos demandados de pago de vacaciones, pago de gratificaciones, pago de la compensación por tiempo de servicios, en relación al pago de utilidades, pago del concepto de bonificación por desempeño grupal, pago de asignación familiar ; pues bien, argumenta que para tener derecho a percibir las gratificaciones que reclama el ahora demandante, el requisito *sine quanon* es tener la condición de trabajador, situación en la cual no se encuentra el actor, en razón que la relación contractual que mantuvo el accionante con el Banco, fue de naturaleza civil y no de naturaleza laboral

3.10. Finalmente, el demandado hace referencia al pago de costos y costas peticionados por el actor, en referencia a ello menciona que el Banco de la Nación se encuentra exonerado del pago de costos y costas, por ser un Organismos Público Descentralizado del Sector Economía y Finanzas.

En virtud a ello se requirió al Abogado del demandante para que expongan su pretensión; los mismos que fueron expresados, acto que también fue realizado por el abogado de la demandada; a cuya conclusión el Juzgador comunicó su decisión de diferir la emisión del fallo, la misma que fue declarada nula y en consecuencia se procede a emitir nuevo pronunciamiento.

IV. FUNDAMENTOS:

PRIMERO: LA CARGA DE LA PRUEBA: Que, por mandato del artículo 23° de la Ley N.° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, ha establecido la carga de la prueba, basado en que corresponde probar a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; y para el caso del servidor prescribe que

acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; y de modo paralelo cuando corresponda incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba del pago, cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.

SEGUNDO: DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA: Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, para el ejercicio y defensa de sus derechos e intereses, con sujeción a un debido proceso y las garantías y principios propios del derecho laboral; sin embargo, observando que el proceso laboral se inspira entre otros, en los principios de celeridad, economía procesal y veracidad (artículo I T.P. NLPT) y los jueces de la jurisdicción laboral, asumen el rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, privilegiando el fondo sobre la forma y observando el debido proceso, la tutela judicial y el principio de razonabilidad (artículo II del T.P. NLPT); y teniendo presente que las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas, sobre la base de los cuales el Juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia (artículo 12° NLPT).

TERCERO: NATURALEZA DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL:

3.1. Para la resolución de la presente controversia esta Judicatura cree necesario establecer, previamente, lo que entiende por contrato de trabajo. Es así que; el contrato de trabajo, supone que el trabajador presta servicios personales subordinados y dependientes a su empleador, percibiendo en contraprestación de sus servicios una remuneración, cuyos elementos esenciales conforme a los artículos 4°, 5°, 6° y 9°1; del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y

Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, (en adelante LPCL) son: **La prestación personal de servicios** (servicios prestados directa y personalmente por el trabajador como persona natural), **la remuneración** (el íntegro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, sea en dinero o en especie y cualquiera sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición) y **la subordinación** (la dependencia del trabajador y la obligación de acatar las órdenes del empleador, quien

1 TUO del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral
aprobado por D.S. N° 003-97-TR

Artículo 4°.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

Artículo 5°.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

Artículo 6°.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.”

Artículo 9°.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

tiene la facultad de reglamentar las labores, dictar órdenes para su ejecución, supervisar su cumplimiento y de imponer las sanciones en los casos de incumplimiento).

3.2. El contrato de trabajo también tiene **elementos típicos** que cumplen una doble función: sea como indicios para determinar la existencia de vínculo laboral (ejm. contratación preferente de duración indeterminada; el lugar donde se presta el servicios;

la jornada de trabajo; la exclusividad del servicio para un empleador, el régimen laboral establecido para el empleador, etc.); o como elementos para graduar el disfrute de los beneficios laborales (Ej. jornada superior a las 4 horas para CTS, jornadas superiores a las 8 horas, para horas extras, etc.), cuyas ausencias, sin embargo, no determinan la inexistencia del vínculo laboral.

3.3. Dicho contrato de trabajo se diferencia de otros contratos similares como la locación de servicios, locación de obra, servicios no personales, el mandato o los contratos comerciales; en la ausencia en éstos últimos de la **subordinación o dependencia**; pues los servicios personales se prestan con autonomía, con los conocimientos y habilidades propias del locador sin estar obligado a acatar las disposiciones del comitente, ni estar sujeto a sanciones disciplinarias, excepción sanciones distintas como son las multas o la eventual resolución del contrato.

3.4. Existen situaciones controvertidas en los cuales, los empleadores imponen la celebración de los mencionados contratos de naturaleza civil o comercial, con el objeto de aparentar la ausencia de vínculo laboral, pese a la concurrencia de la subordinación o dependencia; los cuales deben ser resueltos aplicando el **Principio de Primacía de la Realidad**, que según Américo Plá Rodríguez ⁽¹⁾ significa: "*... que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos*", es decir; si en los hechos se verifica la concurrencia de la subordinación y por ende existencia del vínculo laboral, debe otorgarse preferencia a tales hechos, frente a lo que esté estipulado en los contratos o documentos y conforme a ello concluirse que en la realidad existe un contrato de trabajo, tal como así también lo estableció el Acuerdo²

1 Rodríguez, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Editorial Depalma Bs.As. 1998, pág. 313

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

2 Acuerdo del Pleno:

"Si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan".

adoptado por el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000; y la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03015-2010-PA/TC³.

CUARTO.- SOBRE EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE REALIDAD.- Que, es deber del juzgador establecer cuál ha sido el verdadero status jurídico de la persona que desempeñó determinado cargo con el fin de que no sean vulnerados sus derechos laborales, constitucionalmente reconocidos y que pudieran corresponderle de ser el caso, es por ello que se dice que la existencia de una relación de naturaleza laboral, depende no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real, en que el trabajador se encuentre cumpliendo su labor, supuestos que tienen su base en el Principio de la Primacía de la Realidad⁵; pues la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva cuando de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento; debiéndose tener presente, que, en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de los acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, lo que sucede en el terreno de los hechos.

QUINTO: EFECTOS DEL CONTRATO CIVIL Y LABORAL. - Que, en un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezcan dichos contratos, sean de naturaleza civil o de naturaleza laboral, estos deben de cumplir con ciertos requisitos exigidos a fin de que estos contratos puedan operar sin ningún defecto en su objetivo, y que el omitir estos requisitos esenciales acarearía en consecuencia que operen los mecanismos de una eventual desnaturalización de la naturaleza de cada tipo de contrato. En este sentido, cabe señalar que existe diferencia esencial entre el contrato de trabajo y los contratos de

³ **STC Expediente N° 03015-2010-PA/TC.** en su quinto considerando señaló que: “...Para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este tribunal debe evaluar si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud, (el resaltado es nuestro).

naturaleza civil, contrato este que según la demandada, se encontraba sujeto el demandante, en el contrato civil la producción de los efectos jurídicos, y la aplicación del derecho sólo depende del acuerdo de voluntades, en tanto que el contrato de trabajo es necesario el cumplimiento de la obligación, esto es, se concreta a través de su ejecución, de tal manera que es la prestación del servicio y no el acuerdo de voluntades, lo que hace que el trabajador se encuentra amparado por el derecho de trabajo. Bajo este contexto si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos del modo más adecuado, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud predicado por la norma fundamental se ve vulnerado, a lo que se suma el hecho de facilitar que derechos que se consideran constitucionalmente adquiridos e irrenunciables, pueden verse vaciados de contenido.

SEXTO: ANÁLISIS DE LOS MEDIOS PROBATORIOS. -

6. 1.- De los medios probatorios actuados en el proceso, así como del análisis de los argumentos expuestos por cada una de las partes en audiencia de juzgamiento, ha quedado acreditado como hecho no controvertido, que el demandante prestó servicios para la emplazada desde el 03 de marzo del 2008, realizando labores encargadas por la Secretaria General, como se observa en el contrato de locación de servicios a fojas 03 a 153, en el cual en sus Anexo N° 001 - Condiciones Particulares del Contrato de Locación de servicios, se estableció las siguientes funciones:

Fojas 53 "1. Verificación de la página web del Departamento de Secretaría General. 2. Revisión y elaboración de estadísticas de incidencias en los aplicativos de control documental.

3.Participar como miembro de Comité especial."

Fojas 76 " 1. Revisión y actualización del aplicativo FONAFE

2. Participar como miembro de Comité Especial."

(Funciones se repiten en los sendos anexos de sus contratos de locación de servicio)

- 6.2.Al respecto, se verifica que las funciones que desempeñaba el actor sólo pueden ser desarrolladas por un personal permanente, es decir, sujeto a cumplimiento de un horario y bajo las directrices y fiscalización de un jefe, más no por un servidor con contratos civiles, pues son labores que quien las ejecuta no cuenta con

autonomía ni libre albedrío para efectuarlas de la forma y en los tiempos que desee, sino que más bien debían ser cumplidas en oportunidades específicas e informando y dando cuenta de lo desarrollado a un inmediato superior; conforme se aprecia en los diversos correo electrónicos, emitido y recepcionados por el personal del banco, en donde se verifica las tareas que se le designa al demandante (Anexo 1-D), así como el memorándum obrante a fojas 232, los cuales acreditan que el actor se encontraba sujeto a un horario de trabajo y bajo supervisión. Por lo cual, permite determinar que a pesar que el actor suscribió un contrato de locación de servicios, sus prestaciones fueron ejecutadas personalísimamente y recibiendo una retribución en contraprestación a ello, encontrándose presente las características de la subordinación jurídica que han sido reseñadas precedentemente, desarrollándose además en un ambiente de trabajo.

6.3. En función a lo expuesto y en tanto que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más de lo que las partes hayan pactado en documentos, se tiene, que en la relación entre las partes se han presentado los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo a los que se refiere el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, concordado con lo establecido en el inciso 23.2) del artículo 23 de la Ley 29497, se concluye que entre el actor y la demandada se estableció una relación de naturaleza laboral iniciado desde el 03 de marzo de 2008 teniendo que dicha vinculación formal quedó desnaturalizada en aplicación del principio de Primacía de la Realidad, deviniendo por ende en ineficaz los contratos de locación de servicio suscrito por el actor y la emplazada; imponiéndose la aplicación del artículo 4° de la LPCL; que reconoce como vínculo laboral si concurren los elementos esenciales del contrato de trabajo: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación; por lo que ésta Judicatura concluye que el actor prestó servicios de carácter personal y subordinado por la Secretaría General de la institución emplazada, en consecuencia, la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado del régimen de la actividad privada.

