



**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 DE TRABAJO; EXPEDIENTE N° 00994-2017-0-
0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH -
HUARAZ. 2022**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

VALLADARES BLAS, JANITH ASUNCION

ORCID: 0000-0003-2802-2116

ASESORA

MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA

ORCID: 0000-0002-9773-1322

TRUJILLO – PERÚ

2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Valladares Blas, Janith Asuncion

ORCID: 0000-0003-2802-2116

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, estudiante de pregrado,
Huaraz, Perú

ASESORA

Muñoz Rosas, Dionea Loayza

ORCID: 0000-0002-9773-1322

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Trujillo, Perú

JURADO

Ramos Herrera Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Centeno Caffo Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth

ORCID: 0000-0002-7759-3209

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. RAMOS HERRERA WALTER
Presidente

Dr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO
Miembro

Mgtr. GUTIÉRREZ CRUZ MILAGRITOS ELIZABETH
Miembro

Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesora

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto. Gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es y lo justo que puede llegar a ser.

Agradecer a mi amado esposo Oscar Garay, por su sacrificio y esfuerzo, por estar siempre a mi lado sin importar lo que pase, por todo el apoyo y el amor que me brindó en esta etapa de mi vida.

Janith Valladares Blas

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres Julio Valladares Romero y Orlando Blas Morales, por el apoyo incondicional, que no me alcanzará la vida para demostrarles cuanto los amo, a mi hijo Jhosep y mi pequeña Ariana, por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

Janith Valladares Blas

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre la desnaturalización de contrato; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; del Distrito Judicial de Ancash - Huaraz.2022? el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. la unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

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

ABSTRACT

The problem of the investigation was ¿what is the quality of the first and second instance judgment on the denaturing of the contract ;, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file N ° 00994-2017-0-0201-JR-LA -01; of the Judicial District of Ancash - Huaraz.2022? the objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling. Observation and content analysis techniques were used to collect the data, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and decisive part, belonging to: the first instance sentence was of rank: very high, very high and very high; and of the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

Keywords: quality, denaturalization of the contract, motivation, and sentence.

CONTENIDO

Título de la tesis.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de resultados.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Problema de la investigación.....	17
1.3. Objetivos de la investigación.....	17
1.4. Justificación de la investigación.....	18
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	20
2.1. Antecedentes.....	20
2.2. Bases teóricas.....	24
2.2.1. Procesales.....	24
2.2.1.1. El proceso laboral.....	24
2.2.1.1.1. Concepto.....	24
2.2.1.1.2. El Proceso Ordinario Laboral.....	24
2.2.1.1.3. Concepto.....	24
2.2.1.1.4. Plazos.....	22
2.2.1.1.5. Finalidad del proceso ordinario laboral.....	26
2.2.1.1.6. Principios procesales aplicables al proceso laboral.....	26
2.2.1.1.6.1. Principio de Primacía de la Realidad.....	26
2.2.1.1.6.2. Principio de continuidad.....	27
2.2.1.1.6.3. Principio de buena fe.....	27
2.2.1.1.6.4. Principio de razonabilidad.....	27
2.2.1.1.6.5. Principio de Veracidad.....	27
2.2.1.1.6.6. El Principio Indubio pro Operario.....	27
2.2.1.1.7. La audiencia.....	28

2.2.1.1.7.1. Concepto.....	28
2.2.1.1.8. Clases de audiencia.....	28
2.2.1.1.8.1. Audiencia de conciliación.....	28
2.2.1.1.8.2. Audiencia de Juzgamiento.....	28
2.2.1.1.8.3. Audiencias aplicadas en el caso concreto.....	29
2.2.1.1.9. Los Puntos Controvertidos.....	29
2.2.1.1.9.1. Concepto.....	29
2.2.1.1.9.2. Los Puntos Controvertidos en el Caso Concreto en Estudio.....	30
2.2.1.2. Sujetos del Proceso.....	30
2.2.1.2.1. El Juez.....	30
2.2.1.2.2. Las Partes.....	31
2.2.1.2.2.1. El Demandante.....	31
2.2.1.2.2.2. El Demandado.....	31
2.2.1.3.La Prueba.....	32
2.2.1.3.1. Concepto.....	32
2.2.1.3.2. En Sentido Común y Jurídico.....	32
2.2.1.3.3. En Sentido Jurídico Procesal.....	32
2.2.1.3.4. Concepto de Prueba Para el Juez.....	33
2.2.1.3.5. Diferencia Entre Prueba y Medio Probatorio.....	33
2.2.1.3.6. Medios Probatorios Actuados en el Proceso.....	33
2.2.2. La sentencia.....	34
2.2.2.1. Concepto.....	34
2.2.2.1.1. La sentencia en la ley procesal laboral.....	35
2.2.2.1.2. Partes de la sentencia.....	35
2.2.2.1.2.1. Concepto.....	35
2.2.2.1.2.2. Parte expositiva.....	36
2.2.2.1.2.3. Parte considerativa.....	36
2.2.2.1.2.4. Parte resolutive.....	36
2.2.3. La Pretensión.....	36
2.2.3.1. Concepto.....	36
2.2.3.2. Elementos de la pretensión.....	37

2.2.3.3. Acumulación.....	37
2.2.1.4. El Proceso.....	38
2.2.1.4.1. Definiciones.....	38
2.2.1.4.2. Funciones del Proceso.....	38
2.2.1.4.3. El Proceso Como Garantía Constitucional.....	39
2.2.1.5. El Debido Proceso.....	39
2.2.1.5.1. Concepto.....	39
2.2.1.5.2. Es un Derecho de Efectividad Inmediata.....	39
2.2.1.5.3. Es un Derecho de Configuración Legal.....	40
2.2.1.6. La Resolución.....	40
2.2.1.6.1. Concepto.....	40
2.2.1.6.2. Clases de Resoluciones.....	40
2.2.1.6.2.1. El Decreto.....	40
2.2.1.6.2.2. El Auto.....	41
2.2.1.7. Medios impugnatorios.....	41
2.2.1.7.1. Concepto.....	41
2.2.1.7.2. Clases.....	41
2.2.1.7.2.1. Remedios.....	41
2.2.1.7.2.2. Recursos.....	41
2.2.1.7.3. Requisitos de admisibilidad de los medios impugnatorios.....	42
2.2.1.7.4. Requisito de procedencia de los medios impugnatorios.....	42
2.2.1.7.5. Medios impugnatorios empleados en el caso concreto.....	42
2.2.2. Suntantivas.....	43
2.2.2.1. El Contrato de Trabajo.....	43
2.2.2.1. Concepto.....	43
2.2.2.2. Elementos.....	43
2.2.2.2.1. Voluntariedad.....	43
2.2.2.2.2. La prestación de servicios.....	43
2.2.2.2.3. Retribución.....	44
2.2.2.2.4. Ajenidad.....	44
2.2.2.2.5. Subordinación.....	44
2.2.2.2.6. Remuneración.....	44

2.2.2.3	Contratación directa: tipos de contratos de trabajo	45
2.2.2.3.1.	Contrato indefinido	45
2.2.2.3.2.	Contrato sujeto a modalidad	45
2.2.2.3.2.1.	Contratación de naturaleza temporal	45
2.2.2.3.2.2.	Contratación de naturaleza accidental	46
2.2.2.3.2.3.	Contratos para obra o servicio	47
2.2.2.3.3.	Sujetos del contrato de trabajo	47
2.2.2.3.3.1.	El trabajador	47
2.2.2.3.3.2.	El empresario	48
2.2.2.3.4.	Principios del derecho del trabajo	44
2.2.2.3.4.1.	Principio protector	44
2.2.2.3.4.2.	El principio "in dubio pro operan"	44
2.2.2.4.	Desnaturalización de los Contratos	44
2.2.2.4.1.	Concepto	44
2.2.2.4.2.	Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad	45
2.2.2.4.3.	Formalidades de los contratos de trabajo sujetos a modalidad	45
2.2.2.4.4.	Plazo máximo de celebración de los contratos modales	45
2.2.2.4.5.	Supuestos específicos de desnaturalización	46
2.2.2.4.6.	Vencimiento del plazo estipulado	46
2.2.2.4.7.	Contrato de locación de servicio	46
2.2.2.5	Beneficios Sociales	46
2.2.2.5.1.	Gratificaciones legales	47
2.2.2.5.2.	Gratificaciones ordinarias	47
2.2.2.5.3.	Gratificaciones extraordinarias	47
2.2.2.6.	Bonificación por tiempo de servicios	47
2.2.2.6.1.	Concepto	47
2.2.2.6.2.	Regulación	47
2.2.2.6.3.	Contenido de la CTS	48
2.2.2.6.4.	Tiempo de servicios computable para la CTS	48
2.2.2.6.5.	Trabajadores con menos de un mes de servicios al término del semestre	48
2.2.2.6.6.	Liquidación de la CTS en el caso en estudio	48
2.2.2.7.	Planilla de remuneraciones	49
2.2.2.7.1.	Importancia	49
2.2.2.7.2.	Autorización	49

2.2.2.8.	Boleta de pago.....	49
2.2.2.8.1.	Características.....	49
2.2.2.9.	Vacaciones	50
2.2.2.9.1.	Descanso Vacacional.....	50
2.2.2.10.	Bono por Escolaridad.....	51
2.2.	Marco conceptual.....	55
III.	HIPÓTESIS.....	56
IV.	METODOLOGÍA.....	57
4.1.	Tipo y Nivel de la investigación.....	57
4.2.	Diseño de la investigación.....	59
4.3.	Unidad de análisis.....	60
4.4.	Definición y operacionalización de la variable.....	51
4.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	62
4.6.	Procedimiento de recolección y, plan de nalisis de datos.....	63
4.7.	Matriz de consistencia lógica.....	65
4.8.	Principios éticos.....	69
V.	RESULTADOS.....	70
5.1.	Resultados.....	70
5.2.	Analisis de resultados.....	74
VI.	CONCLUSIONES	

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01

Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo)

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

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

Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio

Anexo 7. Cronograma de actividades

Anexo 8. Presupuesto

ÍNDICE DE RESULTADOS

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de trabajo- Huaraz.....	
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primer Juzgado de trabajo – Huaraz.....	

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El presente informe, se ocupa principalmente del análisis de las sentencias de primera y segunda instancia expedidas en un caso real sobre la desnaturalización del contrato de contrato de trabajo, que es una institución importante en el derecho individual del trabajo, y como quiera que el objeto de estudio procede del contexto judicial, también se procede a referir cuestiones detectadas en la realidad vinculado a cuestiones de tipo laboral:

Según Priori & Prieto (2012) la progresiva entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo supone un desafío no solo en cuanto a la técnica de la oralidad, sino a la correcta aplicación de las instituciones procesales. Las reflexiones que, desde la entrada en vigencia de la mencionada ley, se vienen realizando están poniendo demasiado énfasis en la técnica de la oralidad, lo que no está mal, más aun si el cambio en el sistema es radical, como el que propone la nueva legislación procesal laboral. Pero la sola técnica, sin un adecuado manejo de las instituciones procesales, puede terminar generando peores consecuencias que aquellas que la propia técnica quiere evitar: inequidad y afectación al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva de las partes en el proceso.

Señala Velarde (2018) sobre la crisis del sistema judicial peruano, en los últimos días hemos sido testigos de una andanada de audio que, como capítulos de una telenovela, desnudaron una historia de coordinaciones bajo la mesa, actos inmorales y presuntos actos de corrupción entre magistrados (del más alto rango) del Poder Judicial, el Consejo Nacional de la Magistratura y más recientemente, el Ministerio Público. Lo cierto es que estos audios pusieron al descubierto algo que la población o los litigantes desconocían. Más bien han evidenciado (a través del escándalo) uno de los grandes cánceres que sufre el sistema judicial (reflejo de la sociedad): La corrupción. Ciertamente es también que no se puede generalizar y sostener como algunos radicales pregonan que todos deben irse. Hay también muchos magistrados y personal jurisdiccional que son probos y muy capaces, y que logran sobrevivir en un sistema que tiene aún a la corrupción como uno de sus motores, pero es innegable (y ahora altamente visible) que la corrupción tiene un nivel de penetración muy alto en nuestro sistema de justicia y que llega a los más altos niveles de las cortes del Perú. Lo bueno de todo esto es que toda crisis trae consigo una oportunidad. Tenemos ahora como sociedad la gran oportunidad de empezar un cambio tantas veces postergado. Este no ha sido el primer escándalo de corrupción del sistema de justicia y casi con seguridad no será el

último, pero tenemos la obligación de aprovechar esta oportunidad y forzar una reforma seria, en la que se logre extirpar a los malos elementos del sistema de justicia y se castigue ejemplarmente a quienes luego de un proceso transparente y con todas las garantías se demuestre han delinquido en el ejercicio de su función pública.

Sobre el ámbito local se encontró la siguiente información:

En mención de La Agencia Peruana de Noticias (2015) el Poder Judicial inicio la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en la Corte Superior de Justicia de Áncash, lo que permitirá reducir significativamente la duración de los procesos en beneficio de los litigantes. Se refirió que, esta herramienta procesal, cuya implementación marcará un hito en la administración de justicia de esta región, beneficiará a miles de ancashinos en sus procesos de pensiones y demandas por salarios, porque se resolverán de manera célere y oportuna, gracias al uso de la tecnología (notificación electrónica) y del principio de oralidad (cero papel). Para la cabal aplicación del NLPT en este distrito judicial, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso la creación del Juzgado de Paz Letrado Laboral Permanente, el Juzgado de Trabajo Permanente y la Sala Laboral Permanente, que tramitarán en forma exclusiva procesos judiciales laborales con aplicación de la nueva norma.

En relación con las provincias alejadas de la sede central de la Corte de Áncash, los Juzgados de Paz Letrados y los Juzgados Mixtos y Civiles, que conocen de procesos laborales, se encargarán, en adición a sus funciones del trámite de la NLPT.

Con el Distrito Judicial de Áncash, sumarán 25 las cortes superiores en el país en las que el Poder Judicial ha implementado el nuevo modelo procesal laboral en beneficio de las personas que lleven delante demandas laborales, entre ellos obreros, empleados y pensionistas del país.

Efectuado este diagnóstico en lo que respecta al presente trabajo, tal como se refirió se trata de la revisión de sentencias procedentes de un caso real y la interrogante planteada fue:

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre la desnaturalización de contrato; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; del Distrito Judicial de Ancash -

Huaraz.2022?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, sobre la desnaturalización de contrato; expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz 2022.