SEPTIMO: DETERMINACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES. - En atención a ello, habiéndose establecido la existencia de una relación laboral entre las partes, corresponde otorgar los beneficios legales que se otorgan a todos los trabajadores bajo el

régimen del Decreto Legislativo N° 728 conforme a los términos y periodos indicados por el actor en su escrito de demanda; de acuerdo al siguiente detalle:

A) VACACIONES: Que, el artículo 10 Del Decreto Legislativo N° 713 establece que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios; asimismo, el párrafo segundo del artículo 22° de la misma norma estipula que el record trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente; en tal sentido, siendo que la parte demandante ha cumplido el año de trabajo, y al no haberse acreditado el pago de dichos extremos se ordena realizar la liquidación de vacaciones efectuando el cálculo, con el promedio de la remuneración percibida al cese, que se explica en el siguiente cuadro:

Vacaciones e Indemnización

REMUNERACIÓN COMPUTABLE ULTIMO MES	2,950.00
------------------------------------	----------

PERIODO		REMUNERA. VACACIONAL	INDEMNIZACION VACACIONAL	TOTAL
DEL	AL			
03/03/2008	02/03/2009	2,950.00	2,950.00	5,900.00
03/03/2009	02/03/2010	2,950.00	2,950.00	5,900.00
03/03/2010	02/03/2011	2,950.00	2,950.00	5,900.00
03/03/2011	02/03/2012	2,950.00	2,950.00	5,900.00
03/03/2012	02/03/2013	2,950.00	2,950.00	5,900.00
03/03/2013	02/03/2014	2,950.00	2,950.00	5,900.00
03/03/2014	02/03/2015	2,950.00		2,950.00
				38,350.00

23

B) GRATIFICACIONES: Respecto a este extremo, se debe tener presente que el artículo 1° de la Ley 27735, establece que los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones al año, una por fiestas patrias y otra por navidad; asimismo, el artículo 6° en su segundo párrafo establece “*En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados*”. En tal sentido, El actor pretende se le pague el importe de S/. 36,344.40 soles, por las gratificaciones de julio y diciembre del 2008, julio y diciembre del 2009, julio y diciembre del 2010, julio y diciembre del 2011, julio y diciembre del 2012, julio y diciembre del 2013, julio y diciembre del 2014 y julio del 2015; y considerando que la demandada no acreditó su pago bajo la alegación de inexistencia de vínculo laboral, corresponde realizar el cálculo teniendo

en cuenta las remuneraciones percibidas en cada oportunidad, cálculo que se muestra en el cuadro siguiente:

Liquidación de Gratificaciones

AÑOS	GRATIFICACIÓN JULIO	GRATIFICACIÓN DICIEMBRE	TOTAL
2008	750.00	1,500.00	2,250.00
2009	2,000.00	2,500.00	4,500.00
2010	2,500.00	2,500.00	5,000.00
2011	2,950.00	2,950.00	5,900.00
2012	2,950.00	2,950.00	5,900.00
2013	2,950.00	2,950.00	5,900.00
2014	2,950.00	2,950.00	5,900.00
2015	1,442.22		1,442.22
TOTAL GRATIFICACIONES S/			36,792.22

C) POR COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS) : Que, respecto a este extremo, el artículo 1° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650°, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR, establece que la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabaja y de promoción del trabajador y su familia; que, conforme al artículo 9° de esta Ley, se considera remuneración computable a 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, 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°. Es así de autos se muestra que lo abonado es por mes completo desde la fecha de ingreso que es el 03 de marzo del 2008, por lo que se concluye que no ha tenido interrupciones desde la fecha de ingreso; entonces sobre esta base se liquida los beneficios que corresponde al actor:

PAGO POR COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO - CTS

PERIODO		BASICO	PROME. GRATIF.	TOTAL REMU. COMPUTABLE	TOTAL CTS
DEL	AL				
03/03/2008	30/04/2008	1,500.00		1,500.00	241.67
01/05/2008	31/10/2008	1,500.00		1,625.00	
			125.00		812.50
01/11/2008	30/04/2009	1,500.00	250.00	1,750.00	875.00
01/05/2009	31/10/2009	2,000.00	333.33	2,333.33	1,166.67
01/11/2009	30/04/2010	2,500.00	416.67	2,916.67	1,458.33
01/05/2010	31/10/2010	2,500.00	416.67	2,916.67	1,458.33
01/11/2010	30/04/2011	2,950.00	416.67	3,366.67	1,683.33
01/05/2011	31/10/2011	2,950.00	491.67	3,441.67	1,720.83
01/11/2011	30/04/2012	2,950.00	491.67	3,441.67	1,720.83
01/05/2012	31/10/2012	2,950.00	491.67	3,441.67	1,720.83
01/11/2012	30/04/2013	2,950.00	491.67	3,441.67	1,720.83
01/05/2013	31/10/2013	2,950.00	491.67	3,441.67	1,720.83
01/11/2013	30/04/2014	2,950.00	491.67	3,441.67	1,720.83
01/05/2014	31/10/2014	2,950.00	491.67	3,441.67	1,720.83
01/11/2014	30/04/2015	2,950.00	491.67	3,441.67	1,720.83
01/05/2015	03/09/2015	2,950.00	491.67	3,441.67	1,462.71
TOTAL CTS S/					22,925.21

D) RESPECTO SI CORRESPONDE AL ACTOR EL PAGO DE LA ASIGNACIÓN

FAMILIAR: El artículo 1° de la Ley N° 25129 "Ley que regula el derecho a percibir asignación familiar" establece que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el 10% del ingreso mínimo legal; asimismo, el artículo 2° establece que tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. Por tanto, En el presente caso, de las pruebas admitidas; se tiene que el actor acreditó de manera fehaciente el cumplimiento de los requisitos antes señalados; carga probatoria que le asiste exclusivamente al trabajador atendiendo a la naturaleza especial de la Asignación Familiar; correspondiendo a nuestro criterio obligación al empleador, en tanto el trabajador ha demostrado con la entrega del certificado de la partida de nacimiento correspondiente que cuenta con carga familiar; lo que en autos fue cumplido y acreditado

tal como consta a fojas 305 a 307; por lo que debe estimarse la pretensión invocada en éste extremo conforme a la liquidación siguiente:

ASIGNACIÓN FAMILIAR

PERIODO		R.M.V	ASIGNA. FAMILIAR MES (10% RMV)	MESES	DIAS	TOTAL IMPORTE POR ASIGNA. FAMILIAR
DEL	AL					
03/03/2008	30/11/2010	550.00	55.00	32	28	1,811.33
01/12/2010	31/01/2011	580.00	58.00	2		116.00
01/02/2011	31/08/2011	600.00	60.00	7		420.00
01/09/2011	31/05/2012	675.00	67.50	9		607.50
01/06/2012	31/08/2015	750.00	75.00	39		2,925.00
TOTAL ASIGNACIÓN FAMILIAR						5,879.83

E) BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA TEMPORAL – LEY 29351: En cuanto a la Bonificación extraordinaria temporal de la Ley 29351, la cual está vigente desde el 02 de mayo del 2009 hasta el 31 de diciembre del 2010, establece beneficios a favor de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada. Teniendo ello en cuenta, lo siguiente; el monto que abonen los empleadores por concepto de contribución al Essalud con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año, serán abonados a los trabajadores bajo la modalidad de “bonificación extraordinaria” de carácter temporal, no remunerativa ni pensionable; asimismo, las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad reguladas por la Ley 27735 no se encontraran afectadas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna, excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador. En el caso en concreto, el actor solicita la bonificación extraordinaria de julio y diciembre del periodo 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, la bonificación de julio del 2015; como se detalla a continuación:

BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

AÑOS	BONIF EXTRAOR 9%	BONIF EXTRAOR 9%	TOTAL
2009	180.00	225.00	405.00
2010	225.00	225.00	450.00
2011	265.50	265.50	531.00
2012	265.50	265.50	531.00
2013	265.50	265.50	531.00
2014	265.50	265.50	531.00
2015	129.80		129.80
TOTAL GRATIFICACIONES S/			3,108.80

F) UTILIDADES: Según el Decreto Legislativo 892, así como también la “Ley del Impuesto a la Renta” Decreto Legislativo N° 774, el cual establece que la base imponible para la participación de utilidades es la utilidad contable (utilidad neta antes de impuestos y participaciones) más las adiciones para determinar la Renta Imponible menos las deducciones para determinar la Renta Imponible y la Perdida Tributaria Compensable de los ejercicios anteriores, asimismo el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades es del 5%, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Legislativos Nro 892, por la naturaleza de la actividad; también en esta misma norma se establece el procedimiento de cálculo de la participación de utilidades que es el 50% en base a los días trabajados y el otro 50% en base a las remuneraciones; es así que de acuerdo a las remuneraciones percibidas por el demandante y el promedio de 22 días trabajado mensualmente se liquida la participación de utilidades de los años que reclama, que para ello se toma también en cuenta la información considerados en otros expedientes con la misma demandada como son el total días trabajados por todos los trabajadores, las remuneraciones percibidas por todos los trabajadores y el monto de las utilidades a distribuir; entonces sobre la base de la información antes indicada se procede a liquidar la participación de utilidades del actor, la misma se muestra en los cuadros siguiente:

UTILIDADES

DISTRIBUCIÓN DEL 50% DE PARTICIPACIÓN UTILIDADES EN FUNCIÓN A LOS DÍAS LABORADOS

AÑOS	No TOTAL DE DIAS LABORADOS	50% PARTIC UTILIDADES	FACTOR DE DISTRIBUCIÓN	No DIAS LAB. POR ACTOR	PARTIC. UTILIDADES A FAVOR DEL ACTOR
2008	1,365,071	13,514,680.10	9.900349579	236	2,336.48
2009	1,402,311	6,911,406.08	4.928582946	264	1,301.15
2010	1,431,827	9,593,454.28	6.700149023	264	1,768.84
2011	1,464,068	7,861,563.75	5.369671183	264	1,417.59
2012	1,467,313	12,687,817.50	8.646974095	264	2,282.80
2013	1,468,270	14,023,228.52	9.550851352	264	2,521.42
2014	1,498,885	14,532,193.28	9.695335716	264	2,559.57
TOTAL	S/				14,187.86

DISTRIBUCIÓN DEL 50% DE PARTICIPACIÓN UTILIDADES EN BASE A LAS REMUNERACIONES PERCIBIDAS

AÑOS	TOTAL DE REMUN. PERCIBIDAS	50% PARTIC UTILIDADES	FACTOR DE DISTRIBUCIÓN	REMUN.PERCIBIDAS POR EL ACTOR	PARTIC. UTILIDADES A FAVOR DEL ACTOR
2008	198,467,931.03	13,514,680.10	0.068095032	14,900.00	1,014.62
2009	220,311,032.89	6,911,406.08	0.031371130	23,000.00	721.54
2010	237,163,076.65	9,593,454.28	0.040450876	30,000.00	1,213.53
2011	250,331,042.86	7,861,563.75	0.031404670	34,950.00	1,097.59
2012	266,857,581.47	12,687,817.50	0.047545277	35,400.00	1,683.10
2013	267,212,791.64	14,023,228.52	0.052479630	35,400.00	1,857.78
2014	267,951,308.16	14,532,193.28	0.054234455	35,400.00	1,919.90
TOTAL	S/				9,508.05

OCTAVO: RESPECTO SI CORRESPONDE OTORGAR LOS BENEFICIOS SINDICALES “TERCERA PRETENSIÓN”. -

- 8.1. Al respecto, debe señalarse que los efectos de las convenciones colectivas de trabajo pueden ser generales, si se aplica a todos los trabajadores sindicalizados o no o limitados, si solamente se aplica a los trabajadores afiliados a la organización sindical dependiendo ello de la representación sindical que detente el Sindicato que suscribió el pacto o convenio.
- 8.2. Conforme lo señalado, el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR “TUO de la Ley de Relaciones Colectivas” establece que el convenio colectivo de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les podrá actuar en calidad de asesor.
- 8.3. Asimismo, el artículo 9° del mencionado Decreto Supremo establece que en materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito (en este caso la empresa) asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados, de existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos y en caso que no exista acuerdo, cada sindicato representa únicamente a los trabajadores comprendidos en su ámbito.
- 8.4. Siendo así, en principio los acuerdos resultantes de un convenio colectivo le son aplicables sólo a los afiliados a la organización sindical, salvo que éste sea mayoritario esto es que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores (50% más un trabajador) comprendidos dentro de su ámbito, en cuyo caso, dicho convenio se hace extensivo a todos los trabajadores, sean éstos afiliados o no al sindicato.
- 8.5. En el presente caso, el demandante solicita se le otorgue los beneficios convencionales derivados de los convenios colectivos celebrados con la emplezada y el sindicato SINATBAN (conforme a los alegatos iniciales expuestos

por la defensa técnica del demandante, en audiencia de Juzgamiento ver minuto 08:33) durante el periodo 03 de marzo de 2008 hasta el 03 de septiembre de 2015, correspondiente al

INCREMENTO REMUNERATIVO, ESCOLARIDAD, REFRIGERIO, MOVILIDAD, BONO POR DESEMPEÑO GRUPAL y BONIFICACION POR CIERRE DE PLIEGO, manifestando que dichos convenios fueron aplicados en beneficio a todos los trabajadores sin distinción alguna, señalando que en la clausula primera de los convenios celebrados, se establece que el mismo será aplicable para todos los trabajadores que tengan relación laboral vigente a la fecha de suscripción del convenio. **(ver audio y video minuto 08:53 a 9:38)**

8.6. En atención a ello, la emplazada señala que dentro de su representa no existe un sindicato con representación mayoritaria que imponga una obligación legal de hacer extensivos sus términos a la totalidad de trabajadores del Banco de la Nación, indicando que actualmente existen cuatro sindicatos minoritarios, por lo que, el beneficio sólo corresponde a los trabajadores afiliados. **(ver audio y video minuto 15:15 a 15:25)**

8.7. Conforme a lo señalado, se tiene que la defensa técnica del demandante argumenta su pretensión en función al "ámbito de aplicación" de los convenios colectivos que reclama, es decir resultante del acuerdo entre las partes (empleador y sindicato). Por lo cual, la determinación de si el Sindicato es mayoritario o no como lo alega la demandada en su escrito de contestación y oralizada en audiencia de Juzgamiento, no tiene relevancia alguna dado que aún en tal supuesto, lo que resulta ser relevante o trascendente es el estatus de trabajador; y dicha condición no lo ostentaba el actor por causa atribuible exclusivamente a la demandada, al condicionarla a un contrato de naturaleza civil que encubría un auténtico contrato de trabajo y ello con el propósito de negarle o evadir el cumplimiento de sus obligaciones convencionales; al impedirle que formal y legalmente pudiera finalmente afiliarse a la organización sindical, pues tal posibilidad está condicionado únicamente a tener la condición de trabajadora; lo que evidenciaría que la demandada pretendería ampararse en sus **propios actos** o conductas para negarle un derecho al demandante, lo cual resulta inaceptable; **por lo que debe ampararse este extremo de la demanda y realizar el cálculo de los beneficios**

que le corresponde al actor, que se deriven únicamente de los convenios y laudo celebrado por el SINATBAN.

8.8. En atención a ello, respecto a los convenios colectivos obrantes a fojas 308 a 323 de los años 2008, 2010, 2012 y laudo arbitral del periodo 2011, se observa lo siguiente:

CONVENIO COLECTIVO DEL PERIODO 2008:

Respecto al referido convenio se establece en el ámbito de aplicación lo siguiente: "PRIMERO: El presente convenio será aplicable para todos los trabajadores del BANCO DE LA NACION que tengan relación laboral vigente a la fecha de suscripción de este convenio (...)"

– Por lo cual, teniendo presente la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, que implica que los acuerdos arribados en el procedimiento de negociación y estipulados en el Convenio Colectivo obligan a las partes que los suscribieron, a los trabajadores en cuyo nombre se convino y a quienes les resulte aplicable; **así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a la celebración del pacto colectivo en las empresas partícipes del mismo**, conforme a lo establecido en el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se advierte que el referido convenio resulta aplicable a todos los trabajadores del BANCO DE LA NACION, asimismo, este rige para aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad; por lo que, teniendo que el vínculo laboral de la actora inició el 03 de marzo de 2008 (dentro del plazo de vigencia del presente convenio) corresponde otorgar los beneficios sindicales que pretende el demandante, según lo enunciado en su cláusula segunda y tercera del convenio, que describe el aumento de remuneraciones a partir de enero de 2008, aumento general equivalente a **S/ 180.00 (Ciento ochenta con 00/100 soles)**, asimismo, la bonificación extraordinaria por cierre de pliego por una sola vez equivalente a la suma de **S/ 3,000.00 (Tres mil con 00/100 soles)**.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERIODO 2009:

Respecto al referido convenio se establece en el ámbito de aplicación lo siguiente: "PRIMERO: El presente convenio será aplicable para todos los trabajadores del BANCO DE LA NACION que tengan relación laboral vigente a la fecha de suscripción de este convenio (...)"

– Estando a lo señalado en el numeral 8.7 de la presente resolución, corresponde otorgar al actor los siguientes indicados en la cláusula segunda, tercera y quinta, correspondiente al aumento de remuneraciones, bonificación extraordinaria por cierre de pliego y asignación por refrigerio.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERIODO 2010:

Respecto al referido convenio se establece en el ámbito de aplicación lo siguiente: "PRIMERO: El presente convenio será aplicable para todos los trabajadores del BANCO DE LA NACION que tengan relación laboral vigente a la fecha de suscripción de este convenio y hayan superado el periodo de prueba, con excepción de aquellos trabajadores que tengan relación laboral provisional (...)"

– Estando a lo señalado en el numeral 8.7 de la presente resolución, corresponde otorgar al actor los siguientes indicados en la cláusula segunda, tercera y quinta, correspondiente al aumento de remuneraciones, bonificación extraordinaria por cierre de pliego, asignación por refrigerio y asignación por movilidad.

LAUDO ARBITRAL DEL PERIODO 2011 (fojas 438 a 540):

– Respecto al laudo arbitral referido convenio colectivo del periodo 2011, se establece en el ámbito de aplicación lo siguiente: "... se aplican a todos los trabajadores conforme a las reglas de representación contenidas en la Ley de *Relaciones Colectivas de Trabajo (...)*"

– Por tanto, estando a lo señalado en el numeral 8.7 de la presente resolución, corresponde otorgar al actor los siguientes beneficios indicados en la cláusula primera de la parte resolutive del laudo arbitral, correspondiente al aumento de remuneraciones, asignación por movilidad, asignación de escolaridad y bonificación extraordinaria por cierre de pliego.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERIODO 2012:

– Respecto al referido convenio colectivo, se establece en el ámbito de aplicación lo siguiente: "... será aplicable para todos los trabajadores del Banco de la Nación afiliados al SINATBAN (...)"

– Por tanto, estando a lo señalado en el numeral 8.7 de la presente resolución, corresponde otorgar al actor los siguientes beneficios indicados en la cláusula segunda,

tercera, sexta, séptima y octava correspondiente al aumento de remuneraciones, bonificación extraordinaria por cierre de pliego, asignación por refrigerio, asignación movilidad y asignación anual por escolaridad.

Por lo que, se procede a efectuar la siguiente liquidación:

LIQUIDACIÓN REFRIGERIO

MES/AÑO	CONVENIOS	REFRIGERIO CONVENIO
jul-09	AÑO 2009	33.00
ago-09		33.00
sep-09		33.00
oct-09		33.00
nov-09		33.00
dic-09		33.00
ene-10		33.00
feb-10		33.00
mar-10		33.00
abr-10		33.00
may-10		33.00
jun-10		33.00
jul-10		33.00
ago-10		33.00
sep-10		33.00
oct-10		33.00
nov-10		33.00
dic-10	AÑO 2010	77.00
ene-11	AÑO 2011	132.00
feb-11		132.00
mar-11		132.00
abr-11		132.00

may-11		132.00
jun-11		132.00
jul-11		132.00
ago-11		132.00
sep-11		132.00
oct-11		132.00
nov-11		132.00
dic-11		132.00
ene-12		132.00
feb-12		132.00
mar-12		132.00
abr-12		132.00
may-12		132.00
jun-12		132.00
jul-12		132.00
ago-12		132.00
sep-12	AÑO 2012	154.00
oct-12		154.00
nov-12		154.00
dic-12		154.00
ene-13		154.00
feb-13		154.00
mar-13		154.00
abr-13		154.00
may-13		154.00
jun-13		154.00
jul-13		154.00
ago-13		154.00
sep-13		154.00
oct-13		154.00
nov-13		154.00
dic-13		154.00
ene-14		154.00
feb-14		154.00
mar-14		154.00
abr-14		154.00
may-14		154.00
jun-14		154.00
jul-14		154.00
ago-14		154.00
sep-14		154.00
oct-14		154.00
nov-14		154.00
dic-14		154.00
ene-15		154.00
feb-15		154.00
mar-15		154.00
abr-15		154.00
may-15		154.00
jun-15		154.00
jul-15		154.00
ago-15		154.00
TOTALES		8,822.00

ESCOLARIDAD

COMCEPTO	BASE LEGAL	FIRMA CONVENIO / LAUDO	IMPORTE EN NUEVOS SOLES
ESCOLARIDAD FEBRERO 2008	Decreto Supremo N°017-08- EF		NO LE ALCANZA
ESCOLARIDAD FEBRERO 2009	Decreto Supremo N°026-09- EF		S/. 300.00
ESCOLARIDAD FEBRERO 2010	Decreto supremo N°001-10- EF		S/. 400.00
ESCOLARIDAD 2011	LAUDO ARBITRAL 2011	feb-14	S/. 525.00
ESCOLARIDAD 2012	CONVENIO COLECTIVO 2012	ago-12	S/. 550.00
ESCOLARIDAD MARZO 2013	CONVENIO COLECTIVO 2012		S/. 550.00
ESCOLARIDAD MARZO2014	CONVENIO COLECTIVO 2012		S/. 550.00
ESCOLARIDAD MARZO 2015	CONVENIO COLECTIVO 2012		S/. 550.00
TOTAL ESCOLARIDAD			S/. 3,425.00

BONIFICACION EXTRAORDINARIA POR CIERRE DE PLIEGO

CONVENIO	FOJAS	MES DE PAGO	IMPORTE
BONIF. CIERRE PLIEGO CONVENIO 2008	309	sep-08	3,000.00
BONIF. CIERRE PLIEGO CONVENIO 2009	313	sep-09	3,700.00
BONIF. CIERRE PLIEGO CONVENIO 2010	317	sep-10	3,800.00
BONIF. CIERRE PLIEGO LAUDO 2011		feb-14	4,325.00
BONIF. CIERRE PLIEGO CONVENIO 2012	320	ago-12	4,500.00
TOTAL CIERRE DE PLIEGO S/			19,325.00

MOVILIDAD

MES/AÑO	CONVENIOS	MOVILIDAD CONVENIO
dic-10	AÑO 2010	132.00
ene-11		143.00
feb-11		143.00
mar-11		143.00
abr-11		143.00
may-11		143.00
jun-11		143.00
jul-11		143.00

ago-11		143.00
sep-11		143.00
oct-11		143.00
nov-11		143.00
dic-11	AÑO 2011	143.00
ene-12		143.00
feb-12		143.00
mar-12		143.00
abr-12		143.00
may-12		143.00
jun-12		143.00
jul-12		143.00
ago-12		143.00
sep-12	AÑO 2012	154.00
oct-12		154.00
nov-12		154.00
dic-12		154.00
ene-13		154.00
feb-13		154.00
mar-13		154.00
abr-13		154.00
may-13		154.00
jun-13		154.00
jul-13		154.00
ago-13	AÑO 2013	154.00
sep-13		154.00
oct-13		154.00
nov-13		154.00
dic-13		154.00
ene-14		154.00
feb-14		154.00
mar-14		154.00
abr-14		154.00
may-14		154.00
jun-14		154.00
jul-14		154.00
ago-14		154.00
sep-14		154.00
oct-14		154.00
nov-14		154.00
dic-14		154.00
ene-15		154.00
feb-15		154.00
mar-15		154.00
abr-15		154.00
may-15		154.00
jun-15		154.00
jul-15		154.00
ago-15		154.00
TOTALES		8,536.00