1.3.2.1. Específico:

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

1.4. Justificación de la Investigación

Se justifica, porque tal como se ha referido en la descripción de la realidad expresado inclusive por Velarde (2018) donde señala la crisis judicial peruana, que desnuda una historia de coordinaciones bajo la mesa, actos inmorales y presuntos actos de corrupción entre magistrados, del más alto nivel, como hay profesionales que hacen quedar de lo peor a entidades estatales, también hay muchos magistrados y personal jurisdiccional que son probos y muy capaces, y que logran sobrevivir en un sistema que tiene aún a la corrupción como uno de sus motores, Lo bueno de todo esto es que toda crisis trae consigo una oportunidad. Tenemos ahora como sociedad la gran oportunidad de empezar un cambio tantas veces postergado. Tenemos la obligación de aprovechar esta oportunidad y forzar una reforma seria, en la que se logre extirpar a

los malos elementos del sistema de justicia y se castigue ejemplarmente a quienes luego de un proceso transparente y con todas las garantías se demuestre han delinquido en el ejercicio de su función pública.

Así mismo La Agencia Peruana de Noticias (2015) , publicó una noticia favorable para la región Ancash, donde nos informa que el Poder Judicial inicio la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en la Corte Superior de Justicia de Ancash, lo que permitirá reducir significativamente la duración de los procesos en beneficio de los litigantes.

En cuanto a la desnaturalización de contrato, es una situación que permanece aún en la sociedad por desconocimiento y por la vulneración de los derechos laborales que se originan por la informalidad en los contratos que viene hacer subordinados de manera personal, es decir existe una relación laboral encubierta.

Respecto de los resultados, puede afirmarse que son útiles, por ejemplo se verificó la aplicación del principio de primacía de la realidad, en este principio lo que importa es la que sucede en la realidad con el trabajador, de lo que las partes hayan firmado en los documentos, pues se ha dado la oportunidad de probar a ambas partes, participaron dos instancias jurisdiccionales. Lo que puede significar que a pesar de tantas dificultades que existe en el ámbito judicial, el desarrollo de un proceso, se ajusta a las normas procesales de su propósito.

Por esta razón, se tomó la decisión de examinar un caso real, este fue un proceso laboral y el interés se centró básicamente a las sentencias expedidas en dicho caso, para ello se estableció un conjunto de criterios o parámetros para determinar la calidad de estas resoluciones.

Los resultados revelaron que ambas sentencias de primera y segunda instancia son de muy alta calidad, es que se detecto que las sentencias primero, proceden de un proceso regular,

de la reclamación de un derecho, se aplicó de manera correcta el principio de primacía de la realidad y el principio de continuidad, se pudo verificar la celeridad del desarrollo del proceso, gracias a la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Dentro de la línea de línea

2.1.2. Fuera de la línea

Claudio, (2018) presentó la investigación titulada “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 01913-2014-01501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junin, 2018, se encontró por objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente mencionado: para su elaboración se utilizó fuentes documentales. Se arribó a las siguientes conclusiones: 1) Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes fue de rango muy alta 2) Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta 3) Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango alta.

Así mismo, Ruiz, (2016) tiene el trabajo de investigación titulada “La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad; para su elaboración se utilizó fuentes documentales, sobre el estudio de la primacía de la realidad y del análisis de los contratos de locación de servicios y de trabajo y el estudio de la relación entre la dignidad humana que comprende a su vez ciertos rasgos ontológicos y el contrato de trabajo, que a su vez proscribiera cualquier posibilidad de fraude laboral. Arribando a las siguientes conclusiones: 1. Tomando en cuenta que el principio de primacía de la realidad tiene por función ser un mecanismo de preservación del

orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, concluimos que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de la verdadera relación laboral –en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación de la norma eludida, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral– y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral. 2. Respecto del cumplimiento de la finalidad inmediata de la primacía de la realidad, luego del estudio de las semejanzas y diferencias entre los elementos esenciales, naturales y accidentales del contrato de locación de servicios y del contrato de trabajo modal, surgen las objeciones que versan sobre el requisito de la formalidad de los contratos modales y la causa objetiva de contratación.

Del mismo modo, Rodríguez & Sánchez, (2019) tienen el trabajo de investigación titulada: discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la gerencia regional de transportes y comunicaciones de la libertad, el objetivo de este trabajo fue, determinar la existencia de discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre el personal contratado a través de contrato de locación servicios y régimen de contratos administrativos de servicios, en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de La Libertad, 2018. Para su elaboración se utilizó fuentes documentales. Se arribó a las siguientes conclusiones: 1) Existe una vinculación muy estrecha entre el Derecho Civil y el Derecho de Trabajo, que se materializa justamente al momento de diferenciar a un trabajador subordinado de uno autónomo. Hemos visto además que el elemento del poder de subordinación es el elemento característico que nos permite enfrentar estos casos en concreto. 2) La afectación de derechos laborales se concreta cuando el empleador adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación de manera desproporcionada en relación a otros trabajadores. 3) El régimen de Contrato Administrativo

de Servicios supone una contratación temporal por un periodo restringido a un año fiscal, renovable, que de acuerdo a la Ley N° 29849, el trabajador bajo este régimen se considera dentro del ámbito de la Ley Marco del empleo público, la cual completa una regulación de los derechos laborales.

Rivera, (2017) presento la investigación nombrada como “La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-caso Huatuco, donde encontramos como objetivo general, Determinar si el Tribunal Constitucional, mediante el Precedente Vinculante recaído en el Expediente N° 5057-2013-AA/TC, vulnera derechos fundamentales de naturaleza laboral reconocidos en normas vigentes y en la línea jurisprudencial del propio Tribunal; para su elaboración se utilizó fuentes documentales. Se arribó a las siguientes conclusiones: 1) El derecho al trabajo es considerado un derecho humano, el cual se encuentra debidamente amparado en instrumentos de carácter nacional y supranacional 2) Los cuerpos normativos que regulan la Carrera Administrativa no admiten la reposición como medio de ingreso de forma permanente e indefinida al Sector Público, al comprobarse la desnaturalización del contrato de trabajo 3) El Precedente Vinculante tiene efecto retroactivo, es decir, deberá ser aplicado en procesos ya iniciados. Además, determina, que las demandas que no demuestren este nuevo requisito serán declaradas Improcedentes.

Sandoval & Yslado (2019) presentaron una investigación titulada “*La desnaturalización de los contratos del personal obrero de la municipalidad provincial del Santa 2018*”. Se trata de una investigación descriptivo - no experimental, señala que la investigación no experimental es conveniente para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complejo hacerlo, siendo su propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. El objetivo fue determinar, los efectos de la desnaturalización de los contratos del personal obrero de la Municipalidad Provincial del Santa -Chimbote, y formula 5 conclusiones entre ellos los siguientes: 1) (...) de la revisión de las sentencias de primera y

segunda instancia, se acreditan que el origen de la desnaturalización de los contratos del personal obrero de la Municipalidad Provincial del Santa en el periodo 2018, es en merito a la contratación irregular del trabajador obrero, a través de la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios, Contratación Modal de Servicio Específico y lo que es peor, Locación de Servicios. Situación que permitió la reincorporación masiva de más de 700 trabajadores a plazo indeterminado y bajo la modalidad del régimen privado D.L. N° 728. 2). (...) las consecuencias de las reincorporaciones de más de 700 trabajadores obreros a la Municipalidad Provincial del Santa, incrementa la planilla del personal obrero de la comuna. A ello, se suma los daños colaterales como son el pago de indemnizaciones laborales y los embargos de las cuentas de la entidad, ante su incumplimiento. 3). (...) de los resultados obtenidos se tiene que no se ha llevado a cabo de manera correcta la suscripción de los contratos con el personal obrero de la Municipalidad Provincial del Santa, esto debido por los procesos judiciales sobre desnaturalización de contrato y reposición. 4). (...) es recurrente y una práctica usual en la municipalidad Provincial del Santa la contratación de personal obrero en cualquier modalidad menos en el régimen laboral que realmente le corresponde, de la actividad privada bajo el Decreto Legislativo N° 728, a través de un concurso público de méritos. 5). (...) cuando se finge o simula una situación jurídica distinta de la real, estamos ante el supuesto típico de una simulación relativa, es decir, cuando se disimula el contrato real sustituyéndolo fictamente por un contrato distinto. Las diferencias entre el contrato simulado y el efectivo pueden versar sobre todos los aspectos; las partes, las tareas, los horarios, las retribuciones, etc.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El proceso laboral

2.2.1.1.1. Concepto

Alega lo siguiente:

(...) El proceso laboral es el conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente, los cuales son realizados por el juez y las partes en cumplimiento de las normas procesales, con el objeto de resolver un conflicto laboral mediante una sentencia emitida por el órgano jurisdiccional. Este proceso laboral se concreta con el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación laboral, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional administra justicia laboral (Gamarra, 2012, p.96).

Gómez, (2013), refirió:

(...) que el meollo del proceso laboral se encuentra en el principio de intermediación absoluta y oralidad, y dentro de esta perspectiva el juez aplicando su sabio entender podrá reducir los actos procesales diseñados por la ley si el incorporado principio de razonabilidad así se lo permite (Gómez, 2013, p.56).

2.2.1.1.2. El Proceso Ordinario Laboral

2.2.1.1.3. Concepto

Burgos (2010) sostiene, "...es el procedimiento declarativo o de cognición, de general aplicación y supletorio en el ámbito procesal laboral, el mismo que se encuentra reconocido y regulado dentro de la Ley Procesal de Trabajo N° 26636; asimismo refiere el autor que este tipo de proceso laboral es el más empleado por los trabajadores cuando sus derechos laborales son vulnerados" (Burgos, 2010, p.220).

2.2.1.1.4. Plazos

El proceso Ordinario Laboral se tramita de acuerdo a la Ley Procesal de Trabajo N° 26636, de la siguiente manera:

- Tramitación, todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición distinta.
LEY PROCESAL DEL TRABAJO (LPT, 2010, Art.61°)

- Plazos para la contestación de la demanda y para emitir sentencia; 10 días para contestar la demanda, 15 días para emitir sentencia luego de la audiencia única o concluida la actuación de pruebas.
LEY PROCESAL DEL TRABAJO (LPT, 2010,Art.62°)
- Señalamiento de fecha para audiencia, contestada la demanda, el juez otorga 3 días al demandante para absolver las excepciones o cuestiones probatorias que haya formulado el demandado, estas serán absueltas por el juez en la audiencia única, en la misma resolución señala fecha y hora para dicha diligencia, dentro de un plazo máximo de 15 días.
LEY PROCESAL DEL TRABAJO (LPT, 2010,Art.63°)
- Inasistencias, si concurre una de las partes se lleva a cabo la audiencia, sin embargo si ambas partes no concurren, se archiva el proceso si dentro de los 30 días naturales alguna de las partes no activa el proceso.
LEY PROCESAL DEL TRABAJO (LPT, 2010,Art.64°)
- Saneamiento Procesal, el juez actuará las pruebas relacionadas a las excepciones o cuestiones probatorias si se hubiese presentado, en el mismo acto dicta resolución declarando: a) la validez de la relación jurídico procesal, b) la nulidad y consiguiente conclusión del proceso por invalidez insubsanable de la relación, precisando sus efectos, c) la suspensión de la audiencia, concediendo 5 días para la subsanación de los efectos si éstos lo permitieran. Subsana los defectos el juez señalara fecha para la audiencia, caso contrario declara concluido el proceso.
LEY PROCESAL DEL TRABAJO (LPT, 2010,Art.65°)
- Conciliación, saneado el proceso el juez invita a las partes a conciliar, ya sea de manera total o parcial respecto al petitorio contenido en la demanda.
LEY PROCESAL DEL TRABAJO (LPT, 2010,Art.66°)
- Fijación de puntos controvertidos, de no haber conciliación, el juez fijará los puntos controvertidos, asimismo ordenará la actuación de los medios probatorios referidos a las cuestiones controvertidas.
LEY PROCESAL DEL TRABAJO (LPT, 2010,Art.67°)
- Actuación de Pruebas, es dirigida por el juez, cuando corresponda el juez toma a cada uno de los convocados juramento de decir la verdad.
LEY PROCESAL DEL TRABAJO (LPT, 2010,Art.68°)
- Alegatos, dentro de 5 días de concluido la actuación de pruebas las partes pueden presentar sus alegatos, en el mismo alegato pueden proponer un proyecto de sentencia, que puede ser o no considerado por el juez.
LEY PROCESAL DEL TRABAJO (LPT, 2010,Art.69°)

2.2.1.1.5. Finalidad del proceso ordinario laboral

(...) En lo que toca a la finalidad del proceso ordinario laboral "...advierde, el juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre de carácter laboral, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. En caso de vacío o defecto en las disposiciones de la ley procesal laboral y demás normas referidas a la materia, se deberá recurrir a los principios generales del derecho procesal y a la doctrina y jurisprudencia correspondientes, en atención a las circunstancias del caso".

(Aguila, 2010, p.34).

Comenta, (...) El proceso es un conjunto de actos ordenados, sistematizados, orientados al logro de un fin predeterminando. El proceso no se agota en un instante sino que responde a una secuencia de etapas, ello le da un carácter dinámico. Todo proceso tiene una vocación de arribo, no tiene un fin en sí mismo sino que es teleológico. En el campo del proceso laboral, este fin va a estar orientado a poner fin al conflicto de intereses laborales y permitir la paz social en justicia, en este caso entre el empleador y el trabajador y por ende con la sociedad en general, por medio de la actividad jurisdiccional"

(Gómez, 2013, p.64).

2.2.1.1.6. Principios procesales aplicables al proceso laboral

2.2.1.1.6.1. Principio de Primacía de la Realidad

Como lo hace notar:

El principio de primacía de la realidad determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad. Este principio tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral y opera en cualquier situación en la que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, para preferir esto sobre aquello. No significa que la declaración efectuada por las partes no tenga importancia. El ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real de ellas, pero permite desvirtuar dicha presunción si constata la discrepancia entre una y otra. Y es que, en muchos casos, las reales condiciones de trabajo no constan en los documentos, o constando no se condicen con lo que verdaderamente sucede en la realidad, por lo que resulta necesario que los jueces deban verificar directamente los hechos mismos. Así por ejemplo, este principio es utilizado con frecuencia por la jurisprudencia para descartar la apariencia de un contrato civil de locación de servicios ante la realidad de una relación laboral. También opera para determinar la duración indefinida del vínculo, cuando la declaración de temporalidad del mismo no corresponde con la naturaleza de las labores desempeñadas.