LIQUIDACIÓN DE REINTEGRO DE REMUNERACIONES

MES/AÑO	INCRE. CONVENIO 2008	INCRE. CONVENIO 2009	INCRE. CONVENIO 2010	LAUDO ARBITRAL 2011	INCRE. CONVENIO 2012	TOTAL INCREMNTO CONVENIO
mar-08	168.00					168.00
abr-08	180.00					180.00
may-08	180.00					180.00
jun-08	180.00					180.00
jul-08	180.00					180.00
ago-08	180.00					180.00
sep-08	180.00					180.00
oct-08	180.00					
						180.00
nov-08	180.00					180.00
dic-08	180.00					180.00
ene-09	180.00	210.00				390.00
feb-09	180.00	210.00				390.00
mar-09	180.00	210.00				390.00
abr-09	180.00	210.00				390.00
may-09	180.00	210.00				390.00
jun-09	180.00	210.00				390.00
jul-09	180.00	210.00				390.00
ago-09	180.00	210.00				390.00
sep-09	180.00	210.00				390.00
oct-09	180.00	210.00				390.00
nov-09	180.00	210.00				390.00
dic-09	180.00	210.00				390.00
ene-10	180.00	210.00	220.00			610.00
feb-10	180.00	210.00	220.00			610.00
mar-10	180.00	210.00	220.00			610.00
abr-10	180.00	210.00	220.00			610.00
may-10	180.00	210.00	220.00			610.00
jun-10	180.00	210.00	220.00			610.00

jul-10	180.00	210.00	220.00			610.00
ago-10	180.00	210.00	220.00			610.00
sep-10	180.00	210.00	220.00			610.00
oct-10	180.00	210.00	220.00			610.00
nov-10	180.00	210.00	220.00			610.00
dic-10	180.00	210.00	220.00			610.00
ene-11	180.00	210.00	220.00	220.00		830.00
feb-11	180.00	210.00	220.00	220.00		830.00
mar-11	180.00	210.00	220.00	220.00		830.00
abr-11	180.00	210.00	220.00	220.00		830.00
may-11	180.00	210.00	220.00	220.00		830.00
jun-11	180.00	210.00	220.00	220.00		830.00
jul-11	180.00	210.00	220.00	220.00		830.00
ago-11	180.00	210.00	220.00	220.00		830.00
sep-11	180.00	210.00	220.00	220.00		830.00
oct-11	180.00	210.00	220.00	220.00		830.00
nov-11	180.00	210.00	220.00	220.00		830.00
dic-11	180.00	210.00	220.00	220.00		830.00
ene-12	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
feb-12	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
mar-12	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
abr-12	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
may-12	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
jun-12	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
jul-12	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
ago-12	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
sep-12	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
oct-12	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
nov-12	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00

dic-12	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
ene-13	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
feb-13	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
mar-13	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
abr-13	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
may-13	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
jun-13	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
jul-13	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
ago-13	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
sep-13	180.00	210.00				
			220.00	220.00	220.00	1,050.00
oct-13	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
nov-13	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
dic-13	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
ene-14	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
feb-14	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
mar-14	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
abr-14	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
may-14	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
jun-14	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
jul-14	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
ago-14	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
sep-14	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
oct-14	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
nov-14	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
dic-14	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
ene-15	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
feb-15	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
mar-15	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
abr-15	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00

may-15	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
jun-15	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
jul-15	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
ago-15	180.00	210.00	220.00	220.00	220.00	1,050.00
TOTAL REINTEGRO DE REMUNERACIONES S/						69,948.00

NOVENO: RESPECTO SI CORRESPONDE AL ACTOR EL PAGO DEL BONO POR DESEMPEÑO GRUPAL (BDG).-

9.1. Conforme lo sostiene la defensa técnica de la demandante en audiencia de juzgamiento y ratificada en su escrito de demanda, se solicita el pago de bono por desempeño grupal por el periodo del año 2008 hasta el 2015, conforme a los lineamientos aprobado por la demandada mediante Sesión de Directorio N° 1593 de fecha 28 de diciembre de 2005 que aprobó el otorgamiento del Bono por Desempeño Grupal, que no se le otorgó al actor por el periodo desnaturalizado.

9.2. Que, respecto a lo sostenido por la defensa técnica de la emplazado referente al **Bono por Desempeño Grupal**, refiere que la naturaleza de dicho bono es de carácter extraordinario y consiste en evaluar y calificar la eficiencia en las labores desempeñadas por el trabajador, además del desempeño grupal del área, es decir que era un beneficio sujeto a condición y que dichas evaluaciones no se realizaron la demandante, no pudiendo hacerse extensivo dicho beneficio.

9.3. Conforme a lo sostenido, se tiene que si bien es cierto el actor estaba sujeto a contratos de locación de servicios y no podía ser evaluado, ello respondía porque la demandada le impuso de manera unilateral dicha relación de locación de servicios (acto irregular), la cual encubría en la realidad una relación laboral, tal como ha sido detallado en la sentencia N° 080-2013-14JLL recaído en el expediente N° 04081-20131801-JR-LA-14, en consecuencia, resulta de aplicación lo establecido en el artículo 176° del Código Civil que señala lo siguiente "Si se impidiese de mala fe el cumplimiento de la condición por la parte en cuyo detrimento habría de realizarse, se considerará cumplida. Al contrario, se considerará no cumplida, si se ha llevado a efecto de mala fe por la parte a quien aproveche tal cumplimiento". Por tanto, habiéndose confirmado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, le corresponde dicho

beneficio, pues la condición requerida no se cumplió debido a la mala fe en la contratación del demandante; por lo que se procede a su liquidación:

LIQUIDACION DE BONIFICACION POR DESEMPEÑO GRUPAL

AÑOS	IMPORTE BDG
2008	1,666.67
2009	2,000.00
2010	2,000.00
2011	2,000.00
2012	2,000.00
2013	2,000.00
2014	2,000.00
2015	2,000.00
TOTAL	15,666.67

RESUMEN DE BENEFICIOS RECONOCIDOS

CONCEPTOS	IMPORTE
GRATIFICACIONES	36,792.22
BONIF. EXTRAOR. 9%	3,108.80
CTS	22,925.21
VACACIONES E INDEMNIZACIÓN	38,350.00
ASIGNAC. FAMILIAR	5,879.83
BDG	15,666.67
UTILIDADES	23,695.91
ESCOLARIDAD	3,425.00
BONIF. CIERRE PLIEGO	19,325.00
REFRIGERIO CONVENIO	8,822.00
MOVI. CONVENIO	8,536.00
REINT. CONVENIO	69,948.00
TOTAL BENEFICIOS S/	256,474.64

DÉCIMO: DE LAS COSTAS Y COSTOS: Si bien el artículo 47° de la Constitución Política del Perú establece que el Estado está exonerado del pago de los gastos judiciales, así también el artículo 413° del Código Procesal Civil establece 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 y de acuerdo a lo establecido en el inciso g) del artículo 24° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, pero no es menos cierto que la norma especial como es la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, establecer que el Estado puede ser condenado al pago de costos, en tanto que al no haber otorgado la emplazada el derecho demandado ha tenido que interponer el presente proceso para que le reconozcan sus

derechos lo que le ha generado un perjuicio económico; razones por las cuales se ampara el extremo de la demanda referido al pago de costos, desestimándose por las consideraciones expuestas las costas.

DÉCIMO PRIMERO: RESPECTO DE LOS INTERESES LEGALES: corresponde citar al artículo 3° del Decreto Ley N° 25920: *“El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño”*, por tanto, en el presente caso se ha evidenciado una obligación pecuniaria al demandado, correspondiendo, en consecuencia, abonar al accionante el pago de los intereses legales con arreglo a la precitada norma, debiendo computarse a partir del día siguiente en que se produjo el incumplimiento.

El interés legal corresponderá conforme a los factores fijados por el Banco Central de Reserva del Perú.

V. DECISIÓN:

Por estas consideraciones administrando justicia a nombre de la Nación, de conformidad con el artículo 138° de la Constitución Política del Perú de 1993.

HA RESUELTO

1. **FUNDADA** la demanda, interpuesta por **D C C** contra el **BANCO DE LA NACIÓN**, sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS, SE ORDENA** que la demandada cumpla con reconocer la existencia de la relación laboral con el demandante por el 03 de Marzo del 2008 en adelante y el pago de beneficios sociales; en consecuencia, cumpla la demandada con pagarle al demandante la suma de **S/.256,474.64 (DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CUANTRO CON 64/100 SOLES)**, mas y costos y costas del proceso; de los cuales se constituye como depositaria de la compensación por tiempo de servicios del monto de **S/.22,925.21** y pague el saldo restante al actor por los conceptos glosados precedentemente.

TÓMESE RAZÓN Y HÁGASE SABER.-

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA PERMANENTE LABORAL DE LIMA

EXPEDIENTE: 033-2016

Señores:

E M

C C

G S

Lima, 22 de octubre de 2020.

I. PARTE EXPOSITIVA

VISTOS:

En Audiencia Pública de la fecha; e interviniendo como Juez Superior Ponente la señora

C L. E M.

ASUNTO:

Es materia de grado la Sentencia N° 518-2018-21°-JETPL, contenida en la Resolución N° 11 de fecha 28 de diciembre de 2018, que resolvió:

1) **FUNDADA** la demanda, interpuesta por **D C C** contra el **BANCO DE LA NACION**, sobre **DESNATURALIZACION DE CONTRATOS Y OTROS**, se **ORDENA** que la demandada cumpla con reconocer la existencia de la relación laboral con el demandante desde el 03 de marzo del 2008 en adelante y el pago de los beneficios sociales; en consecuencia, cumpla la demandada con pagarle al demandante la suma de S/ 256,474.64 Soles (**DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CUATRO CON 64/100 SOLES**), más costos y costas del proceso, de los cuales se constituye como depositaria de la compensación por tiempo de servicios del monto de S/ 22,295.21 Soles y pague el saldo restante al actor por los conceptos glosados precedentemente.

AGRAVIOS:

La parte demandada mediante escrito de recurso de apelación de fecha 03 de enero de 2019, expresa como agravios los siguientes:

- a) Refiere que los contratos de naturaleza civil celebrados con el demandante no han sido merituados debidamente por la judicatura, toda vez que no se han configurado los elementos de un contrato de trabajo.
- b) Señala que el acceso al empleo público debe realizarse en base a los méritos y capacidades de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades y cuya inobservancia constituye una vulneración al interés general, que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, siendo que la incorporación de servidores, en las plazas orgánicas que conforman la organización, solo podrá producirse válidamente mediante el nombramiento aprobado por el Consejo Directivo y a su vez ratificado por el FONAFE.
- c) Respecto de los beneficios otorgados por convenio colectivo, indica que ninguno de los sindicatos invocados por el actor en su demanda SINATBAN, SINATRABAN, SUTBAN y SDJSTBN; ha tenido ni tiene mayoría absoluta, por lo que comprendería únicamente a los trabajadores afiliados, conforme lo señalado al artículo 9° de la Ley de Relaciones Colectivas.
- d) Respecto al cierre de pliego de 2008 al 2012, sostiene que en el supuesto negado que se le haga extensivo los beneficios sindicales al actor, estos deben extenderse solo a las cláusulas normativas; sin embargo, señala que el bono de cierre de pliego es una bonificación extraordinaria (cláusula obligacional) que solo alcanza a los trabajadores sindicalizados, debido a que estos han tenido que asumir ciertos costos por el tiempo que ha durado la negociación por concepto de asesoramiento y/o sufragar gastos de árbitros, se le otorga y/o compense, no siendo razonable que se le otorgue a los trabajadores no sindicalizados que no participaron de tal propósito.
- e) Indica que en el aspecto jurisprudencial, ya existen pronunciamientos relativos a los beneficios de naturaleza convencional solo deben ser extendidos a los trabajadores afiliados a algún determinado sindicato, salvo que el sindicato

tenga afiliados a la mayoría de los trabajadores de la empresa, situación que no ocurre en el presente caso.

f) Respecto a los conceptos de refrigerio y movilidad, sostienen que estos constituyen condiciones de trabajo, a tenor de lo dispuesto en el inciso i) del artículo 19° del Decreto Supremo 001-97-TR.

g) Respecto a la asignación familiar, manifiesta que debe meritarse que el actor no ha cumplido con lo dispuesto por el artículo 11 del Decreto Supremo N° 035-90-TR, no cumpliendo con comunicar de manera formal o documental sobre su carga familiar que ostentaba al momento de ingresar a la entidad, por lo que no corresponde ser otorgado.