(Montoya, 2019, p.5)

2.2.1.1.6.2. Principio de continuidad

Sostiene, que:

El principio de continuidad parte de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo. Este principio busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causa prevista en la ley que origine su extinción.(Pacheco,2015)

2.2.1.1.6.3. Principio de Buena Fe.

En lo que atañe al principio de buena fe, formula lo siguiente:

Según este principio, las partes de la relación laboral, entiéndase trabajador y empleador, deberán actuar de una manera leal, respetando determinados valores como la honradez. Lealtad, confidencialidad, es decir, respetando la buena fe uno del otro.

En el caso del contrato de trabajo, resunta de plena aplicación el artículo 1362° del código civil, el cual establece que los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes. (Pacheco,2015)

2.2.1.1.6.4. Principio de razonabilidad

Apunta lo siguiente:

Este principio nos enseña que la actuaciones humanas siempre tendrán un límite frente a actuaciones arbitrarias durante el desarrollo de la relación laboral.

Según Plá, “el principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón”. (Pacheco,2015)

2.2.1.1.6.5. Principio de Veracidad.

Refiere que:

(...) El principio de veracidad o búsqueda de la verdad real también conocida, deriva de uno de uno de los principios básicos del derecho del trabajo como es el principio de primacía de la realidad, asimismo este principio de veracidad es llamado también por diversos procesalistas a nivel internacional como principio de materialidad de la verdad, puesto al proceso laboral lo determinan como proceso verdad. (Montoya, 2019, p.6).

2.2.1.1.6.6. El Principio Indubio pro Operario.

Refiere lo siguiente:

(...) La finalidad del proceso interpretativo es hallar el sentido verdadero de la norma, sentido que exprese la auténtica voluntad del legislador, aunque ésta no sea la protección del trabajador; sin embargo mediante este principio el juez debe acudir en auxilio de la función protectora de toda norma laboral cuando ésta se haya dado de manera imprecisa; vale decir que el Indubio pro operario se aplica solo respecto de

interpretaciones normativas y no cuando existan dudas sobre los hechos o pruebas aportadas” (Montoya, 2019, p.5)

2.2.1.1.7. La audiencia

2.2.1.1.7.1. Concepto

Como lo menciona Meneses (2008), “es el Acto procesal oral y de probanza de los extremos de la demanda a través de declaraciones audibles que se constituirán en prueba para la resolución” (p.20).

2.2.1.1.8. Clases de audiencia

2.2.1.1.8.1. Audiencia de conciliación

También hay autores que resaltan que:

La conciliación es un mecanismo de solución de conflictos a través del cual dos o más personas procuran, por sí mismas, la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero imparcial y calificado denominado conciliador.

En esta audiencia el Juez deberá participar activamente a efectos de que las partes puedan arribar a un acuerdo que ponga fin a la controversia; de lo contrario, la emplazada deberá exhibir su contestación de demanda y se proseguirá con las formalidad que establece el artículo 43° y siguientes. Posteriormente se señalará fecha y hora para la realización de la respectiva audiencia de juzgamiento.

(Salazar, 2018)

2.2.1.1.8.2. Audiencia de Juzgamiento

Como expresa:

El proceso es un conjunto de etapas, de pasos, orientados hacia el logro de un fin; en ese camino, cada etapa se agota para permitir el inicio del siguiente; es así que en el proceso judicial el procedimiento tiene que ir dejando consolidadas las posiciones alcanzadas y superadas por una nueva etapa procesal, ese es el efecto de las

preclusiones. Una de las etapas que cierra ese juzgamiento es el debate probatorio e inicia la etapa decisoria. Opera aquí lo que se denomina el juzgamiento anticipado del proceso, esto es, sin actividad probatoria que actuar, pero sí ofrecida, el juez comunica a las partes su decisión de expedir sentencia sin admitir otro trámite.

(Ayvar, junio, 2019)

2.2.1.1.8.3. Audiencias aplicadas en el caso concreto

En el presente caso se llevaron las siguientes audiencias:

- Audiencia de conciliación; no habiéndose arribado a un acuerdo conciliatorio, al mantenerse las partes en sus posiciones por lo que se dio por fracasada dicha etapa.
- Audiencia de Juzgamiento; en la que se efectuó la confrontación de posiciones, se establecieron los hechos no necesitados de prueba, se admitieron los medios probatorios, las cuales fueron actuados y se formularon los alegatos de clausura.

2.2.1.1.9. Los Puntos Controvertidos

2.2.1.1.9.1. Concepto

Asevera que:

Los puntos controvertidos son aquellos que el juez fija y que serían materia de probanza, pues no deben actuarse todos los medios probatorios ofrecidos por las partes en su demanda y en su contestación, sólo serán materia de actuación, aquellos que prueben los hechos que no ha admitido el demandado como ciertos.

(Zumaeta, 2009, p.29).

Sobre el particular:

La distinción entre hechos sustanciales y hechos accesorios tiene radical relevancia en tanto que va a determinar los hechos materia de prueba; ya que la discusión en el proceso no puede versar sobre aspectos accesorios sino sobre los puntos sustanciales que sustentan la pretensión. Ha reiterado que los hechos controvertidos son los hechos esgrimidos como sustento de una pretensión procesal, tanto en la demanda como en la contestación de la misma, vinculados a la cuestión controvertida.

(Carrión, 2011, p.100).

2.2.1.1.9.2. Los Puntos Controvertidos en el Caso Concreto en Estudio

Sostiene que:

los puntos controvertidos que fijó el juez en el presente proceso judicial sobre Desnaturalización de Contratos Específicos fueron:

- a) Determinar o acreditar si se ha producido la desnaturalización del Contrato de Servicio Específico, celebrado entre el demandante y la municipalidad demandada por la causal contemplada en el artículo 77, inciso d) del Decreto Supremo N° 003- 97-TR; habiéndose convertido en un contrato de duración indeterminada.

(Corte Superior de Justicia de Áncash, Primer Juzgado de trabajo de Huaraz, 00994-2017-0-020 I-JR-LA-01, 2017)

- b) Determinar o acreditar si como consecuencia de dicha desnaturalización, corresponde formalizar el contrato a plazo indeterminado, debiendo ser reconocido el demandante como Servidor Obrero permanente de la Municipalidad demandada.

(Corte Superior de Justicia de Áncash, Primer Juzgado de trabajo de Huaraz, 00994-2017-0-020 I-JR-LA-01, 2017)

- c) Acreditar que el demandante ha sido liquidado al finalizar los contratos de servicios personales y ha recibido su compensación por tiempo de servicios y como consecuencia de dicho pago, ya no le correspondería al demandante el derecho que reclama.

(Corte Superior de Justicia de Áncash, Primer Juzgado de trabajo de Huaraz, 00994-2017-0-020 I-JR-LA-01, 2017)

2.2.1.2. Sujetos del Proceso

2.2.1.2.1. El Juez

En cuanto a los sujetos procesales:

En el juez de primera instancia se concentran todas las atribuciones de dirección, trámite, sustanciación y decisión procesal, hasta la sentencia definitiva de primera instancia; en el tribunal colegiado de segunda instancia, la confirmación, revocación o anulación de las sentencias definitivas e interlocutorias con fuerza de definitivas, de primera instancia, con facultades limitadas de recepción de prueba.
(Bautista, 2005, p.89)

El Juez es quien dirige el proceso, es quien hace que las reglas dentro de un proceso se cumplan a cabalidad, el juez es un personaje imparcial dentro del proceso, el cual resuelve en base a lo acontecido y ofrecido por ambas partes del proceso; aplicando el derecho o la norma a cada caso concreto.

2.2.1.2.2. Las Partes

2.2.1.2.2.1. El Demandante

Nos ilustró argumentando que:

Es la persona que recurre ante el órgano jurisdiccional competente, a fin de solicitar la solución de una controversia con relevancia jurídica, la misma que es dirigida hacia un tercero o varios terceros, con el objeto que este y/o estos a través de una sentencia consentida cumplan con una obligación a favor del actor.

(Zumaeta, 2009, p.250).

Es aquel que solicita la restitución de un derecho o quien solicita tutela jurisdiccional efectiva, es decir que el juzgado le haga respetar su derecho.

2.2.1.2.2.2. El Demandado

Señala que:

Es la persona ya sea natural o jurídica que ha sido emplazado para ser parte de un proceso judicial, pero con la particularidad que debe contestar la demanda, haciendo uso de su derecho de defensa; asimismo el demandado es la persona sobre la cual recae la pretensión del demandante. Vale decir a quien le reclaman el cumplimiento de alguna obligación.
(Águila, 2008, p.89)

El demandante y el demandado son los principales actores en un proceso judicial, pues el primero es quien solicita y exige al segundo a que cumpla con alguna obligación que se encuentra amparado en derecho; mientras que el segundo es a quien se dirige dicha exigencia

o solicitud con la finalidad de que cumpla, sin embargo el demandado puede hacer uso de diferentes instrumentos o mecanismos en el caso que considere que no le corresponde cumplir con lo solicitado o con la exigencia del demandante.

2.2.1.3.La Prueba

2.2.1.3.1. Concepto

Sostiene que:

Permite relacionar un hecho con otro; como todo medio que produce un conocimiento cierto o probable de cualquier cosa o hecho; como el medio que el legislador reputa apto para confirmar la verdad de los hechos; es la demostración de la existencia o de la verdad de los hechos controvertidos.

(Cruzado, 2006, p.59).

Como lo menciona, Bentham (2002), “la prueba es un hecho supuestamente verdadero que sirve de fundamento para demostrar la existencia o inexistencia de otro hecho. De ahí que, considera que toda prueba comprende dos hechos, sea el que se trata de probar y el que se emplea para probar” (p.66).

2.2.1.3.2. En Sentido Común y Jurídico

A decir de Aguila (2010), “lo que no siendo privativamente de ninguno, pertenece, a muchos todos los cuales tienen igual derecho a servirse de ellos para sí o para sus cosas; como bienes comunes. Aquello que resulta útil o de provecho para todos los litigantes; como los términos concedidos por el juez para realizar alguna diligencia, y que son comunes” (p.46).

2.2.1.3.3. En Sentido Jurídico Procesal

Apunta lo siguiente:

Es el acto o serie de actos procesales por lo que se trata de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos lógicos que han de tenerse en cuenta en el fallo, es decir en la emisión de la sentencia; vale decir que en sentido jurídico procesal la prueba tiene por objeto probar algo en el derecho procesal.
(Zumaeta, 2008, p.78).

Mientras tanto el autor Carnelutti (2008), “la prueba en sentido jurídico procesal sirve para probar el aportar al proceso por los medios y procedimientos aceptados por la ley, es decir los motivos o razones que produzcan el convencimiento o la certeza en el juez sobre los hechos en los que versa la controversia” (p.56).

2.2.1.3.4. Concepto de Prueba Para el Juez

Alega:

Es todo aquello que siendo de interés para el proceso, puede ser susceptible de demostración histórica, es decir como algo que existió, existe o puede llegar a existir; y no simplemente lógica, como sería la demostración de un silogismo o de un principio; puesto que el objeto de la prueba judicial son los hechos presentes, pasados y futuros, y lo que pueda asimilarse a estos. (Zumaeta, 2009, p.57).

2.2.1.3.5. Diferencia Entre Prueba y Medio Probatorio

Refirió al respecto:

En sentido estricto se entiende que pruebas judiciales son las razones que sirven para llevarle al juez la certeza sobre los hechos; mientras tanto que por medios de prueba son los elementos o instrumentos, sean testimonios, documentos u otros; utilizados por las partes y el juez, que suministran esas razones o esos motivos, es decir para obtener la prueba.

(Echandía, 2008, p.59).

2.2.1.3.6. Medios Probatorios Actuados en el Proceso

Demandante:

- copia fedateada y originales de los contratos de locación de servicios en folios 30.
- Copia de informes de laborales en folios 19.
- Copia del cuaderno de relevo de la unidad vehicular que conduce en folios 72.
- Copia de informes varios de fechas: 23 de febrero del 2016, 07 de marzo del 2016, 07 de marzo del 2016, 17 de marzo del 2016, 25 de marzo del 2016, 05 de abril del

2016, 19 de abril del 2016, 10 de octubre del 2016, 13 de noviembre del 2016, 12 de enero del 2017, 18 de abril del 2017, 20 de abril del 2017, 23 de junio del 2017, 06 de julio del 2017, 15 de setiembre del 2017, y 21 de setiembre del 2017 en folios 24.

- Copia de la conformidad de mantenimiento correctivo en folios 02.
- Cargo de parte Diario Vehicular de la Unidad EUA-276 en folios 101.
- Cargo Personal por Asignación de Beneficio de Uso.
- Copia fedatada de la Resolución de Sub Prefectura N° 003-2017-ONAGI-IND.

Demandado:

- Copia fe datada del CAP anterior y Actual.
- Copia fe datada del PAP.
- COPIA FE datada del informe N° 441-2017-MDI-GAyF/SG-LyGP/LELR, de fecha 19-10-2017, emitido por la Sug Gerencia de Logística y Gestión Patrimonial.
- Copia fe datada del informe N° 1033-2017-MDI/GPyP/SGP/MAVH, de fecha 18-05-2017, emitido por la Sub Gerencia de Presupuesto de la Gerencia de Planificación y Presupuesto.

2.2.2. La Sentencia

2.2.2.1. Concepto

Como lo hace notar:

La decisión judicial respecto a la solución de un conflicto de intereses y una incertidumbre jurídica se plasma en una sentencia. La sentencia puede entenderse como un acto de autoridad, que contiene un mandato de la ley, que adquiere vigor y fuerza obligatoria en un caso concreto, o que se limita a declarar un derecho, derivándose de ella una serie de ventajas, finalmente, puede también generar cambios en el estado de las cosas.

(Aguila,2010, p.95)

La sentencia es una resolución judicial que pone fin al proceso, concluye en forma definitiva un conflicto o incertidumbre jurídica, se decide sobre el fundamento de las pretensiones, materializándose la tutela jurisdiccional efectiva.