h) Respecto a la asignación de escolaridad, el demandante no ha sustentado la fuente legal o convencional en la que sustenta su pretensión, presupuesto que no resulta amparable por cuanto, dicho concepto de asignación anual por escolaridad está supeditado a la prestación efectiva de servicios del actor, por lo que debe ser declarado infundado.

i) Respecto al pago por concepto por Bono por Desempeño Grupal (BDG), sostiene que el juzgado incurre en vicio de motivación, la parte demandante no adjunto medio probatorio alguno que sustentara la fuente legal o convencional del que deriva dicho concepto y las condiciones para su percepción y/o cuantificación solo hizo mención al Acuerdo de Directorio 1654 y no al Acuerdo de Directorio 1953 al que se refiere en la sentencia.

j) Asimismo, indica que la naturaleza del BDG es la de evaluar y calificar la eficiencia en las labores del trabajador, no existiendo un monto único ni fijo. Así pues, al no haberse evaluado las calificaciones del actor no podría reconocérsele monto alguno por dicho beneficio, tal argumento no ha sido materia de pronunciamiento por parte del juzgado.

k) Respecto a los beneficios sociales de CTS, vacaciones y gratificaciones, señala que el vínculo entre el Banco de la Nación y el demandante fue de naturaleza civil, en consecuencia, al demandante no le asiste el derecho a ninguno de los conceptos mencionados.

l) Respecto al pago de utilidades sostiene que es otorgado a los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada y no de naturaleza civil, agrega que el actor a la fecha de la entrega y cálculo de este beneficio no tenía vínculo laboral vigente, además de desconocer los montos liquidados por el juzgado.

m) Respecto al pago de intereses legales y financieros, costas y costos, señala que, al ser pretensiones accesorias, solicita sean revocados (conforme a la pretensión principal) y se declaren improcedentes, asimismo indica que el Banco de la Nación es una empresa de Derecho Público que actúa como agente financiero del Estado, por lo cual se encuentra exonerado del pago de las costas y costos conforme el Artículo 413° del Código Procesal Civil.

La parte demandada mediante escrito de apelación de auto de fecha 20 de junio de 2019 contra la Resolución N° 12, expresa como agravios los siguientes:

a) Refiere que se debe tener presente lo dispuesto por Ley N° 1600 y su Estatuto aprobado mediante Decreto Supremo N°07-94-EF, del 26 de enero de 1994 refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, el Banco de la Nación es una Empresa de Derecho Público que actúa como agente Financiero del Estado, y como tal es parte del Sector de Economía y Finanzas y por tanto Integrante del Poder Ejecutivo. De la misma manera, la Ley Orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas aprobada por el Decreto Legislativo N°183 en su Capítulo VII Artículo 48° contempla como Organismo Público Descentralizado del sector Economía y Finanzas, el Banco de la Nación. En ese sentido, a su representada no le corresponde realizar el pago de la Tasa Judicial por apelación de sentencia, toda vez que se trata de un Organismo Público Descentralizado del Sector de Economía y Finanzas dando lugar a una Empresa de Derecho Público.

ANTECEDENTES

Teoría del caso del actor

i. El demandante refiere que ingresó a laborar para la demandada el 03 de marzo de 2008, realizando labores encargadas por la Secretaria General, mediante contratos de locación de servicios; no obstante, refiere que realizaba labores de forma personal, subordinadamente y remuneradas, por lo que solicita la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, y se reconozca la vinculación entre las partes mediante un contrato de duración indeterminada bajo el régimen de la actividad privada y se ordene el

pago de los beneficios sociales y convencionales, tales como, gratificaciones, vacaciones no gozadas, Compensación por Tiempo de Servicios, asignación familiar, utilidades, bonificación extraordinaria temporal-Ley N° 29351, reintegro de remuneraciones, escolaridad, refrigerio, movilidad, bono por desempeño grupal, bonificación por cierre de pliego, por el periodo del 03 de marzo de 2008 al 15 de setiembre de 2015.

Teoría del caso de la demandada

ii. Por su parte la emplazada alega que no procede la demanda, puesto que ha actuado ciñéndose estrictamente a las disposiciones legales y administrativas que regulan los contratos de locación de servicios, asimismo señala que de los medios probatorios que adjunta el actor, no se acredita la existencia de una relación laboral, pues no se advierten los elementos que lo configuran, por lo cual no le corresponden los beneficios sociales reclamados.

iii. Respecto a los incrementos remunerativos otorgados por convenios colectivos, sostiene que el demandante no ostenta la calidad de trabajador, siendo locador de servicios y que bajo dicha condición no puede formar parte de los sindicatos existentes en la entidad, siendo que en el supuesto negado se ampare la desnaturalización de los contratos de locación, debe tenerse en cuenta que la afiliación es libre y voluntaria y siendo que el actor no ha manifestado dicha conducta, esto es, de ejercer su derecho de afiliación, no debe ampararse este extremo.

Delimitación de la Controversia

iv. Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y reconocer la existencia de una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada. Determinar si le corresponde el pago de gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, utilidades, bonificación extraordinaria temporal-Ley N° 29351, reintegro de remuneraciones, asignación por refrigerio, asignación por movilidad, asignación por refrigerio, bono por desempeño grupal y cierre de pliego, así como el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.

Trámite y Sentencia

v. Verificado el trámite correspondiente conforme al proceso ordinario laboral, se procedió a dictar sentencia, declarándose fundada la demanda; la misma que es materia de apelación por la parte demandada, en su calidad de apelante.

II. PARTE CONSIDERATIVA

1. Mediante Casación N° 626-01-Arequipa se establece que “El Juez Superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes a la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su procedimiento, recogido por el aforismo *tantum appellatum quantum devolutum*, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”. (El Peruano 05-11-2001, pág. 7905); en ese sentido, sólo se debe pronunciar sobre los agravios planteados por el demandante y por la demandada en la apelación (de la sentencia), y lo resuelto por el A quo en relación a ellos (agravios).

Debido Proceso

2. La doctrina ha conceptualizado el debido proceso como un derecho humano o fundamental que asiste a toda persona por el sólo hecho de serlo, y que le faculta a exigir al estado un juzgamiento imparcial y justo ante un Juez responsable, competente e independiente, toda vez que el Estado no solamente está en el deber de proveer la prestación jurisdiccional a las partes o terceros legitimados, sino a proveerla con determinadas garantías mínimas que aseguren tal juzgamiento imparcial y justo, en tanto que el debido proceso sustantivo no sólo exige que la resolución sea razonable, sino esencialmente justa.

Valoración de los Medios Probatorios

3. El Artículo 197° del Código Procesal Civil señala: “Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión”.

4. A mayor abundamiento, cabe tener presente lo señalado por Marianella Ledesma

Narváez: “El principio de la unidad de la prueba regula la norma. Este principio señala que la prueba se aprecia en su conjunto, pues la certeza no se obtiene con una evaluación aislada y fragmentaria, tomada una por una, sino aprehendido en su totalidad. Las pruebas que individualmente estudiadas pudiesen aparecer como débiles o imprecisas pueden complementarse entre sí de tal modo que unidas lleven al ánimo del juez, la convicción acerca de la existencia o inexistencia de los hechos discutidos en la Litis”.⁴

5. En ese sentido, la valoración e interpretación del conjunto de medios probatorios ofrecidos por ambas partes será efectuada por el Juez de acuerdo a su sana crítica dándole la debida interpretación y valor a los medios de prueba en concordancia con su experiencia y objetividad a la luz de las pruebas aportadas y de acuerdo a lo que prescriba la ley en determinado caso. Por tanto, el *A quo* está facultado de interpretar y valorar libremente la prueba dentro de los límites de su apreciación razonada y la sana crítica.

Sobre el reconocimiento del vínculo laboral

6. Debe partirse indicando que, el contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador, se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquél una remuneración por los servicios prestados. En ese sentido lo tiene expuesto DE FERRARI, quien al referirse al respecto manifiesta que, el contrato de trabajo “*es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero*”. En igual línea de ideas se ha expresado GOMEZ VALDÉZ, al señalar que “*El contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental.*” De las definiciones dadas, puede afirmarse que los elementos constitutivos de esta clase de contrato son: a) la prestación personal de servicios, b) la remuneración; y, c) la subordinación. Cabe hacer énfasis, que estos elementos son esenciales de todo contrato de trabajo, vale

4 En: Comentarios al Código Procesal Civil. Tomo 1 Pág. 457.

decir, que necesariamente tienen que concurrir para considerar a una ocupación dentro del objeto de regulación del derecho del trabajo; pues la falta de uno de ellos daría lugar a una relación jurídica diferente a la que es materia de protección de la rama laboral.

7. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”; en ese sentido, como lo afirma TOYAMA MIYAGUSUKU, en este tipo de contratos “la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación o dependencia del contratado. El locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien lo contrata”.

8. Estando a lo antes expuesto, se aprecia que el elemento tipificante del contrato de trabajo, y el cual permite diferenciarlo de otro tipo de contratos, es la subordinación, el cual es entendido como el poder jurídico existente entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero ofrece su trabajo al segundo y le confiere el poder de conducirla; siendo la sujeción y la dirección aspectos que se encuentran manifestados en la capacidad del empleador de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador y en la actitud del trabajador de acatar las órdenes impartidas por este; como así ha tenido oportunidad de recalcar el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 01846-2005-PA/TC , en la cual señala: “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)”.

9. En materia laboral la actividad probatoria se encuentra regulada en el artículo 23° de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal Laboral, específicamente en el inciso 23.1 que prescribe que: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a

las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.” Asimismo, según inciso 23.2 de la mencionada normativa “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.” En efecto, los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto a la litis y fundamentar sus decisiones.

10. Dada a la pretensión del actor, referida esencialmente a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos con la emplazada desde el 03 de marzo de 2008, por considerar que en realidad existió una relación de índole laboral, y estando a que es justamente este extremo el cuestionado por la emplazada, corresponde indicar que para determinar si una relación entre las partes es esencialmente laboral debe verificarse la concurrencia de los presupuestos que le dan ese carácter, así: la prestación debe ser personal, subordinada y remunerada, siendo que la subordinación resulta ser no el único, pero sí el más importante carácter distintivo de este tipo de contratos.

11. Toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: **(i)** prestación personal de servicios, **(ii)** subordinación y **(iii)** remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764º del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, de lo que se sigue que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.

12. Revisados los actuados, se tienen las copias de los contratos de locación de servicios y sus respectivos anexos, donde se establecen las condiciones particulares de dichos contratos y se precisan los detalles del servicio, los cuales obran de fojas 03 a 153 y de ellos podemos extraer que el actor realizaba el siguiente servicio: **1)** Verificación de la página Web del Departamento de Secretaría General, **2)** Revisión y elaboración de estadísticas de incidencias en los aplicativos de control documental, **3)** Participar

como miembro de Comité especial”⁵ y “1) Revisión y actualización del aplicativo FONAFE, 2) Participar como miembro del Comité especial”³. De lo expuesto, podemos colegir que el actor, siempre desempeñaba las mismas funciones en la sección de Tramite Documentario del Departamento de la Secretaria General.

13. Asimismo, debe destacarse que, en los contratos celebrados por las partes, se estableció en la cláusula novena la potestad de la demandada de supervisar directamente o a través de terceros que ella designe, la adecuada ejecución y/o cumplimiento del contrato, e inclusive en la cláusula cuarta, se estableció que el pago de la retribución, estaba condicionada a la expedición de un acta de conformidad de servicios por parte del área usuaria que solicita el servicio.