2.2.2.1.1. La sentencia en la ley procesal laboral

Dicho con palabras de:

En concreto, la sentencia debe indicar los derechos reconocidos al demandante y las prestaciones que debe cumplir el demandado - respecto a obligaciones de dar, de hacer o de no hacer. De haber una pluralidad de demandantes o de demandados, también debe referir expresamente los derechos o las obligaciones específicos que toquen a cada uno. Cuando la prestación ordenada es una de dar una suma de dinero, esta debe fijarse en monto líquido.¹² Asimismo, debe señalarse explícitamente la cuantía o el modo de liquidación de los intereses y (la condena o exoneración¹³ sobre) las costas y costos.¹⁴ De esta manera, el juez y las partes - “ejecutante” y “ejecutado”¹⁵ - tendrán claro los asuntos a cumplir - prestaciones, montos - y, cuando corresponda, en favor de quiénes - más de un ejecutante - o por quiénes - más de un ejecutado.
(Saco,2016, p.35)

2.2.2.1.2. Partes de la sentencia

2.2.2.1.2.1. Concepto

Como señala:

Para GOZAINI las partes integrantes de la sentencia “... se integra con estas tres parcelas: Los resultandos, resumen la exposición de los hechos en conflicto y los sujetos de cada pretensión y resistencia. Aquí, debe quedar bien delineado el contorno del objeto y causa, así como el tipo y alcance de la posición deducida. Los considerandos, son la esencia misma de este acto, la motivación debe trasuntar una valuación objetiva de los hechos, y una correcta aplicación del derecho. En este quehacer basta que medie un análisis integral de las alegaciones y pruebas conducentes, sin que sea necesario referirse en detalle, a cada uno de los elementos evaluados, sino que simplemente se impone la selección de aquellos que pueden ser más eficaces para formar la convicción judicial.

2.2.2.1.2.2. Parte expositiva

Desde el punto de vista de:

En primer lugar tenemos la parte expositiva que tiene por finalidad la individualización de los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento Constituye el preámbulo de la misma, contiene el resumen de las pretensiones del demandante y del demandado así como las principales incidencias del

proceso, como el saneamiento, el acto de la conciliación la fijación de puntos controvertidos, la realización del saneamiento probatorio y la audiencia de pruebas en un breve resumen si ella se hubiere llevado a cabo. Ello implica que solamente encontremos los principales actos procesales realizados durante el desarrollo el proceso, más no actos meramente incidentales que no influyen o tienen importancia en el mismo, así como ejemplo no encontraremos el escrito de una de las partes solicitando variación de domicilio procesal o cambio de abogado u una nulidad o rectificación de resolución (Iglesias, 2015, p.51).

2.2.2.1.2.3. Parte considerativa

Dicho con palabras de:

En segundo término tenemos la parte considerativa, en la que se encuentra la motivación que esta constituida por la invocación de los fundamentos de hecho y derecho así como la evaluación de la prueba actuada en el proceso. “Los fundamentos de la resolución judicial -escribió Hans Reichel- tienen por objeto, no solo convencer a las partes, sino más bien fiscalizar al Juez con respecto a su fidelidad legal, impidiendo sentencias inspiradas en una vaga equidad o en el capricho” (Iglesias, 2015, p.52).

2.2.2.1.2.4. Parte resolutive

En la opinión de:

Finalmente el fallo, que viene a ser el convencimiento al que el Juez ha arribado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnada la misma, por lo que los efectos de esta se suspenden. Accesoriamente encontramos otras decisiones que puede tomar en Juez en la sentencia como lo es el pronunciamiento respecto de las costas y costos a la parte vencida. Asimismo, el pago de multas y de los intereses legales que pudiera general en su caso algunas materias. Finalmente, el complemento de la decisión o el que permite su ejecución como lo es disponer oficiar a alguna dependencia para que ejecute su fallo (Iglesias, 2015, p.53).

2.2.3.La Pretensión

2.2.3.1.. Concepto

Sintetizado argumenta:

Es llamado también petitum de la demanda, vale decir que es el pedido del demandante del reconocimiento o declaración de un derecho a su favor, a fin de que se haga valer en la sentencia frente al demandado; en resumidas palabras es el derecho subjetivo, concreto, individualizado y amparado por el derecho objetivo que se hace valer mediante la acción.
(Aguila, 2010, p.26).

De modo similar afirma:

Que la pretensión es el acto de exigir algo a otro, antes del inicio de un proceso, es decir pretensión material; sin embargo si el sujeto a quien se le ha lesionado su derecho mediante un conflicto de intereses, recurre al órgano jurisdiccional pidiendo tutela efectiva porque dicho conflicto tiene relevancia jurídica, se le denomina pretensión procesal, la misma que llega al órgano jurisdiccional mediante la demanda.
(Zumaeta, 2009, p.41).

Es la parte de la demanda en la que se precisan los derechos que se solicita amparar, y que es lo que se desea lograr pudiendo ser una reposición, una indemnización, pago de remuneraciones entre otros.

2.2.1.7. Elementos de la pretensión

Ilustra sosteniendo que:

La pretensión tiene dos elementos esenciales; el primero es su objeto, que abarca lo que se persigue con la pretensión, es decir que es lo que quiere lograr con su petitorio; y el segundo es su razón, que a su vez es el complemento del primero, toda vez que lo reclamado se basa en la existencia de determinados hechos, quiere decir que la razón el todo aquello que va a justificar su pretensión.
(Aguila, 2010, p.75)

Al respecto alega que:

La pretensión lleva consigo tres elementos; el primero es el petitorio o llamado también petitum, que viene a ser lo que se demanda, es el objeto de la pretensión; el segundo viene a ser los fundamentos de hecho, pues viene a ser la narración de los hechos que han dado motivo al surgimiento del conflicto de interés con relevancia jurídica lo que ha llevado a recurrir al órgano jurisdiccional pidiendo tutela efectiva; y el tercer elemento viene a ser la fundamentación jurídica, que no es más que el amparo de la norma sustantiva, y regula la relación jurídica sustancial.
(Zumaeta, 2009, p.26)

2.2.3.3.Acumulación

Apunta sobre la materia:

Existe acumulación cuando hay más de una pretensión y más de una persona como parte demandante o como parte demandada al interior de un proceso; asimismo refiere que hay dos clases de acumulación: a) acumulación objetiva, se da cuando en un proceso existe más de una pretensión y puede ser originaria y sucesiva, la primera se configura cuando existe más de una pretensión y la segunda cuando después de emplazado con la demanda el demandado ingresa al proceso con una nueva pretensión; b)acumulación subjetiva, se refiere a los sujetos del proceso, es decir se configura cuando existe más de una persona como parte demandante o como parte demandada, y también puede ser originaria y sucesiva, la primera cuando hay más de una persona como demandante o demandado, empero la segunda es más compleja puesto que se da cuando después de emplazar con la demanda al demandado ingresa otra persona al proceso, sea como demandante o demandado.
(Zumaeta, 2009, p.69)

Comenta diciendo:

podemos definir la acumulación como una institución procesal que se presenta cuando hay más de una pretensión o más de dos personas, ya sea como demandante o demandado en un mismo proceso, esta institución, ha sido regulada para hacer efectivo el principio de economía procesal y evitar la expedición de fallos contradictorios. (Aguila, 2010, p.56)

Sin lugar a dudas, en mi opinión considero que la pretensión es un elemento fundamental en un proceso judicial, puesto que depende del pedido o lo que solicita el recurrente sobre el cual versará dicha litis.

2.2.1.4. El Proceso

2.2.1.4.1. Definiciones.

Como lo menciona Monroy (2007), “su contenido del proceso únicamente está referido al conocimiento de las normas de conducta que se deben tener presentes para actuar delante de los jueces. Es decir, el proceso no contenía otra cosa que no fueran reglas específicas de comportamiento ante los órganos jurisdiccionales” (p.23).

2.2.1.4.2. Funciones del Proceso.

Desde la posición de:

El proceso cumple una doble función. Privada; porque es un instrumento que tiene todo individuo al momento que se encuentra en un conflicto, lo ejerce ante el Estado para obtener una solución; y Pública, porque a través de esta función el Estado otorga a sus habitantes una garantía en contrapartida de la prohibición impuesta respecto al uso de la fuerza privada. (Águila, 2010, p.56)

2.2.1.4.3. El Proceso Como Garantía Constitucional.

Asevera que:

Es importante destacar que no cualquier proceso judicial cumple plena y efectivamente con las facilidades y funciones que le han sido adjudicados en el Ciencia del Proceso. Para que ello sea realidad el proceso judicial debe estar revestido de un mínimo de principios y presupuestos procesales que le garanticen, lo hagan práctico, viable, tangible y perceptible, es decir, que le revistan de aquel halo de Debido Proceso legal y que lo dirijan hacia el otorgamiento de una Tutela Judicial Efectiva. (Couture,2007, p.69).

El proceso en términos generales, puedo decir que es el todo el conjunto de actividades procesales que las partes intervinientes en el proceso desarrollan y participan a lo largo del proceso judicial, cuya única finalidad es dar o arribar a una solución respecto al litigio iniciado.

2.2.1.5. El Debido Proceso

2.2.1.5.1. Concepto

A decir de Salmon:

(...) El proceso, es un medio para asegurar en la mayor medida posible, la solución justa de una controversia, a lo cual contribuyen el conjunto de actos de diversas características generalmente reunidos bajo el concepto de debido proceso legal. En este sentido, dichos actos sirven para proteger, asegurar o hacer valer la titularidad o el ejercicio de un derecho y son condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquéllos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial. En buena cuenta, el debido proceso supone el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales” (Salmon, 2012, p.49).

Es un principio constitucional, que exige que el proceso judicial sea llevado, respetando ciertas garantías (debida motivación, garantizar el derecho de defensa, entre otros), y el cumplimiento de la normatividad en general.

2.2.1.5.2. Es un Derecho de Efectividad Inmediata

Anota que, “...es aplicable directamente a partir de la entrada en vigencia de la Constitución, no pudiendo entenderse en el sentido de que su contenido se encuentra supeditado a la arbitraria voluntad del legislador, sino a un razonable desarrollo de los mandatos constitucionales” (Landa, 2002, p.99).

2.2.1.5.3. Es un Derecho de Configuración Legal

Refiere al respecto:

(...) El Tribunal ha sostenido en la precitada sentencia que los derechos fundamentales cuya configuración requiera de la asistencia de la ley no carecen de un contenido *per se* inmediatamente exigible a los poderes públicos, pues una interpretación en ese sentido sería contraria al principio de gobernabilidad y fuerza

normativa de la Constitución. Lo único que ello implica es que, en tales supuestos, la ley se convierte en un requisito sine qua non para la culminación de la delimitación concreta del contenido directamente atribuible al derecho fundamental” (Landa, 2002, p.69).

2.2.1.6. La Resolución

2.2.1.6.1. Concepto

Alegó:

(...) Una resolución, ya sea administrativa o judicial, ésta pone fin un conflicto mediante una decisión fundamentada en el orden legal vigente; asimismo refirió, para que la decisión sea racional y razonable requiere desarrollar los argumento que sirven de base para justificar la decisión tomada; es decir que ello implica, primero establecer los hechos materia de controversia para luego desarrollar la base normativa que permita calificar tales hechos empleando las normas pertinentes” (León, 2008, p.25).

Mientras tanto señaló que, “...tomando en cuenta el ámbito procesal judicial, es decir procesos en vía judicial, refiere que las resoluciones son decisiones que dicta un juez o en su defecto un tribunal, ya sea en un proceso contencioso o como también en un procedimiento voluntario” (Aguila, 2010, p.123).

2.2.1.6.2. Clases de Resoluciones

2.2.2.9.1.1. El Decreto

Estableció lo siguiente:

(...) También son conocidos o llamados como providencias, toda vez que reviste la característica de simple substanciación, es decir se resuelven a través de éste cuestiones de acuerdo a su naturaleza y, su contenido es esencial, vale decir no es extenso, mas por el contrario es preciso y contundente; asimismo se caracteriza porque también se emplea para clausurar un procedimiento, agrega de igual forma que buscan el desarrollo del proceso, no necesita fundamentación ni otras formalidades; sino solo necesita que esté por escrito, fecha y firma del juez y el actuario” (Aguila, 2010, p.125).

2.2.1.6.2.2. El Auto

Precisó, “...de igual forma es un acto procesal por parte de un tribunal u de un juez, la misma que es plasmado en una resolución judicial, fundamentada expresamente que decide de fondo sobre incidentes y/o excepciones según lo alegado o probado por las partes del proceso” (Aguila, 2010, p.127).

2.2.1.7. Medios impugnatorios

2.2.1.7.1. Concepto

Empleando las palabras de:

En el proceso, los medios impugnatorios son correctivos que se invocan para eliminar vicios e irregularidades de los actos procesales, a fin de perfeccionar la búsqueda de la justicia. Estos medios no surgen por voluntad del juez, sino por obra exclusiva de las partes, en ejercicio del principio dispositivo que acompaña al proceso civil, a tal punto que las partes pueden convenir la renuncia a la impugnación (ver el artículo 361 del CPC). No solo busca reclamar contra los vicios del proceso sino una mejor manera de lograr la correcta aplicación del Derecho, para lograr en definitiva la paz (Ledesma, 2008, p. 122).

2.2.1.7.2. Clases

2.2.1.7.2.1. Remedios

Es por ello que se puede observar que “Aquellos medios impugnatorios encaminados a lograr que se anule o rescinda determinados actos procesales que no se encuentran contenidos en resoluciones. Se interpone ante el juez que conoció el acto procesal materia de impugnación, a fin de que este proceda a destituirlo por medio de una declaración rescisoria”. (Fernández, 2016, p. 206).

2.2.1.7.2.2. Recursos

Como lo menciona Fernández (2016), “Medios impugnatorios destinados para atacar los actos procesales que se encuentran contenidos en resoluciones, es decir, se utilizan para solicitar el reexamen de decisiones judiciales” (p. 206).

2.2.1.7.3. Requisitos de admisibilidad de los medios impugnatorios

Dicho con palabras de:

El medio impugnatorio esta dirigido al órgano jurisdiccional que cometió el vicio o error, bajo este supuesto objetivo, se entiende que quien interpone un medio impugnatorio lo debe hacer por escrito y dirigido al órgano que cometió el vicio o error, se entiende como tal al director del proceso en el que se ha afectado el acto

materia de impugnación (juez).

(Fernández, 2016, p. 210)

2.2.1.7.4. Requisitos de procedencia de los medios impugnatorios

Desde el punto de vista de:

Uno de los presupuestos que se contempla para la procedencia de los recursos es que el impugnante precise el agravio. El agravio es la injusticia, la ofensa, el perjuicio material o moral que contiene la resolución impugnada. El recurso dado para reparar los agravios es la apelación. Entre el agravio y el recurso media la diferencia que existe entre el mal y el remedio. No se concede el recurso si no hay perjuicio, por más que exista error. Este debe ser determinante para el fallo, pues el simple error no justifica la impugnación sino el agravio que ese error genera.

(Ledesma, 2008, p. 132)

2.2.1.7.5. Medios impugnatorios empleados en el caso concreto

En el caso concreto, la entidad demandada interpuso recurso de apelación, contra la sentencia.

2.2.2. Suntuativas

2.2.2.1. El Contrato de Trabajo

2.2.2.1. Concepto

En opinión de dicho autor:

(...) El contrato de trabajo es aquél por el cual una persona física compromete un trabajo personal a favor de otra, física o jurídica, por cuenta y a riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución. Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos y las convenciones colectivas o laudos con fuerza de ley de tales y los usos y costumbres (Caro, 2000, p.42).

El contrato de trabajo es un documento en el que se establecen las condiciones, modalidades y demás términos por la que una persona se obliga a brindar un servicio a favor de una persona natural o jurídica a cambio de una remuneración.

2.2.2.2.Elementos

Fernández, (2014) define como los elementos que configuran el contrato de trabajo, siendo los siguientes:

2.2.2.2.1. Voluntariedad

de acuerdo con Fernández:

Los servicios a que el trabajador se obliga, en virtud del contrato, han de realizarse voluntariamente, como expresión del carácter libre del trabajo, que es por oposición al trabajo forzoso, el que contempla y regula el Derecho de Trabajo. El carácter voluntario de la prestación es algo inherente a toda relación contractual (Fernández,2014,p.24).

2.2.2.2.2. La prestación de servicios

Dicho con palabras de:

Constituye la obligación básica del trabajador y es al mismo tiempo el objeto del contrato de trabajo. Se trata de una prestación de actividad, no de resultado. Si bien, toda actividad laboral es, en principio, útil y productivo, la utilidad de este resultado es indiferente y no integra la deuda contractual del trabajador. Se trata en todo caso de servicios prestados personalmente por el trabajador contratante, dado el carácter personalísimo de la prestación laboral (Fernández,2014,p.24).

2.2.2.2.3. Retribución

En palabras de:

Los servicios del trabajador han de ser retribuidos. La remuneración de la actividad laboral es también una nota básica del contrato de trabajo e integra la deuda contractual del empresario. Si no hay retribución de los servicios (actividad laboral) del trabajador. No hay contrato de trabajo. La retribución del trabajo es el salario que, a su vez, es lo que obtiene el trabajador a cambio de su actividad o de la prestación de los servicios. Trabajo y salario son dos elementos claves del contrato de trabajo, como objeto inmediato que son, de las reciprocas obligaciones contraídas, en virtud del contrato, por el trabajador (trabajo) y por el empresario (salario) (Fernández,2014,p.25).

2.2.2.2.4. Ajenidad

Como señala:

Los servicios se prestan por cuenta ajena; se prestan por el trabajador para otro ajeno, que es el empresario quien adquiere, por el contrario, la titularidad de los frutos o resultados del trabajo. No se trata de que el trabajador adquiera, primero, la titularidad del resultado de su esfuerzo, y posteriormente se lo ceda o transmita al empresario, sino que existe una cesión anticipada, o “a priori”, por el mero hecho de celebrar el contrato, en virtud del cual el ajeno(empresario) adquiere, de modo originario, la propiedad del resultado del trabajo. Gran parte de la doctrina laboral, hoy dominante ven en la ajenidad la nota definidora y esencia misma del contrato de trabajo, frente a la nota de dependencia o subordinación que, en otros tiempos (Fernández,2014,p.25).

2.2.2.2.5. Subordinación

A decir de:

La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección del otro, son los dos aspectos centrales del concepto. La subordinación es propia del contrato (Art. 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), ya que en las prestaciones de servicio reguladas por el Derecho Civil o mercantil existe autonomía (Neves, 2013,p.35).

2.2.2.2.6. Remuneración

En opinión de dicho autor:

Tanto el contrato de trabajo como los de locación de servicio y de obra, de un lado, y los de agencia, comisión y corretaje, del otro, se ocupan de trabajos productivos por cuenta ajena. Esto quiere decir que el deudor ofrece su trabajo a un tercero, quien es el titular de lo que este produce, a cambio del pago de una retribución. Este es, pues, un elemento esencial en los seis contratos. Así lo precisa el Art. 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, respecto del contrato de trabajo, y los 1764 y 1771 del Código Civil, respecto de los de locación de servicios y de obra. La retribución otorgada en el contrato de trabajo se denomina remuneración. Nuestro ordenamiento laboral considera como tal al íntegro de lo que el trabajador

recibe por servicios, en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición(art. 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral) (Neves, 2013,p.39).

2.2.2.3. Contratación directa: tipos de contratos de trabajo

2.2.2.3.1. Contrato indefinido

Como expresa:

La duración del contrato de trabajo está directamente vinculada a la necesidad del empleador de contar con la mano de obra que requiere para realizar la actividad económica que desarrolla. Así, como quiera que se presume que esta actividad tiende a prolongarse indefinidamente en el tiempo, la contratación del personal debe, en principio, ser de plazo indefinido. Este criterio corresponde al denominado **principio de continuidad de la relación laboral**, pues a ser el contrato de trabajo uno de tracto de sucesivo, no se agota en con la ejecución de un determinado acto, sino que tiende a prolongarse en el tiempo (Neves, 2013,p.45).

2.2.2.3.2. Contrato sujeto a modalidad

Como plantea:

La contratación **atípica** determina la celebración de contratos sujetos a modalidad cuando existe causa objetiva que justifique la contratación temporal para cada modalidad contractual. En materia de forma, la ley establece que deben celebrarse por escrito (art. 4 LPCL) y detallarse expresamente la causa que sustenta su celebración, su plazo y las demás condiciones de la relación laboral, siendo estos requisitos de validez de la contratación temporal (Ferro,2019).

2.2.2.3.2.1. Contratación de naturaleza tempora

Por inicio o lanzamiento de nueva actividad

Desde el punto de vista de:

Se admite la contratación temporal cuando se produce el inicio o lanzamiento de una nueva actividad. Así, por inicio de actividad se entiende al comienzo mismo de las actividades operativas de la empresa, la apertura de nuevos establecimientos, el ingreso a nuevos mercados e, incluso, el incremento de las actividades ya existentes en la empresa. La duración máxima de este tipo de contrato de trabajo es de **tres años** (art. 57 LPCL) (Ferro,2019).

Por necesidades del Mercado

Como señala:

Pueden celebrarse contratos sujetos a la modalidad de necesidades del mercado cuando sea necesario atender variaciones sustanciales de la demanda en el mercado,

aun cuando se trate de las actividades ordinarias de la empresa, pero que no pueden ser atendidas por su personal permanente (art. 58 LPCL).

Nuestra legislación exige que dicho incremento sea temporal e imprevisible del ciclo normal de la producción de la empresa, con excepción de los incrementos cíclicos o estacionarios. Se permite la utilización de este contrato hasta por un plazo máximo de **cinco años** (Ferro,2019).

Por reconversión empresarial

En la opinión de:

Este tipo de contrato está previsto para los supuestos de sustitución, ampliación o modificación de las actividades de la empresa, o cuando se implemente un proceso de carácter tecnológico que implique la implementación de nuevas maquinarias, equipos, instalaciones, tecnologías, entre otras. Su plazo máximo es de **dos años** (art. 59 LPCL) (Ferro,2019).

2.2.2.3.2.2. Contratación de naturaleza accidental

Contrato ocasional

Como lo menciona Ferro (2019), “este contrato responde a necesidades **transitorias** de la empresa distintas de las actividades productivas habituales que esta desarrolla. Su duración máxima es de **seis meses al año** (art. 60 LPCL)” (p. 36).

Contrato de suplencia

Como señala:

Este contrato está destinado al reemplazo temporal de un trabajador incurso en un supuesto de suspensión de su contrato de trabajo. La duración del contrato será **la que resulte necesaria** según las circunstancias (art. 61 LPCL).

Así, presupone la existencia de un **trabajador suplente** y un **trabajador suplido**, de modo tal que la relación de trabajo del suplente se mantenga durante el periodo que se prolongue la suspensión del contrato de trabajo del suplido (Ferro,2019).

Contrato de emergencia

Tal como:

En este supuesto la contratación temporal se justifica por la necesidad de atender una situación de caso fortuito o fuerza mayor. Su duración está vinculada a la duración de la emergencia (art. 62 LPCL).

Es el caso, por ejemplo, de un centro de trabajo que ha sufrido una inundación y por lo tanto requiere contratar trabajadores destinados a recuperar la capacidad productiva de la empresa (Ferro,2019).

2.2.2.3.2.3. Contratos para obra o servicio

Contrato para obra determinada o servicio específico

Este tipo de contrato faculta la contratación temporal por el tiempo que sea necesario para la culminación de una obra o servicio específico. Su duración está vinculada a la terminación de la obra o servicio (art. 63 LPCL) (Ferro,2019).

Contrato intermitente

Este contrato está previsto para la contratación de personal destinado a la ejecución de actividades permanentes que son discontinuas por su naturaleza. En estricto, no se trata de un contrato temporal, puesto que la necesidad es permanente (Ferro,2019).

Contrato de temporada

Empleando las palabras de:

Este contrato tiene por objeto que el empresario y el trabajador acuerden que este último atienda necesidades propias del giro de la empresa que se cumplen solo en determinadas épocas del año y tienden a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo (arts. 67 a 71 LPCL).

Verbigracia, es el caso de las **labores agrícolas** que solo se realizan en época de lluvias o en establecimientos comerciales que solo operan durante el verano en las zonas de playas (Ferro,2019).

2.2.2.3.3. Sujetos del contrato de trabajo

Teniendo en cuenta a:

Todo contrato implica una relación jurídica entre, al menos, dos personas, y en el contrato de trabajo, como contrato bilateral, la relación obligacional se establece entre dos personas o partes, que son el trabajador y el empresario, que se convierten así en sujetos del contrato de trabajo.

Trabajador y empresario con, pues, los elementos subjetivos del contrato de trabajo, que junto al objeto y la causa del mismo integran la noción esencial del contrato.

2.2.2.3.3.1. El trabajador

De acuerdo con:

Es trabajador la persona física que voluntariamente preste servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. Así para Bayón, son trabajadores las personas que libremente y, en virtud de un contrato, prestan a otras, con carácter profesional, servicios a cambio de un salario (Fernández, 2013,p.54).

2.2.2.3.3.2. El empresario

Dicho con palabras de:

El empresario, al mismo tiempo que sujeto del contrato de trabajo, acreedor de la prestación laboral, es también el titular de la empresa, ya sea a título de propietario, arrendatario, usufructuario, etc., que organiza y ordena el conjunto de medios humanos y materiales en que la empresa consiste (Fernández, 2013,p.110).

2.2.2.3.4. Principios del derecho del trabajo

2.2.2.4.1. Principio protector

De acuerdo con:

Es aquel que tiene por fin amparar al trabajador en virtud del desequilibrio (hiposuficiencia) que existe frente a la superioridad del empleador. El principio precitado se desarrolla a través de tres fórmulas: a. el principio in dubio pro operari; b. la regla de la norma más favorable; y c. la regla de la condición más beneficiosa. El principio protectorio es uno de los elementos caracterizantes del derecho del trabajo, que no sólo evidencian el desequilibrio entre las partes del contrato individual, sino que demuestran el esfuerzo del legislador por buscar que aquellas diferencias busquen un punto de equilibrio, que neutralice las mismas.

(De Diego, 2002, p.110)

2.2.2.3.4.2. El principio "in dubio pro operari"

Puntualiza que:

Se denomina así al principio por el cual la duda razonable sobre la interpretación de una norma (legal o convencional) que se genere respecto de los derechos reclamados por un trabajador, debe ser interpretada por el juez (o el intérprete) en favor de este y no en favor del empleador. Si existieren dos o más interpretaciones de la misma disposición en favor del trabajador, también se estará por la más favorable de ellas, en la medida que resulte razonable.

(DeDiego, 2002, p.111)

2.2.2.4. Desnaturalización de los Contratos

2.2.2.4.1 Concepto

Desde la posición de:

La legislación vigente ha insertado varias medidas de salvaguarda para el trabajador, esto es evitar, que la relación laboral entre trabajador y empleador sean dolosamente cambiados, para no concederle más derechos. En ese sentido, la desnaturalización se manifiesta cuando uno de los supuestos establecidos en la ley se encuentra evidenciado en determinados casos, o cuando se llega a verificar la falta de algún específico requisito legal. Para ello, se aplica el Principio de Primacía de la Realidad, para verificar si se vulnera o no la norma.

(Torres, 2017, p. 43-44)

Concebimos lo siguiente:

A la locación de servicios como aquel contrato en virtud del cual una parte denominada locador se obliga a realizar, de forma autónoma y personal, una prestación de hacer (propriadamente dicha o de hacer que termina en un dar) que puede involucrar servicios materiales o intelectuales, en favor de otra parte denominada comitente a cambio de una retribución en dinero u otra forma. Teniendo a su cargo el locador.

(Coca, 24 agosto, 2020)

2.2.2.4.2. Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad

Como señala Gonzales (2017), “La temporalidad de la contratación laboral, representa un vínculo se relación en base a un tiempo determinado por razones de atender algunas necesidades específicas y transitorias” (pp. 43-44).

2.2.2.4.3. Formalidades de los contratos de trabajo sujetos a modalidad

Desde el punto de vista de:

Este tipo de contratos requiere de ciertos requisitos para su validez, caso contrario incurriría en una desnaturalización de la contratación, situación que genera el tránsito de ser considerados como contratos de trabajo a plazo indeterminado. Por tanto, es de vital importancia advertir y cumplir con todos los requerimientos que exige la ley para este tipo de contrataciones. También, existe la obligación de comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la celebración de contratos de trabajo sujetos a modalidad, para fines de su conocimiento y registro, según lo establece el artículo 81 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Supremo N° 001- 96-TR, pues su incumplimiento orilla a una sanción administrativa (multa).