14. En ese orden de ideas, debemos indicar que dada la naturaleza del servicio prestado por el actor, indefectiblemente está sujeto a subordinación, ya que las funciones descritas en el considerando anterior, requerían de permanencia y continuidad, además de haberse desempeñado en el Departamento de Secretaria General, que forma parte de la estructura organizacional de la entidad demandada; y por tanto no pudieron ser realizadas independientemente, sin que haya un jefe inmediato que le imparta órdenes de cómo desempeñar su función, y que éstas hayan estado sujetas a fiscalización, conforme se desprenden de los diversos correos electrónicos en los cuales se establece las diversas **coordinaciones, reuniones y funciones que se le asignaban al actor**, cabe citar el correo electrónico obrante a fojas 156 en el cual la Jefa del Departamento de Secretaria General señala lo siguiente: “ (...) *Asimismo, la gestión de los asuntos de naturaleza informática sigue a cargo del señor Daniel Castro Collantes, anexo telefónico 12321, correo electrónico ce tramite documentario 02/Banco de la Nación*”, así como a fojas 191 obra el correo emitido por la Jefa del Departamento de Secretaria General señala lo siguiente: “*Por encargo de mi jefatura, agradeceré se sirva a autorizar el mantenimiento del Soporte del Teclado, ubicado en el Modulo- Margesí N° 443358 asignado al señor D C C*”, con lo cual se evidencia que el actor contaba con un correo brindado por la demandada, así como herramientas de trabajo, lo cual se corrobora con el acta de conformidad de

5 Obrante a fojas

53.³ Obrante a

fojas 76.

Instalación de Equipo, Software y Migración de Data obrante a fojas 230, documentaciones mediante los cuales se demuestra la subordinación y que el actor prestaba de manera personal sus servicios en el Banco de la Nación. Por tanto, no resulta arreglado a derecho que la emplazada haya contratado sus servicios para desempeñar funciones permanentes, a través de contratos de locación de servicios, tal como se ha indicado, en ellos el locador presta servicios por cierto tiempo, lo cual no ha ocurrido en el caso de autos.

15. Asimismo, en cuanto a la prestación de servicios y la contraprestación, debe indicarse que no cabe duda que el actor haya desempeñado sus labores adecuadamente, porque no se explicaría que no habiendo cumplido con ello, la demandada haya seguido requiriendo sus servicios continuamente, por los cuales se retribuyó económicamente al actor; no resultando adecuado alegar que la contraprestación realizada no se equipara a una remuneración, porque en ambas la finalidad es la retribución por el trabajo realizado, ya sea civil o laboral, de ahí que se sostenga que la subordinación es el factor determinante para establecer una relación laboral, y que habiendo determinado ello en el caso de autos, resulta arreglado a derecho que el A quo haya establecido que entre las partes existió una relación de naturaleza laboral indeterminada desde el **03 de marzo del 2008**, más no una relación civil, como sostiene la demandada, por cuanto dichos contratos habrían sido desnaturalizados, al haberse presentado una discordancia entre lo que obra en documentos y lo que ocurrió efectivamente, siendo que la calificación de una situación o relación jurídica de una manera que no guarda conformidad con su naturaleza provoca el sometimiento de un régimen jurídico que no es el pertinente y que para resolver casos como el planteado, el Derecho del Trabajo ha construido el Principio de la Primacía de la Realidad por el que como reza un clásico aforismo del Derecho Civil “las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determina” y que el Juzgador debe hacer prevalecer la realidad sobre la apariencia y considerar el acto como inválido; en consecuencia, los agravios expresados por la emplazada en este extremo deben ser desestimados.

Respecto al acceso al empleo público

16. La emplazada refiere que no procede el acceso al empleo público del demandante por no haber ingresado a través de concurso público y por contravenir el régimen

económico y presupuestal del Banco de la Nación, cabe señalar que en la Ley del Servicio Civil N° 30057, publicada el 4 de julio de 2013, en su Primera Disposición Complementaria Final se dispone lo siguiente: **“No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado**, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a carreras especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales”. (Énfasis y subrayado es agregado).

17. La Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil prescribe: “(...) **Respecto a las empresas del Estado sujetas al ámbito de competencia del Fondo de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE, la Autoridad ejercerá sus funciones y atribuciones en coordinación con el citado organismo**, con sujeción a lo dispuesto en la Constitución Política del Perú y sus leyes especiales”. (Énfasis y subrayado es agregado). Es decir, que para el caso de las empresas del Estado el SERVIR ejercerá sus funciones previa coordinación con el FONAFE, lo cual no implica la aplicación de dicho régimen a los trabajadores de tales empresas, que como se ha indicado no están incluidos en la carrera administrativa.

18. El Banco de la Nación es un Organismo Público Descentralizado del Sector Economía y Finanzas, es una empresa de derecho público que opera con autonomía económica, financiera y administrativa, conforme lo disponen los artículos 48° y 49° del Decreto Legislativo N° 183, Ley Orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas, concordado con el artículo 1° del Estatuto del Banco de la Nación aprobado por Decreto Supremo N° 0794-EF, dicha norma establece en su artículo 3° que el Banco se rige por el Estatuto, por la Ley de la Actividad Empresarial del Estado y supletoriamente por la Ley General de Instituciones Bancarias, Financieras y de Seguros.

19. De lo señalado precedentemente, se puede advertir, que los trabajadores del Banco de la Nación no se encuentran comprendidos en la función pública ni en la carrera

administrativa, sino que su laborar se enmarca de la normativa laboral del régimen privado dentro de una empresa del Estado, es decir, la normativa es la aplicable el del régimen laboral del sector privado, regido por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley del Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Asimismo, debe señalarse que la entidad demandada no se encuentra dentro de los supuestos del Decreto de Urgencia 016-2020.

20. En ese orden de ideas, no resulta atendible el agravio referido a que debe tenerse en cuenta que solo será viable el reconocimiento del vínculo laboral del demandante previo concurso público y por nombramiento del Directorio del Banco de la Nación y ratificado por el FONAFE, pues sostener lo contrario denotaría un desconocimiento de normas que regulan el funcionamiento de las entidades públicas en la cual también se incluye a su entidad demandada, al ser un organismo descentralizado del Ministerio de Economía y Finanzas y a la consiguiente vulneración de los principios de libre acceso y de igualdad de oportunidades para el acceso a cargos en las entidades de la administración pública.

Siendo ello así, corresponde desestimar el agravio expuesto por la demandada.

Respecto al pago de Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones, Gratificaciones, Ley N° 29351, reintegro de remuneraciones, asignación familiar y utilidades

21. Debe señalarse que, al haberse reconocido una relación laboral entre las partes desde el periodo demandado, resulta arreglado a derecho que se hayan reconocido a favor del actor los beneficios sociales correspondientes, debiéndose confirmar lo resuelto por la A quo y por ende desestimar los agravios señalados por la emplazada.

Sobre los incrementos salariales, bonificación por cierre de pliego, movilidad, refrigerio, escolaridad otorgado por Convenio Colectivo

22. En el presente proceso el actor solicita incrementos salariales y la bonificación por los cierres de pliegos otorgados por convenios colectivos y/o laudos arbitrales por el periodo del 2008 al 2015. La emplazada señala que los beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales se restringen a los trabajadores afiliados,

en tanto que ningún sindicato existente en el Banco de la Nación tiene la condición de sindicato mayoritario.

23. Debe tenerse en cuenta que la falta de afiliación de un trabajador a un sindicato con representación limitada no es impedimento para el goce de beneficios de los convenios colectivos que hubiera celebrado con el empleador siempre que tal omisión se haya debido a encontrarse limitado en su derecho a la afiliación por significar una afectación a su derecho fundamental a la libertad sindical, tal como sucede en el caso de autos al habersele sometido a contratos de locación de servicios, pues un razonamiento en contrario implicaría una lesión al artículo 23° de la Constitución Política del Estado por el cual ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

24. En el mismo sentido se ha pronunciado la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 6894-2016 LIMA, que en su fundamento décimo segundo establece el criterio jurisprudencial siguiente: “En atención a lo expuesto, si bien un convenio colectivo, celebrado por una organización sindical minoritario, no puede extenderse sus efectos a los no afiliados del mismo, pues se requiere la mayor representatividad sindical, de acuerdo al artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobados por Decreto Supremo N° 011-92-TR; este supuesto de hecho no puede aplicarse a los trabajadores que formalmente estuvieron bajo contratos de naturaleza civil y posteriormente en proceso judicial se reconoció su relación laboral, toda vez que se encontraban impedidos de ejercer su derecho constitucional a la libertad sindical positiva, (...). En consecuencia, no resulta exigible a los demandantes que pretendan en proceso judicial el reconocimiento de su vínculo laboral, y como consecuencia del mismo, la percepción de los beneficios económicos plasmados en una convención colectiva, la acreditación de la representatividad Sindical que ha sido parte de la negociación colectiva. (...)”.

25. Por otro lado, si bien es cierto que la falta de afiliación de un trabajador a un sindicato no es impedimento para el goce de beneficios de los convenios colectivos que hubiera celebrado con el empleador siempre que tal omisión se haya debido a

encontrarse limitado en su derecho a la afiliación como se detalló precedentemente; sin embargo, dicho análisis no permite que el demandante bajo el supuesto antes desarrollado, perciba beneficios económicos de diferentes organizaciones sindicales, pues de acuerdo con el artículo 12° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo el trabajador solo podía afiliarse a un sindicato; además, de acuerdo al artículo 103° de la Constitución Política del Perú, no puede ampararse el abuso de derecho al pretender el actor beneficiarse incrementos remunerativos y de beneficios económicos otorgados a distintas organizaciones sindicales existentes en el Banco de la Nación, como son SUTBAN y SINATBAN conforme se aprecia de los convenios colectivos que adjunta a su demanda obrantes en el anexo 1-K (fojas 308-323); por tanto, se hará extensivo al demandante los alcances de los convenios colectivos celebrados por el Banco de la Nación y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación – SINATBAN, por haber celebrado este sindicato mayores convenios y/o laudos arbitrales adjuntados por el actor.

26. Del contexto antes anotado, se aprecia que los convenios colectivos celebrados por el

Banco de la Nación y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación – SINATBAN con fechas 04 de septiembre del 2009 y 16 de septiembre del 2010, las partes acordaron entre otros beneficios el incremento remunerativo, y el concepto de bonificación extraordinaria por cierre de pliego; apreciándose en la Cláusula Primera referido al ámbito y aplicación, la siguiente estipulación: “ Que, el presente convenio **será aplicable para todos los trabajadores del BANCO DE LA NACIÓN que tenga relación laboral vigente a la fecha de suscripción de este convenio (...)** El presente convenio colectivo tendrá aplicación en todo el territorio del Perú, por tener EL SINDICATO como el BANCO alcance nacional”

27. De acuerdo a la cláusula antes citada y analizada, se determina que los convenios colectivos tienen un alcance general para todos los trabajadores del Banco de la Nación, estén o no sindicalizados o pertenezcan a un sindicato mayoritario o minoritario, estableciendo como única condición que el trabajador tenga relación laboral vigente a la fecha de suscripción de los citados convenios, supuesto que ha sido acreditado por el recurrente, toda vez que en la presente resolución se ha

determinado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre el actor y la demandada por el periodo desde 03 de marzo del 2008 ; por tanto, los beneficios pactados con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación – SINATBAN, le es aplicable al demandante.

28. En cuanto a los demás convenios celebrados por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación – SINATBAN y el Banco de la Nación, si bien se estipula que los beneficios pactados en dichos convenios son aplicables a los trabajadores obreros afiliados al SINATBAN; cabe resaltar que la falta de afiliación de un trabajador a un sindicato con cláusula limitativas no es impedimento para el goce de beneficios de los convenios colectivos que hubiera celebrado con el empleador siempre que tal omisión se haya debido a encontrarse limitado en su derecho a la afiliación por significar una afectación a su derecho fundamental a la libertad sindical, tal como sucede en el caso de autos al habersele sometido al demandante a contratos civiles; por tanto, los beneficios pactados con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación – SINATBAN, le es aplicable al demandante. En atención a lo mencionado, corresponde desestimar los agravios de la demandada.