(Gonzales, 2017, pp. 46-47).

2.2.2.4.4. Plazo máximo de celebración de los contratos modales

Como plantea:

La contratación modal está supeditada a la subsistencia de la fuente que le dio origen, para establecer el plazo del vínculo laboral. Por tanto, la característica esencial es la temporalidad del vínculo. Asimismo, el plazo de extinción del contrato de trabajo deberá sujetarse al plazo máximo regulado para cada modalidad.

(Gonzales, 2017, pp.49-50).

No obstante, según la doctrina la temporalidad específica del contrato de trabajo establece las siguientes fórmulas:

- Fijar una fecha o periodo determinado para la extinción del contrato.

- Determinar indirectamente la duración del contrato en base a un acontecimiento que tenga una fecha de extinción incierta o indeterminada.
- Incluyendo una condición resolutoria, como acontecimiento futuro objetivamente incierto del cual se desprende la extinción del contrato.

2.2.2.4.5. Supuestos específicos de desnaturalización

Como afirma:

La legislación laboral ha regulado diversas formas de desnaturalización de los contratos, con el propósito de atender posibles vulneraciones al derecho de la estabilidad laboral, con ello se materializa el tránsito de una relación temporal, transitoria, ocasional, al de plazo indeterminado, pues bien, ello debido al fraude laboral que incurrió el empleador. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que la primacía de la realidad es totalmente diferente de los supuestos legales de desnaturalización de los contratos modales. (Gonzales, 2017, pp. 55-56)

2.2.2.4.6. Vencimiento del plazo estipulado

De acuerdo con Gonzales (2017), “la legislación vigente señala que un contrato modal se desnaturaliza si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido” (pp.59-60).

La desnaturalización se presenta en dos formas:

- Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo.
- Si el trabajador continúa laborando después de las prórrogas y estas excedan del límite permitido.

2.2.2.4.7. Contrato de locación de servicio

Desde el punto de vista de:

Por el Contrato de Locación de Servicios, el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. (Código Civil,2011)

2.2.2.5. Beneficios Sociales

estima que;

Son beneficios sociales son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal” (Infantes, Mucha & Egúsqüiza, 2012, p.307).

2.2.2.5.1. Gratificaciones Legales

Al respecto manifiesta que:

(...) Dentro del concepto de gratificaciones encontramos a las legales y a las ordinarias. Se denomina gratificaciones legales a aquellas otorgadas en forma obligatoria por mandato legal (ejemplo: Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad), y se llaman gratificaciones ordinarias a aquellas surgidas y otorgadas por convenio o contrato de trabajo entre los trabajadores y el empleador, o las otorgadas reiteradamente adquiriendo obligatoriedad” (Montoya, 2018, p.26).

2.2.2.5.2. Gratificaciones Ordinarias

Como expresa:

Son de otorgamiento obligatorio y tiene por origen alguna norma legal, el acuerdo entre los trabajadores y el empleador en un convenio colectivo o en el contrato de trabajo, o cuando siendo originalmente extraordinarias, son otorgadas por dos años consecutivos. En nuestra legislación, las únicas gratificaciones legales son las de fiestas patrias y de navidad. (Montoya, 2018, p.66)

2.2.2.5.3. Gratificaciones Extraordinarias

Acerca de las gratificaciones extraordinarias, nos informa que:

(...) Son producto de un acto liberalidad del empleador, quien las otorga sin estar obligado, pudiendo, si lo desea, suprimirlas sin que los trabajadores tengan instrumento legal alguno para exigir su pago (a menos que se otorguen por dos años consecutivos, lo que las convierte en ordinarias y por tanto, en obligatorias). Para efectos de beneficios y contribuciones sociales, no son consideradas remuneraciones” (Montoya, 2018, p.63)

2.2.2.6. Bonificación por tiempo de servicios

2.2.2.6.1. Concepto

Para Infantes, Mucha & Egúsquiza (2012) señalan: La CTS tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia. Este beneficio social es depositado por los empleadores en la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, respectivamente (p.301).

2.2.2.6.2. Regulación

A juicio de Infantes, Mucha & Egúsquiza (2012) “La CTS se encuentra regulada en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N° 001-97-TR) y Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo N° 004-97-TR) y normas complementarias” (p.301).

2.2.2.6.3. Contenido de la CTS

A criterio de Infantes, Mucha & Egúsquiza (2012), “la CTS es un sueldo completo por doce meses laborados por ello si no se está dentro de esta característica se calculará de acuerdo a los días laborados sacados de los meses laborados” (p.303)..

2.2.2.6.4. Tiempo de servicios computable para la CTS

Sobre el particular reflexionan de esta manera:

Son computables los días de trabajo efectivo realizado en el Perú; en consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios, a razón de un treintavo por cada uno de estos días. De manera excepcional, se consideran días efectivos las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por sesenta días al año. Excepcionalmente también se computan los días de descanso pre y posnatal, los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador, los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal, y los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de nulidad de despido. (Infantes, Mucha & Egúsquiza, 2012, p.307).

2.2.2.6.5. Trabajadores con menos de un mes de servicios al término del semestre

Empleando las palabras de:

Según el TUO del D.L. N° 650, art. 3°; D. S. N° 004-97-TR, art 9°, debe tenerse presente que si el trabajador al 30 de abril o 31 de octubre tiene un tiempo de servicios menor a un mes, dicha fracción no se liquidará en el depósito respectivo, es decir en el mes de mayo o noviembre sino, más bien, se considerará cuando tenga que depositarse la CTS del período siguiente o bien, si el trabajador cesa, se le abonará directamente antes de esa fecha. (Infantes, Mucha & Egúsqüiza, 2012, p.307).

2.2.2.6.6. Liquidación de la CTS en el caso en estudio

De la sentencia de primera instancia, dada por el tercer juzgado de trabajo transitorio- sede central no resuelve acerca de la liquidación del caso en estudio.

(Infantes, Mucha & Egúsqüiza, 2012, p.307)

2.2.2.7. Planilla de remuneraciones

Sostiene que "...es un registro auxiliar obligatorio para todas las empresas que tienen trabajadores en relación de dependencia, donde anotan las remuneraciones de todos los trabajadores. Los trabajadores que ingresan a trabajar deberán de ser registrados dentro de 72 horas (De Diego, 2002, p.278).

2.2.2.7.1. Importancia

permite registrar los acontecimientos de los trabajadores que laboran en la empresa, para que el empleador calcule las remuneraciones de acuerdo a la eficiencia labora, de ese modo se podrá pagar sus remuneraciones a los trabajadores y las contribuciones al estado. (De Diego, 2002, p.278).

2.2.2.7.2. Autorización

La planilla de remuneraciones debe ser autorizada por el Ministerio de Trabajo de Perú (MTPE).

2.2.2.8.Boleta de pago

Como lo haces notar:

(...) Por errores en los comprobantes de pago muchas veces nos vemos expuestos a contingencias tributarias que acarrearán el desconocimiento del costo o gasto a efectos del IR, del crédito fiscal en relación con el IGV, o incluso a la aplicación de multas. Los errores formales en el comprobante, o la existencia de vicios que invalidan su emisión, no es un tema menor, ya que en muchos casos la Administración Tributaria privilegia la forma sobre la fehaciencia de la operación, desconociendo el hecho económico y por ende todos sus efectos tributarios (Ríos, 2013, p.56).

2.2.2.8.1. Características

Afirma por su lado que:

“... Se ha encargado de precisar cuáles son las características, que cada comprobante de pago debe contener, para que su emisión y otorgamiento.

- a) Dimensiones mínimas: 21 cm de ancho y 14 cm de alto (solo para facturas y liquidaciones de compra (...)).
- b) El destino del original (adquiriente o usuario) y las copias en el extremo inferior derecha. La 1.a (emisor) y 2.a (Sunat) copia se deben expedir mediante el empleo de papel carbón, carbonado o autocopiativo químico. En las copias, se debe consignar la leyenda: copias sin derecho a crédito fiscal (...).
- c) El número de RUC, la denominación del comprobante y su numeración en la parte superior derecha, dentro de un recuadro de dimensiones mínimas: 8 cm de ancho y 4 cm de alto (solo para facturas y liquidaciones de compra (...)).
- d) Numeración de 10 dígitos: de izquierda a derecha; los 3 primeros corresponden a la serie e identifican el punto de emisión. Los 7 siguientes corresponden al número correlativo...” (Correa, 2013, p.56).

2.2.2.9. Vacaciones

decreto legislativo N° 1405 que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, el presente Decreto Legislativo tiene por objeto establecer regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado de los servidores de las entidades públicas favorezca la conciliación de su vida laboral y familiar, contribuyendo así a la modernización del Sistema Administrativo

de Gestión de Recursos Humanos del Estado. El presente Decreto Legislativo es aplicable a los servidores del Estado bajo cualquier régimen de contratación laboral, especial o de carrera, incluyendo al Cuerpo de Gerentes Públicos, salvo que se regulen por normas más favorables” (Ley N° 30823 de 2018, art. 2).

2.2.2.9.1. Descanso Vacacional

Los servidores tienen derecho a gozar de un descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios. La oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad. A falta de acuerdo, decide la entidad. (Ley N° 30823 de 2018, art. 2).

El derecho a gozar del descanso vacacional de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios está condicionado a que el servidor cumpla el récord vacacional que se señala a continuación (Ley N° 30823 de 2018, art. 2).

Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos sesenta (260) días en dicho periodo. (Ley N° 30823 de 2018, art. 2).

Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de cinco (5) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos diez (210) días en dicho periodo (Ley N° 30823 de 2018, art. 2).

El cómputo del récord vacacional será regulado por el Reglamento (Ley N° 30823 de 2018, art. 2).

2.2.2.10. Bono por Escolaridad

(...) Al amparo del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; se debe tener en cuenta que este bono le asiste a la accionante; en este sentido, se tiene que el bono por escolaridad es de obligatorio cumplimiento para las instituciones públicas y/o empresas del sector público; sin embargo, para las empresas privadas es facultativo el otorgamiento de este bono. En este sentido, el estado dispone del otorgamiento de esta bonificación para los trabajadores que forman parte del aparato estatal, emitiendo para ello diversas disposiciones que regulan dicho otorgamiento” (Montoya, 2018, p. 75).

2.3. Marco conceptual

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

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato en el Expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; del distrito Judicial de Huaraz, Ancash, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

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

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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación. La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

Cuantitativa. La investigación se inició con el planteamiento del problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

Cualitativa. La investigación se fundamentó en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su

revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a ésta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

4.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproximó y exploró contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto del fenómeno propuesto; por lo tanto, la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El nivel exploratorio del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consistió en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realizó de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

En la investigación descriptiva, Mejía (2004) sostiene, que el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar

la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

El nivel descriptivo, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. 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 (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Retrospectiva. La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de

datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

Conceptualmente, la unidad de análisis: “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información”. (Centy, 2006, p.69).

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01, que trata sobre la desnaturalización de contrato.

La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias que se insertan como **anexo 1**; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad

(sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable

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

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

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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

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

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

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

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

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 (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. 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 (Muñoz, 2014).

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta con

captar el sentido superficial o manifiesto de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplican en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso existente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

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

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos

específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

4.6.2.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, será una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel

profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; 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(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO;
EXPEDIENTE N° 00994-2017-0-0201-JR-LA 01; DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH - HUARAZ. 2022.**

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2022?	Determinar la calidad de las sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente judicial N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz 2022.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato en el Expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; del distrito Judicial de Huaraz, Ancash, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

<p>¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?</p>	<p>Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p>	<p>De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.8.Principios éticos

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia - primera juzgado de trabajo de Huaraz.

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

Fuente: Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia - primera juzgado de trabajo de Huaraz.

Variable en Estudio	Dimension de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de la 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 sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9-10]	Muy alta						39
		Postura de las partes					X		[7-8]	Alta						
							X		[5-6]	Mediana						
							X		[3-4]	Baja						
							X		[1-2]	Muy baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17-20]	Muy Alta						
							X		[13 - 10]	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	9	[9-10]	Muy alta						
							X		[7-8]	Alta						
		Descripción de la decisión					X		[5-6]	Mediana						
						X			[3-4]	Baja						
						X			[1-2]	Muy baja						

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación.

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

5.2. Análisis de los resultados

La sentencia de primera instancia declaro fundada la demanda de desnaturalización de contrato de trabajo, esta sentencia es considerada de alta calidad por las siguientes razones:

Se trata de un proceso en que la pretensión planteada fue desnaturalización de contrato, este proceso se llevó acabo respetando minuciosamente el derecho de las partes; señalando la Constitución Política del Estado Peruano en su artículo 22° establece que, el trabajo no es solo un deber sino que es un derecho, es base del bienestar social y medio necesario para la realización de la persona, se aplicó de manera correcta el Principio de la Primacía de la Realidad, el mismo que se trata de un elemento implícito en todo el ordenamiento jurídico laboral y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos.

Del mismo modo, con relación a la relación laboral, el cual viene a ser la subordinación; el demandante pudo probar que efectivamente desarrollaba labores permanentes para la entidad demandada. También es necesario destacar, la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, que dispone que los obreros de las Municipalidades están sujetos al régimen de la actividad privada, que el artículo 43° del Decreto Legislativo N° 728, establece lo siguiente: *"El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a estabilidad."*

Se desarrollaron en el plazo establecido las etapas del proceso como son la etapa de conciliación y la etapa de juzgamiento; y por ultimo después de las actuaciones de los medios probatorios el juzgado de trabajo de Huaraz, emite la sentencia en primera instancia, declarando fundada e parta la demanda de desnaturalización de contrato, se reconoce el vínculo laboral, se ordena su registro en planilla, se ordena la inscripción a es salud y el pago de sus beneficios sociales; por esta razón mencionada inicialmente esta etapa es de alta

calidad.

Del mismo modo, la sentencia de segunda instancia declaro fundada la demanda de desnaturalización de contrato de trabajo, esta sentencia es considerada de alta calidad por las siguientes razones:

En la sentencia de segunda instancia la sala Laboral Permanente del distrito de Huaraz, emite sentencia de vista confirmando la sentencia en todo sus extremos, valorando los principios de primacia de la realidad, principio de continuidad, y el principio de la doble instancia; se establece la importancia y finalidad del derecho al trabajo, mencionando que la figura de locación de servicios se encuentra establecida dentro de los alcances del Libro VII, Sección Segunda del Código Civil. Se trata pues de una modalidad de contrato nominado, mediante el cual el locador se obliga, sin que exista subordinación de por medio, a prestar sus servicios al comitente por un lapso de tiempo determinado y para un trabajo definido, a cambio de un pago justo. Esta figura es importante ya que se trata de una práctica que día a día tiene mayor trascendencia, pues se alquila el capital humano en virtud de su talento, inteligencia y esfuerzo. Esto implica ciertamente que, un locador de servicios no debe realizar marcaciones, registros y/o algún acto que implique control de asistencia y consecuente subordinación, claro está que esta última no solo se corrobora mediante tarjetas de control de asistencia, sino que además existen también documentos y/u órdenes que no deben remitirse al locador en virtud de su independencia, de igual modo los uniformes, fotocheck, celulares, entre otras herramientas, sirven como fuentes indiciarias de una relación de dependencia laboral,

VI. CONCLUSIONES

Concluimos que la calidad de la sentencia de primera instancia recaída en el expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01, sobre desnaturalización de contrato de trabajo, expedida por el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz de la Corte Superior de Justicia de Ancash, fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio; por cuanto en su parte expositiva se pudo determinar que sí cumple con la motivación de hecho y de forma respectivamente, en las que expresan claramente la descripción de las pretensiones presentadas por las partes; en su parte considerativa, desarrolla los fundamentos fácticos y jurídicos aplicables para resolver las pretensiones de las partes, así como los Principios Laborales que son determinantes en la presente materia, como vienen a ser los Principios de Primacía de la Realidad, de Continuidad y de Facilitación Probatoria, motivando adecuadamente los medios probatorios presentados en el presente proceso, y señalando la existencia de suficientes medios probatorios que amparan la petición del demandante. En su parte resolutive, el juez resolvió las pretensiones en concordancia con los fundamentos expuestos en su parte considerativa, esto es, declarando fundada la demanda, y emitiendo las disposiciones pertinentes para su correcta ejecución.

Respecto de la Sentencia de Segunda Instancia:

Respecto de la sentencia de segunda instancia, fue considerada de rango alta, toda vez que en su parte expositiva se pudo determinar que, las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; (Considerado un elemento imprescindible, expuesto en forma coherente, sin contradicciones, congruente y concordante con los fundamentos alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan las pretensiones). En su parte considerativa se pudo determinar la aplicación del principio de la doble instancia, que da a conocer que el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más relevantes

dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no solo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso el objetivo principal es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otro pronunciamiento, que dicte el Superior Jerárquico, así como el desarrollo de los fundamentos por las que considera la correcta aplicación de las normas jurídicas y los principios laborales por parte del Juez de primera instancia, concordando con su decisión. En su parte resolutive la sala laboral permanente del distrito judicial de Ancash, confirma la sentencia en todos sus extremos, en concordancia con los fundamentos expuestos en su parte considerativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005).** El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Agencia peruana de noticias (2015).** *Corte de Ancash aplica desde hoy la nueva Ley Procesal del Trabajo*. Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-corte-ancash-aplica-desde-hoy-nueva-ley-procesal-del-trabajo-590039.aspx>.
- Aguila, G. (2010).** *Derecho Procesal Civil*. LIMA: San Marcos.
- Ayvar, C. (N° 1, junio, 2019).** *El juzgamiento anticipado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por Carolina Teresa Ayvar Roldan*. Pasión por el derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/juzgamiento-anticipado-nueva-ley-procesal-trabajo/>.
- Ávalos, V. (2012).** *El Amparo Laboral*. Lima: Gaceta Juridica.
- Bautista, P. (2006).** *Teoría General del Proceso Civil*.: Ediciones Jurídicas, Lima-Perú.
- Barrientos, C. (2008).** *Correcta Valoración de las Pruebas*. Visitado (07-05-2014). Recuperado de: <http://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/413.pdf>
- Bentham, J. (2002).** *Tratado de las pruebas judiciales*: Ediciones Valletta, Buenos Aires.
- Bonet, N. (2008).** Valoración y Carga de la Prueba. Visitado (07-05-2014). Recuperado de <Http://www.difusionjuridica.com.bo/bdi/biblioteca/biblioteca/libro179/lib179-4.pdf>.
- Burgos, J. (2010).** *La Administración de Justicia en la España del XXI (Últimas Reformas)*. Visitado el 07-05-2014. Recuperado de http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true.
- Campos, W. (2010).** *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbeliz/docs/wbel.apuntesmic2>.
- Caro, M. (2000).** *Manual derecho del trabajo y de la seguridad social*. Universidad de congreso, Mendoza, agosto y setiembre de 2000.

- Casal, J. y Mateu, E. (2003).** En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Claudio, C. (2018).** *calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 01913-2014-0 1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junin, Lima, 2018.* Recuperado de [Uladech_Biblioteca_virtual%20\(8\).pdf](#).
- Centty, D. (2006).** *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Coca, S. (24 agosto, 2020).** ¿qué es la locación de servicios? (artículo 1764 del Código Civil). Pasión por el derecho. Recuperado de: https://lpderecho.pe/locacion_de_servicios-derecho-civil/.
- Corte Superior de Justicia de Áncash, Primer Juzgado de trabajo de Huaraz.** (29 de noviembre de 2017) Expediente 00994-2017-0-020 1-JR-LA-01. [YO Torres Quispe]
- Couture, E. (2007).** *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial IB de F. Montevideo.
- Congreso de la República. (11 de setiembre del 2018).** decreto legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar. Diario oficial el peruano. [Ley N° 30823 de 2018].
- Código Civil.** (2011). Juristas Editores E.I.R.L. Lima-Perú.
- De Diego, J. (2002).** *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 5ta edición actualizado, LEXISNEXIS, Abeledo-Perrot. Buenos Aires.
- Elisabetta, P. (2019).** *Cortes, doctrina y sociedad inclusiva: breves anotaciones a partir de la síntesis de los resultados de una investigación*. Revista Oficial del Poder Judicial.

- Fernández, L. (2014).** Derecho Individual Del Trabajo. Madrid: UNED-Universidad Nacional de Educación a Distancia. Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/uladech/48785?page=23>
- Fernández, Ó. (2016).** *Comentario al artículo 355 del Código Procesal Civil*. En: Código Procesal Civil comentado por los mejores especialistas. Análisis y comentarios artículo por artículo, Tomo III, pp. 201-205.
- Fernández, Ó. (2016).** *Comentario al artículo 356 del Código Procesal Civil*. En: Código Procesal Civil comentado por los mejores especialistas. Análisis y comentarios artículo por artículo, Tomo III, pp. 206-209.
- Ferro, V. (2019).** *Tipos de contratos de trabajo*. Pasión por el Derecho. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/tipos-contratos-trabajo-contratacion-directa/>
- Gamarra, V. L (2012).** Los fundamentos del derecho laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Actualidad Empresarial*, 6 (257).
- Gaceta Jurídica. (2005).** *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. T-II. (1ra. Edic). Lima.
- Gómez, V. (2013).** *El contrato de Trabajo-Parte General*. Lima: Editorial San Marcos.
- Gonzales, B. (2017).** *La alternativa low cost: La desnaturalización de las relaciones civiles a la luz de la recomendación N° 198 de la OIT*. (Tesis Maestría). Universidad Católica de Santa María.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010).** *Metodología de la I investigación*. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Infantes, Mucha, & Egúsqüiza. (2012).** *Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador*. Lima. Pacifico Editores.
- Iglesias, S. (2005).** *La sentencia en el proceso civil*. Editorial Madrid Dykinson: Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/uladech/58219?page=51>.

Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>.

Landa, C (2002). *Pensamiento Constitucional*. Lima-Perú. Fondo.

Ledesma, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil. Análisis artículo por artículo. Tomo II*. Lima: Gaceta Jurídica.

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

Ley Procesal del Trabajo [ley]. (2010) 1ra ed. Legis.

Macrae, R. (4 de setiembre de 2018). *La carga probatoria dinámica*. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e4c81a8046e800d0a3aafb5d3cd1c288/mac+rae+thays+carga+probatoria+dinamica.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e4c81a8046e800d0a3aafb5d3cd1c288>.

Meneses, C. (2008). *fuentes de prueba y medios de prueba en el proceso civil*. Revista chilena Ius Et Praxis - año 14 - N° 2.

Mercader, J. & Desdentado, A. (2018). *Motivación y Congruencia de las sentencias laborales en la doctrina del Tribunal Constitucional*. Recuperado de <file:///C:/Users/Janith/Downloads/DialnetMotivacionYCongruenciaDeLasSentenciasLaboralesEnLa-1426776.pdf>.

Mejía J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf . (23.11.2013).

Montoya, L. (octubre 2018). *La compensación por tiempo de servicios en el Perú*. *Boletín Informativo Laboral*. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf

Montoya, L. (agosto,2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional.* *Boletín Informativo Laboral*, N° 92. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

Muñoz, S. (2014). *Técnica Probatoria.* Bogotá: Editorial Temis.

Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica.

Neves, J. (2013). *Introducción al Derecho del trabajo.* Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos79319>.

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis.* Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional REPOSITORIO INSTITUCIONAL Mayor de San Marcos.

Pacheco, L.(2015). *Los principios del derecho del trabajo.* Repositorio Institucional Pirhua. Piura-Lima

Priori, G. & Prieto, R. (2012). *La carga de la prueba en el proceso laboral.* Recuperado de <file:///C:/Users/Janith/Downloads/12007-Texto%20del%20art%C3%ADculo-47777-1-10-20150426.pdf>.

Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-caso Huatuc.* Recuperado de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS>.

Rodríguez, A. & Sánchez, J. (2019). *discriminación laboral y afectacion de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la gerencia regional de transportes y comunicaciones de la libertad, 2018.* Recuperado de <https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream>.

- Ruiz, L. (2016).** *La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad.* recuperado de https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUIDES.pdf.
- Saco, R. (2016).** *El proceso laboral de ejecución de sentencias en el Perú.* Recuperado de https://www.pj.gob.pe/doc/tallerppr0099/UNIDAD%204/SESION%207/LECTURA%20OBLIGATORIA.%202016_saco_barrios_raul_proceso_laboral.pdf
- Sandoval, L. & Yslado Y. (2019)** *La desnaturalización de los contratos del personal obrero de la municipalidad provincial del Santa 2018.* Universidad Nacional del Santa. Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1559075>.
- Salazar, E. (2 de febrero 2018).** *La audiencia de conciliación en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. ¿Acierto o fracaso?.* Pasión por el derecho. Recuperado de <https://lpderecho.pe/audiencia-conciliacion-nueva-ley-procesal-trabajo-acierto-fracaso/>.
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f).** *Instrumentos de evaluación.* Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf.
- Supo, J. (2012).** *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación.* Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supopdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Torres, K. (2017).** *El principio de primacía de la realidad como un mecanismo idóneo para determinar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en Emsapuno s.a. 2014.* (Tesis Título). Universidad nacional del altiplano — Puno.
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020).** Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.
- Universidad de Celaya, (2011).** *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya.* Recuperado de:

http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Zumaeta, P. (2009). *Derecho - teoría y práctica*. Lima: Juristas Editores.

Valderrama, s. (s.f). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos.

Velarde J. (2018). *Crisis en el sistema judicial. ¡Problema y oportunidad!*. Recuperado de: <https://gestion.pe/opinion/crisis-sistema-judicial-problema-oportunidad-240242-noticia/>.

A

N

E

X

O

S

ANEXO 1:

EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO: SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL EXPEDIENTE:

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

EXPEDIENTE : 00994-2017-0-020 1-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : (...)
ESPECIALISTA : (...)
EMPLAZADO : (...)
DEMANDADO : (...)
DEMANDANTE : (...)

SENTENCIA

RESOLUCION N° SEIS

Huaraz, veintinueve de noviembre De dos mil diecisiete. -

VISTA; La presente causa laboral, signada con el número 00994-2017-0-0201-JR- LA-01 seguido por L. R. T. L. contra la M. D. I., sobre Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios y Contratos Verbales, Reconocimiento del Vínculo Laboral dentro de los alcances del Régimen de la Actividad Privada, Inclusión a Planilla de Remuneraciones, Inscripción en ESSALUD, Reconocimiento y Pago de ONP, Pago de Beneficios Sociales, Otorgamiento de Boletas de Pago; tramitado en la vía ordinaria laboral

1. PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: De fojas 283 a 300 aparece la demanda, en la que el accionante indica que labora en la municipalidad demandada del 01 de enero al 31 de marzo del 2015 y del 12 de setiembre del 2015 hasta la fecha de manera continua, permanente e ininterrumpida, habiendo obtenido un record laboral de tres meses en el primer periodo, y de dos años veintiún días en el segundo periodo hasta la presentación de la demanda; señala que sus labores son las de un alcances del artículo 37 de la Ley orgánica de Municipalidades. Agrega que las labores que realiza son de naturaleza laboral y no civil, pues concurren los elementos del contrato de trabajo como son prestación personal, subordinación y remuneración.

Que, mediante resolución de fecha 05 de octubre del 2017, de fojas 301 a 304 se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, Municipalidad Distrital de Independencia con citación a su procurador público, fijándose fecha para la audiencia de conciliación.

Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 455 a 456, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio al mantenerse en sus posiciones, por lo que se dio por fracasada dicha etapa; se precisaron las pretensiones materia de juicio. Se emitió la Resolución N° 04, por la que se tiene por apersonada a la demandada, por contestada la demanda, por ofrecidos' los medios probatorios.