Sobre el Pago del Bono por Desempeño Grupal

29. Alega la demandada, que dicho concepto no le corresponde al demandante, ya que, para efectos de la percepción de este derecho, era necesario que el trabajador se someta a una evaluación previa y al no haberse evaluado las calificaciones del actor no podría reconocérsele monto alguno por dicho beneficio; asimismo refiere que, al ser un bono extraordinario con carácter de no remunerativo, con parámetros económicos anuales, no podría hacerse efectivo en la actualidad.

30. Al respecto, concordamos con lo señalado en la sentencia venida en grado, al señalar que habiéndose reconocido la relación laboral del demandante le corresponde percibir los beneficios reconocidos a los demás trabajadores; que si bien no fue evaluado, debe tenerse en cuenta que esto se debió a la propia decisión de la demandada de no reconocer la condición laboral del actor, ante lo cual no puede beneficiarse por sus propias omisiones; en consecuencia se desestima el agravio de la parte demandada y confirmar dicho extremo.

Sobre los intereses legales y financieros

31. Habiéndose amparado las pretensiones principales del demandante, corresponde ordenar los intereses legales y financieros, conforme así lo ha ordenado el juzgador de primera instancia, por constituir una pretensión accesorio, debiendo precisarse que los agravios de la demandada están referidos a cómo se debe calcular los intereses, extremo que recién se discutirá en ejecución de sentencia, por lo que, corresponde desestimar el agravio de la emplazada.

Respecto a las resoluciones judiciales

32. Debe resaltarse que las resoluciones judiciales reseñados por la emplazada en su escrito de apelación respecto del beneficio del cierre de pliego, dichos fallos no son vinculantes a los presentes actuados, de tal forma, un juez podría apartarse de los mismos, conforme lo señalado en el artículo 22° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Respecto de los costos personales

33. La nueva norma procesal laboral, en su artículo 14°, señala que: “La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar”.

34. Asimismo, corresponde precisar que el artículo 410° del Código Procesal Civil, señala que: “Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y de los demás gastos judiciales realizados en el proceso” (sic); asimismo el artículo 411° del indicado Código señala que “Son costos del proceso el honorario del abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los abogados en los casos de Auxilio judicial”.

35. Además, el artículo 413° del Código Procesal Civil señala 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*”.

36. Al respecto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29447, Nueva Ley Procesal del Trabajo señala que: *“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”*.

Respecto de las costas procesales (Tasa Judicial por Apelación)

37. Cabe precisar el Cuadro de Valores de Aranceles Judiciales del Ejercicio Gravable de 2020 aprobado por Resolución Administrativa N° 048-2020-CE-PJ, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 05 de Febrero 2020, estableció en su Décimo Tercera Disposición Adicional que: «No se encuentran exonerados del pago de aranceles judiciales, las empresas del Estado, que se encuentran dentro del ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado- FONAFE; así como las empresas regionales o municipales; con excepción de ESSALUD.»

38. Siendo ello así, se verifica de la página Web del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado-FONAFE, <http://www.fonafe.gob.pe/> (conocimiento público), se consignó que el Banco de la Nación es una empresa de derecho público de la Corporación FONAFE, integrante del Sector Economía y Finanzas, que opera con autonomía económica, financiera y administrativa; de lo que se verifica que la demandada, Banco de la Nación, se encuentra dentro del ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado; en la medida que los trabajadores del Banco no cumplen funciones públicas, tal como prevé el artículo 40° de la Constitución Política, al señalar que no están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta; siendo así, no se encuentra exonerada del pago de tasas judiciales, por lo que se desestiman los agravios formulados en este extremo por el apelante.

III. PARTE RESOLUTIVA

Por estas consideraciones antes expuestas, administrando Justicia en nombre de la Nación, la Primera Sala Laboral Permanente de Lima, de conformidad con los artículos II y IV de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, **RESUELVE: CONFIRMAR** la Sentencia N° 518-2018-21°-JETPL, contenida en la Resolución N° 11 de fecha 28 de diciembre de 2018, que resolvió:

1) **FUNDADA** la demanda, interpuesta por **D C C** contra el **BANCO DE LA NACION**, sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS**, se **ORDENA** que la demandada cumpla con reconocer la existencia de la relación laboral con el demandante desde el 03 de marzo del 2008 en adelante y el pago de los beneficios sociales; en consecuencia, cumpla la demandada con pagarle al demandante la suma de S/ 256,474.64 Soles (**DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CUATRO CON 64/100 SOLES**), más costos y costas del proceso, de los cuales se constituye como depositaria de la compensación por tiempo de servicios del monto de S/ 22,295.21 Soles y pague el saldo restante al actor por los conceptos glosados precedentemente. En los seguidos por **D C C** contra **BANCO DE LA NACIÓN**, sobre pago de beneficios económicos; y, los devolvieron al 21° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.

Anexo 2. Operacionalización de las variables

CUADRO DE OPERALIZACION DE LA VARIABLE CALIDAD DE LA SENTENCIA – PRIMERA INSTANCIA

OBJETO ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIÓN	SUB DIMENSIÓN	INDICADOR
sentencia	Calidad De la sentencia	Parte expositiva	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 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 los aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</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>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: 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 considerativa	Motivación De los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</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</p>

				<p>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>
			Motivación Del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</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) Si 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>
				<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>Descripción De la decisión</p>	<p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
--	--	--	---	---

**CUADRO DE OPERALIZACION DE LA VARIABLE CALIDAD DE LA SENTENCIA –
SEGUNDA INSTANCIA**

OBJETO ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIÓN	SUB DIMENSIÓN	INDICADOR
Sentencia	Calidad De la sentencia	Parte expositiva	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 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 los aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/</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>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. S/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: 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 considerativa	Motivación De los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</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</p>

				<p><i>cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>
			Motivación Del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>
		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) No cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. No 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 <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>
				<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <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>Descripción De la decisión</p>	<p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
--	--	--	---	---

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

LISTA DE PARÁMETROS – CIVIL Y AFINES

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. Si cumple

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple

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

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

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se

asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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/No cumple

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple
4. Evidencia 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/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se

asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

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/No cumple
2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple
3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple (marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple
5. Evidencian claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se

asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.

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

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*

4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*

4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros

cumplidos.

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

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

9. Recomendaciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

❖ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si

cumple

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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 resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior

del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 5

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

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

	Nombre de la sub dimensión							[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	14	[17 - 20]					Muy alta
							X			[13-16]					Alta
		Motivación del derecho								[9- 12]					Mediana
					X					[5 - 8]					Baja
										[1 - 4]					Muy baja

Parte resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	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 resolutiva que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

- [33 - 40] = Los valores pueden ser 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 o 40 = Muy alta
- [25 - 32] = Los valores pueden ser 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 o 32 = Alta
- [17 - 24] = Los valores pueden ser 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, o 24 = Mediana
- [9 - 16] = Los valores pueden ser 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 o 16 = Baja
- [1 - 8] = Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 u 8 = Muy baja

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

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

Fundamento:

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

Anexo 5. Resultados

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

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</p> <p>VIGÉSIMO PRIMER JUZGADO LABORAL PERMANENTE</p> <p>EXPEDIENTE N° : 00033-2016-0-1801-JR-LA-08</p> <p>DEMANDANTE : D C C</p> <p>DEMANDADO : BANCO DE LA NACIÓN</p> <p>MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTOS</p> <p><u>SENTENCIA N^a 518 - 2018-21° JETPL</u></p> <p>RESOLUCIÓN N° ONCE</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios</i></p>					5					

	<p>LIMA, 28 DE DICIEMBRE DE 2018</p> <p>I. ANTECEDENTES:</p> <p>Mediante escrito de fojas 370 a 402, D C C interpone demanda contra el BANCO DE LA NACIÓN teniendo como pretensiones los siguientes conceptos:</p> <p>PRIMERA PRETENSIÓN PRINCIPAL: Se reconozca la condición de trabajador con vínculo laboral de carácter indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 desde el 03 de marzo del 2008, lo que implica la desnaturalización de los contratos por locación de servicios.</p>	<p><i>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></p> <p>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p> <p>Si cumple</p>											9
Postura de las partes	<p>SEGUNDA PRETENSIÓN PRINCIPAL: Se ordene el pago de la suma de s/.129,160.50 soles por concepto de gratificaciones, vacaciones no gozadas, Compensación por Tiempo de Servicios, Asignación Familiar, Utilidades y Bonificación extraordinaria temporal-Ley 29351- durante el periodo del 03 de marzo del 2008 a 03 de septiembre del 2015, debiendo la demandada constituirse en depositaria respecto a la compensación por tiempo de servicios.</p> <p>TERCERA PRETENSIÓN PRINCIPAL: Se ordene el pago por concepto de bonificaciones convencionales tales como, reintegro de remuneraciones, escolaridad, refrigerio, movilidad, bono por desempeño grupal, bonificación por cierre de pliego, durante el periodo 03 de marzo del 2008 al 03 de septiembre del 2015.</p> <p>PRETENSIÓN ACCESORIA: Se ordene el pago de los intereses legales y costos del proceso. Todo por la suma de S/</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p> <p>Si cumple</p>			4								

	274, 588.50 (Doscientos setenta y cuatro mil quinientos ochenta y ocho con 55/100 soles)												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N°00033-2016-0-1801-JR-LA-08 del vigésimo primer juzgado laboral permanente del Distrito Judicial de Lima.

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.

Interpretación:

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

En la introducción, se halló los 5 indicadores: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y los aspectos del proceso, y la claridad.

Por su parte, en la postura de las partes, se halló 4 de los 5 indicadores: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; los puntos controvertidos; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes y la claridad, mientras que 1; la pretensión del demandado no se halló.

	<p>3.1. Para la resolución de la presente controversia esta Judicatura cree necesario establecer, previamente, lo que entiende por contrato de trabajo. Es así que; el contrato de trabajo, supone que el trabajador presta servicios personales subordinados y dependientes a su empleador, percibiendo en contraprestación de sus servicios una remuneración, cuyos elementos esenciales conforme a los artículos 4°, 5°, 6° y 9°1; del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, (en adelante LPCL) son: <u>La prestación personal de servicios</u> (servicios prestados directa y personalmente por el trabajador como persona natural), <u>la remuneración</u> (el íntegro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, sea en dinero o en especie y cualquiera sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición) y <u>la subordinación</u> (la dependencia del trabajador y la obligación de acatar las órdenes del empleador, quien tiene la facultad de reglamentar las labores, dictar órdenes para su ejecución, supervisar su cumplimiento y de imponer las sanciones en los casos de incumplimiento).</p> <p>CUARTO.- SOBRE EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE REALIDAD.- Que, es deber del juzgador establecer cuál ha sido el verdadero status jurídico de la persona que desempeñó determinado cargo con el fin de que no sean vulnerados sus derechos laborales, constitucionalmente reconocidos y que pudieran corresponderle de ser el caso, es por ello que se dice que la existencia de una relación de naturaleza laboral, depende no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real, en que el trabajador se encuentre cumpliendo su labor, supuestos que tienen su base en el Principio de la Primacía de la Realidad.</p> <p>QUINTO: EFECTOS DEL CONTRATO CIVIL Y LABORAL. - Que, en un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezcan dichos contratos, sean de naturaleza civil o de naturaleza laboral, estos</p>	<p><i>evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si</p>											20

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>deben de cumplir con ciertos requisitos exigidos a fin de que estos contratos puedan operar sin ningún defecto en su objetivo, y que el omitir estos requisitos esenciales acarearía en consecuencia que operen los mecanismos de una eventual desnaturalización de la naturaleza de cada tipo de contrato.</p> <p>SEXTO: ANÁLISIS DE LOS MEDIOS PROBATORIOS. - De los medios probatorios actuados en el proceso, así como del análisis de los argumentos expuestos por cada una de las partes en audiencia de juzgamiento, ha quedado acreditado como hecho no controvertido, que el demandante prestó servicios para la emplazada desde el 03 de marzo del 2008, realizando labores encargadas por la Secretaria General, como se observa en el contrato de locación de servicios a fojas 03 a 153, en el cual en sus Anexo N° 001 - Condiciones Particulares del Contrato de Locación de servicios, se estableció las siguientes funciones: <i>Fojas 53 "1. Verificación de la página web del Departamento de Secretaría General. 2. Revisión y elaboración de estadísticas de incidencias en los aplicativos de control documental. 3.Participar como miembro de Comité especial."</i></p> <p>SEPTIMO: DETERMINACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES. - En atención a ello, habiéndose establecido la existencia de una relación laboral entre las partes, corresponde otorgar los beneficios legales que se otorgan a todos los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 conforme a los términos y periodos indicados por el actor en su escrito de demanda; de acuerdo al siguiente detalle: Vacaciones, gratificaciones, CTS, asignación familiar y utilidades.</p>	<p>cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> si cumple 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					<p>1 0</p>					
--	---	---	--	--	--	--	------------------------------	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionece L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° **00033-2016-0-1801-JR-LA-08** del vigésimo primer juzgado laboral permanente.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa. Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

Interpretación:

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

En la motivación de los hechos, se halló los 5 indicadores: razones que evidencian la selección de los hechos probados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. y la claridad

Asimismo, en la motivación del derecho se halló los 5 indicadores: la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; las razones respetan los derechos fundamentales; la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

	<p>demandada cumpla con reconocer la existencia de la relación laboral con el demandante por el 03 de Marzo del 2008 en adelante y el pago de beneficios sociales; en consecuencia, cumpla la demandada con pagarle al demandante la suma de S/.256,474.64 (DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CUANTRO CON 64/100</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>Descripción de la decisión</p>	<p>SOLES), mas y costos y costas del proceso; de los cuales se constituye como depositaria de la compensación por tiempo de servicios del monto de S/.22,925.21 y pague el saldo restante al actor por los conceptos glosados precedentemente.</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. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <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>5</p>						<p>10</p>

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° **00033-2016-0-1801-JR-LA-08** del vigésimo primer juzgado laboral permanente

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.

Interpretación:

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

En la aplicación del principio de congruencia, se halló los 5 indicadores: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; nada más que las pretensiones ejercitadas; aplicación de las dos reglas precedentes; respectivamente, y hay correspondencia con la parte expositiva y considerativa; y la claridad.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se halló los 5 indicadores: hay mención expresa de lo que se decide; evidencia mención clara de lo que se decide; evidencia a quién le corresponde cumplir con la sentencia; hay mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso y la claridad.

Cuadro 5.4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</p> <p>PRIMERA SALA PERMANENTE LABORAL DE LIMA</p> <p>EXPEDIENTE: 033-2016</p> <p>Lima, 22 de octubre de 2020.</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA</p> <p>VISTOS:</p> <p>En Audiencia Pública de la fecha; e interviniendo como Juez Superior Ponente la señora C L. E M.</p> <p>ASUNTO:</p> <p>Es materia de grado la Sentencia N° 518-2018-21°-JETPL, contenida en la Resolución N° 11 de fecha 28 de diciembre de 2018.</p> <p>AGRAVIOS:</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple.</p> <p>4. Evidencia 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,</i></p>					5					

	<p>La parte demandada mediante escrito de recurso de apelación de fecha 03 de enero de 2019, expresa como agravios los siguientes:</p> <p>n) Refiere que los contratos de naturaleza civil celebrados con el demandante no han sido merituados debidamente por la judicatura, toda vez que no se han configurado los elementos de un contrato de trabajo.</p> <p>o) Señala que el acceso al empleo público debe realizarse en base a los méritos y capacidades de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades y cuya inobservancia constituye una vulneración al interés general, que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, siendo que la incorporación de servidores, en las plazas orgánicas que conforman la organización, solo podrá producirse válidamente mediante el nombramiento aprobado por el Consejo Directivo y a su vez ratificado por el FONAFE.</p>	<p><i>advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p> <p>Si cumple.</p>											9
Postura de las partes	<p>La parte demandada mediante escrito de apelación de auto de fecha 20 de junio de 2019 contra la Resolución N° 12, expresa como agravios los siguientes:</p> <p>a) Refiere que se debe tener presente lo dispuesto por Ley N° 1600 y su Estatuto aprobado mediante Decreto Supremo N°07-94-EF, del 26 de enero de 1994 refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, el Banco de la Nación es una Empresa de Derecho Público que actúa como agente Financiero del Estado, y como tal es parte del Sector de Economía y Finanzas y por tanto Integrante del Poder Ejecutivo. De la misma manera, la Ley Orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas aprobada por el Decreto Legislativo N°183 en su Capítulo VII Artículo 48° contempla como Organismo Público Descentralizado del sector Economía y Finanzas, el Banco de la Nación. En ese sentido, a su representada no le corresponde realizar el pago de la Tasa Judicial por apelación de sentencia, toda vez que se trata de un Organismo Público</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. 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.</i></p>				4							

	Descentralizado del Sector de Economía y Finanzas dando lugar a una Empresa de Derecho Público.	Si cumple.											
--	---	------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°00033-2016-0-1801-JR-LA-08 del vigésimo primer juzgado laboral permanente.

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.

Interpretación:

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

En la introducción, se halló los 5 indicadores: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, evidencia los aspectos del proceso y la claridad.

En la postura de las partes se halló 4 de los 5 indicadores: Existe el objeto de la impugnación, Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos/jurídicos que sustentan la impugnación; existe la pretensión de quien formula la impugnación y la claridad; mientras que 1: existe la pretensión de la parte contraria al impugnante, no se halló.

	<p>4. A mayor abundamiento, cabe tener presente lo señalado por Marianella Ledesma Narváez: “El principio de la unidad de la prueba regula la norma. Este principio señala que la prueba se aprecia en su conjunto, pues la certeza no se obtiene con una evaluación aislada y fragmentaria, tomada una por una, sino aprehendido en su totalidad.</p> <p>5. En ese sentido, la valoración e interpretación del conjunto de medios probatorios ofrecidos por ambas partes será efectuada por el Juez de acuerdo a su sana crítica.</p> <p>Sobre el reconocimiento del vínculo laboral</p> <p>6. Debe partirse indicando que, el contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador, se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquél una remuneración por los servicios prestados. En ese sentido lo tiene expuesto DE FERRARI, quien al referirse al respecto manifiesta que, el contrato de trabajo “es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”. En igual línea de ideas se ha expresado GOMEZ VALDÉZ, al señalar que “El contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental.” De las definiciones dadas, puede afirmarse que los elementos constitutivos de esta clase de contrato son: a) la prestación personal de servicios, b) la remuneración; y, c) la subordinación. Cabe hacer énfasis, que estos elementos son esenciales de todo contrato de trabajo, vale decir, que necesariamente tienen que concurrir para considerar a una ocupación dentro del objeto de regulación del derecho del trabajo; pues la falta de uno de ellos daría lugar a una relación jurídica diferente a la que es materia de protección</p>	<p><i>evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> 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.</i> Si cumple</p>										
	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si</p>											20

Motivación del derecho	<p>de la rama laboral.</p> <p>7. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”; en ese sentido, como lo afirma TOYAMA MIYAGUSUKU, en este tipo de contratos “la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación o dependencia del contratado. El locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien lo contrata”.</p> <p>8. Estando a lo antes expuesto, se aprecia que el elemento tipificante del contrato de trabajo, y el cual permite diferenciarlo de otro tipo de contratos, es la subordinación, el cual es entendido como el poder jurídico existente entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero ofrece su trabajo al segundo y le confiere el poder de conducirla; siendo la sujeción y la dirección aspectos que se encuentran manifestados en la capacidad del empleador de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador y en la actitud del trabajador de acatar las órdenes impartidas por este; como así ha tenido oportunidad de recalcar el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 01846-2005-PA/TC , en la cual señala: “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)”.</p> <p>9. En materia laboral la actividad probatoria se encuentra regulada en el artículo 23° de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal</p>	<p>cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					10					
-------------------------------	--	---	--	--	--	--	-----------	--	--	--	--	--

<p>Laboral, específicamente en el inciso 23.1 que prescribe que: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.</p> <p>10. Dada a la pretensión del actor, referida esencialmente a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos con la emplazada desde el 03 de marzo de 2008, por considerar que en realidad existió una relación de índole laboral, y estando a que es justamente este extremo el cuestionado por la emplazada, corresponde indicar que para determinar si una relación entre las partes es esencialmente laboral debe verificarse la concurrencia de los presupuestos que le dan ese carácter, así: la prestación debe ser personal, subordinada y remunerada, siendo que la subordinación resulta ser no el único, pero si el más importante carácter distintivo de este tipo de contratos.</p> <p>11. Toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, de lo que se sigue que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°00033-2016-0-1801-JR-LA-08 del vigésimo primer juzgado laboral permanente.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa. Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

Interpretación:

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

En la motivación de los hechos, se halló los 5 indicadores: las razones evidencian la selección de los hechos probados; se aprecia la fiabilidad de las pruebas; la valoración conjunta; existe aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad.

Finalmente, en la motivación del derecho, se halló los 5 indicadores: se aprecia que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; se interpreta las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; se aprecia la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad.

	<p>256,474.64 Soles (DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CUATRO CON 64/100 SOLES), más costos y costas del proceso, de los cuales se constituye como depositaria de la compensación por tiempo de servicios del monto de S/ 22,295.21 Soles y pague el saldo restante al actor por los conceptos glosados precedentemente. En los seguidos por D C C contra BANCO DE LA NACIÓN, sobre pago de beneficios económicos; y, los devolvieron al 21° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.</p>	<p>correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>											
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</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/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple 5. 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</i></p>				5							

		asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple													
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°00033-2016-0-1801-JR-LA-08 del vigésimo primer juzgado laboral permanente.

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.

Interpretación:

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

En la aplicación del principio de congruencia, se halló 2 de los 5 indicadores: hay correspondencia con la parte expositiva y considerativa la claridad, mientras que 3: resolución de todas las pretensiones formuladas en la apelación; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en la apelación; aplicación de las dos reglas precedentes, no se halló.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se halló los 5 indicadores: se aprecia lo que se ordena; mención clara de lo que se decide; mención expresa a quién le corresponde cumplir con el fallo; a quién le corresponde el pago de los costos y costas, y la claridad

Anexo 6. Declaración de compromiso ético

De acuerdo a la presente: Declaración de compromiso ético el autor del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre desnaturalización de contrato y otros en el expediente N° 00033-2016-0-1801-JR-LA-08, del Distrito Judicial de Lima-Lima, 2021. 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.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: *“Derecho Público y Privado”*, en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente N°00033-2016-0-1801-JR-LA-08 del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2021 sobre desnaturalización de contrato y otros. Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc..., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos. Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, setiembre de 2021

NORONHA CUEVA.ENRIQUE
DNI N° 08030610 – Huella digital

Anexo 7 Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2021								Año 2021							
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		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 Jurado de Investigación				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 y del artículo científico.											X					
12	PRE - BANCA.												X				
13	Levantamiento de observaciones													X			
14	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación														X		
15	Sustentación de la Tesis ante Jurado Evaluador															X	

Anexo 8 Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.50	150	75.00
• Fotocopias	0.10	100	10.00
• Empastado	0.30	130	39.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)		500	15.00
• Lapiceros	1.50	02	3.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			142.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital -LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	50.00	5	250.00
Sub total			
Total de presupuesto no desembolsable			650.00
Total (S/.)			792.00

(*) se pueden agregar otros suministros que se utiliza para el desarrollo del proyecto.