De la contestación de la demanda: Mediante escrito de fojas 446 a 454, la entidad demandada contesta la demanda indicando que de la revisión de los contrato suscritos con el demandante se aprecia que presentan interrupciones en varias oportunidades, con lo que se produjo el quiebre del supuesto vínculo laboral, por ello no se podría computar el plazo anterior al nuevo, pues el plazo para interponer la demanda por despido incausado ha caducado largamente y pretende acumularlo en esta demanda, lo que no corresponde, todo

ello conforme a lo establecido en el tema N° 03 del II Pleno

Jurisdiccional Supremo en materia Laboral, señala que los Contratos de Locación de Servicios suscritos con el demandante han sido presupuestados a través de proyectos, lo que demuestra que para dicho cargo no existe

Presupuesto agrega que los cargos en los que se han desempeñado el demandante no están considerados en el CAP, además que el demandante no ha acreditado los elementos del contrato de trabajo

De la audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, como se observa del Acta de Registro de Audiencia de Juzgamiento de fojas 459 a 461, en la que se efectuó la confrontación de posiciones, se establecieron los hechos no necesitados de prueba, se admitieron los medios probatorios, se actuaron los medios probatorios y se formularon los alegatos de clausura; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil 1, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas",

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces

mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social. Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada, a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de defensa que la ley le franquea.

TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: *“ Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia a la constitución política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinettlantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República. corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución - conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond³ - como: algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico, por lo tanto, de la convivencia socia.*

CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

el artículo 23° de la nueva ley procesal de trabajo, ley 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala "De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) "El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad";

asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/ o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD

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

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

SEXTO: Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la ley N° 29497 (N.L.P.T) LE OTORGA al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertada. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no solo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente- el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a 1 manera en la cual debe ser presentada y oralizados la prueba en el proceso, el juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de

la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

SÉPTIMO: En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por los panes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), siendo:

- Fecha de ingreso a laborar desde el 01 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015 primer periodo.
- Reingreso a laborar el 12 de setiembre del 2015 hasta la fecha
- Con vínculo laboral vigente.
- Cargo de chofer de serenazgo
- Ultima remuneración S/ 1,400.00

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

Pretensión principal:

- Desnaturalización de contrato de locación de servicios y verbales:
- Del 01 de enero del 2015 al 31 'de marzo del 2015, contrato de locación de servicios.
- Del 12 de setiembre del 2015 al 30 de setiembre del 2016, contrato de locación de servicios.
- 01 de octubre del 2016 a la actualidad, contratos verbales
- Reconocimiento del vínculo laboral.

Pretensión - Objetiva Originaria - accesoria

- Inclusión a planillas de remuneraciones
- Pago de aportes previsionales en la ONP

- Otorgamiento de boletas de pago
- Inscripción en ESS1XLUD
- Pago de beneficios sociales
- Gratificaciones
- CTS
- Vacaciones
- Pago de bonificación extraordinaria temporal.
- Bono por escolaridad
- Costos del proceso.

NOVENO: RESPECTO AL RÉGIMEN LABORAL DEL DEMANDANTE Y LA COMPETENCIA DEL JUZGADO

De la demanda presentada se observa, de los documentos anexados, los demandantes señalan que venían prestando sus servicios desde del desde el año 2015, como obrero - chofer de serenazgo. Debe precisarse que se peticona la desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales y otros derechos que se originan de la relación laboral; en ese sentido, teniendo en cuenta que las atribuciones que confiere el artículo 2° de la Ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, este Juzgado, considerando que desde la fecha de inicio de labores se encontraba en vigencia la Ley N° 27971 que en su artículo 37, segundo párrafo establece que: .."Los obreros que prestan sus servicios a la; municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada reconociéndoles los derechos y beneficios inherente a dicho régimen ”, estima que resulta competente Para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

DÉCIMO: PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, FACILITACION PROBATORIA

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles y aun cuando no se han suscrito pero se ha mantenido el vínculo laboral entre las partes, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la **primacía de la realidad** el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica⁵ señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4o del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que *"en todo prestado personal do servicios renumeraos y subordinados, se presume la existencia de un contrato de*

trabajo a plazo indeterminado. Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el **Principio de Continuidad** que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez que sostiene: "*Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímero, sino que presupone una vinculación que se prolonga.*"

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

DÉCIMO PRIMERO: DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Por el Contrato de Locación de Servicios, el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Esta relación se encuentra regulada en el Código Civil, arts.

1764° y siguientes, señalando que pueden ser materia de este tipo de contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales. Los elementos esenciales de este contrato son: **a) Prestación personal del servicio.** - El locador debe prestar personalmente el servicio, pudiendo sin embargo valerse bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación (art. 1766° del Código Civil), b) **Retribución.**-

El comitente queda obligado al pago de una retribución al locador por los servicios que éste le preste^ De acuerdo a lo consignado en el Código Civil, de no haberse establecido ésta y no poder determinarse según las tarifas profesionales o los usos, será fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados. . En la práctica esta retribución recibe el nombre de Honorario, debiendo el locador girar los Recibos por Honorarios que resulten pertinentes por los montos que correspondan a sus servicios, e) Prestación de Servicios autónomos. - Según la definición de locación de servicios establecida en el Código Civil «el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios (...). La prestación de servicios que efectúa el locador es independiente, autónoma, ya que no se encuentra bajo la dirección del comitente; éste podrá obviamente indicarle cuál es el resultado que espera obtener y fijar las instrucciones, pero no podrá dirigir la prestación de servicios que efectúe el locador, vale decir no podrá interferir en su labor. Es aquí donde reside la principal diferencia entre este tipo de contratos y el contrato de trabajo, vale decir en el elemento «subordinación». Con la suscripción del Contrato de Locación de 'Servicios se genera para el locador el derecho al pago de una retribución. Adicionalmente, también tendrá derecho a cualquier otro beneficio que pudiera estipularse en el contrato. Por lo demás, al no comprender este tipo de contratos una relación laboral, no genera derecho a los beneficios contemplados en el contrato de trabajo.

DÉCIMO SEGUNDO: EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS

En el presenté caso a fin de verificar la existencia de la relación laboral, se procederá a analizar y determinar si en los servicios prestados en cada caso existieron los elementos del contrato de trabajo.

- En cuanto a la **prestación personal del servicio**, respecto a ambos periodos, tenemos los Contratos de Locación de Servicios de fojas 02 a 31, los cuales en la cláusula segunda señalan que el locador, el ahora demandante, cumple con el perfil solicitado y cuenta con la experiencia necesaria para satisfacer a plenitud todos los requerimientos

del contrato, de lo que se desprende que se contrata al demandante para que sea él y no otra persona que preste el servicio, con lo que se acredita que era el demandante quien debía prestar sus servicios en forma personal; además que la demandada no ha negado la prestación personal del demandante, sólo ha señalado no estaba obligado a la prestación personal, sin embargo, no acredita que efectivamente el demandante haya sido reemplazado por alguien de su elección para cumplir con el servicio, con lo que se evidencia la prestación personal.

- En cuanto a la **subordinación** se debe señalar que es un requisito primordial que determina si las labores efectuadas fueron de naturaleza laboral o civil. Tenemos los contratos antes mencionados que señala como funciones del demandante: otras funciones asignadas por su jefe inmediato; asimismo, se tiene los documentos de fojas 149 a 248 consistentes en partes diario de trabajo vehicular en los que el demandante suscribe como conductor, registrando horario de salida y entrada, con lo que se verifica que la demandada proveía al demandante un vehículo para sus labores; además, tenemos memorándum a fojas 254, en el que el Sub Gerente de Servicios Público llama la atención al demandante por negligencia en el servicio. No se debe perder de vista que los demandantes laboran en una entidad edil, la misma que se organiza en niveles jerárquicos. Siendo ello así se determina que la subordinación técnica, **jerárquica y legal**, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente.
- Por último, se verifica igualmente la **subordinación económica**, que viene a ser a su vez, el elemento de la contraprestación abonada por la emplazada (remuneración); conforme se evidencia de los cheques, recibos por honorarios y órdenes de servicios admitidos y actuados en audiencia, que el actor percibía **una contraprestación** por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor.

Por lo que estando a los hechos expuestos, invocando el principio de facilitación probatoria señalado precedentemente, se puede arribar a la conclusión, luego de acreditada la prestación personal, que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, por lo que de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que Leopoldo Ronald Tolentino Lázaro prestado servicios de forma continua y que los Contratos de Locación de Servicios fueron empleados por la emplazada para encubrir una relación de naturaleza laboral, bajo el régimen laboral de la actividad privada. Se debe precisar que respecto a la interrupción alegada por la demandada en razón a que el demandante se desempeñó como paramédico de serenazgo en el mes de julio del 2016, según el contrato de locación de servicios de fojas

DÉCIMO TERCERO: DE LOS CONTRATOS VERBALES

Los contratos son acuerdos de voluntades y pueden tomar diversas formas. La forma contractual es el medio a través del cual se exterioriza el consentimiento de las partes. La voluntad de contratar puede mostrarse a través de hechos o actos concluyentes. El contrato verbal es perfectamente válido excepto en los casos en los que la ley obligue a realizarlo en el presente caso, ha quedado establecido que el demandante labora con contratos verbales desde el 01 de octubre del 2016, realizando las mismas labores que en los periodos bajo Contratos de Locación de Servicios, por lo que se puede concluir que en este periodo también concurrieron los elementos del contrato de trabajo, pues se trata de un contrato de trabajo a plazo indeterminado conforme al artículo 4 del TOU del Decreto Legislativo N° 728.

DÉCIMO CUARTO: DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL Que, habiéndose determinado, la Desnaturalización de los Contratos de Locación Servicios y de los Contratos Verbales, se debe entender que los demandantes tienen una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto, se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido del 01 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015 y del 12 de setiembre del 2015 en adelante.

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

En cuanto a la **incorporación al Libro de Planillas**, tenemos que en el artículo 18 concordante con el artículo 3° y 13° del Decreto Supremo N° 001-98- TR, establece que: "*Los empleadores, UY/O trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada) ' las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo (..).*

asimismo de los documentos aportados al proceso y lo afirmado por las partes, se tiene que la demandada no ha registrado a la demandante en los libros de planillas, ni le ha otorgado boletas de remuneraciones, y habiéndose la existencia del vínculo laboral de los demandantes les corresponde ser incluidos a planillas por parte de su empleadora, **por lo que se le debe incluir a los demandantes en el libro de planillas bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado con todos los derechos que dicho régimen contempla; además de que se debe proceder a la entrega de las boletas de pago respectivas.**

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

Respecto a las pretensión de aportes previsionales este es un derecho establecido reconocido en la legislación laboral vigente a favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a la que pertenece la demandante, cuyo incumplimiento deriva en la imposición de sanciones administrativas por parte de la entidad encargada de su fiscalización, así como los procesos judiciales de las entidades encargadas de la administración de los fondos, en el caso de los aportes previsionales; Tratándose de trabajadores asegurados del Sistema Nacional de Pensiones las aportaciones correspondientes a dicho concepto deben

calcularse libre un porcentaje de la remuneración que corresponda al trabajador por la prestación de sus servicios. Por lo tanto, la obligación de realizar las aportaciones al SNP existe en tanto haya remuneración por la prestación de servicios dependientes. Consecuentemente no corresponde durante los períodos dejados de laborar.

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

DÉCIMO SÉPTIMO: DE LA INSCRIPCIÓN A ESSALUD

El artículo 3 de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790, establece que: "Son asegurados del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, los afiliados regulares o potestativos y sus derecobabientes. Son afiliados regulares: - Los trabajadores activos atte. laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores. (..) ", por su parte el artículo 4 señala: Fara efectos de la aplicación de presente Iry, se entiende por Entidades

Empleadoras a las empresas e instituciones públicas o privadas que emplean trabajadores bajo relación de dependencia, las que pagan pensiones)' las cooperativas de trabajadores. y, el artículo 5: "El Registro de Entidades Empleadoras y la inscripción de los afiliados regulares se resalta a ante el IPSS en la forma y en los plazos establecidos en los reglamentos. Es obligación de las Entidades Empleadoras registrarse como tales ante el IPSS y realizar la inscripción de los afiliados regulares que de ellas dependan, así como informar el cese, la suspensión de la relación laboral)' las demás ocurrencias señalados en los reglamentos. La inscripción de los afiliados potestativos se realiza bajo la forma j condiciones señaladas en los reglamentos de las disposiciones citadas se puede extraer que es obligación de las entidades empleadoras la inscripción, en calidad de afiliados regulares, de los trabajadores activos que

laboran bajo relación de dependencia como asegurados del régimen contributivo de la seguridad social, debiendo entender la referencia al IPSS como la actual ESSALIJD. En el caso que nos ocupa se debe proceder a la inscripción y pago de las aportaciones por parte de la demandada, a fin de garantizar los derechos laborales del demandante, sobre todo si este tiene el carácter de obligatorio, para lo cual se debe efectuar el cálculo según lo establecido en la ley.

DÉCIMO OCTAVO: Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado que: "*(...) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador; toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficio destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador' el trabajador, y simultáneamente Je reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. EJ claro que en razón de JU mq,or poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoms en el mismo, que el trabajador Jeprioe 00luntariamente de los derechos consagrados por la 18)' o el convenio colectivo. Por ello la YJ11 ceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser Jálv aguar dados JInJitu)'e la base de JU indisponibilidad e irrenunaabilidad"*, Habiéndose establecido el tipo de relación laboral y en atención al principio indicado, además de tener en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde a la demandante el pago de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en 'las normas legales; siendo ello así corresponde ordenarse el pago de los

conceptos reclamados.

DÉCIMO NOVENO: DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

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

VIGÉSIMO: DE LA LIQUIDACIÓN

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

- **Compensación por tiempo de servicios:** De conformidad a lo prescrito por el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que

regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo 9° de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20° del TIJO del Decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar "otros conceptos" a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2o del, citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestral mente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses.

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

En lo concerniente a la Compensación por Tiempo de Servicios reclamados por demandante, debe señalarse que la emplazada no ha probado haber pagado al demandante suma alguna por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma semestral conforme a lo dispuesto en los Artículos 21° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobados por Decreto Supremo 001-97-TR, motivo por el cual debe procederse al

cálculo del mencionado beneficio según el detalle siguiente:

DEL 01/01/2015 AL 31/03/2015

Depósito	periodo	Tiempo Computable	Remun. Básica	Remuneración Computable	Deposito CTS
Abr-15	01/01/15- 31/03/15	03M	1,600.00	1,600.00	400.00

En conclusión, el monto por CTS del periodo demandado asciende a S/ 3,675.74. En atención a que según lo establece el artículo 37 del Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios regulado por el Decreto Supremo 001-97-TR, los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los artículos 41 y 43 de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51 0 del TU.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, la señora Jueza Supernumeraria del **PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ:**

FALLA:

- 1. DECLARANDO FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por **L.R.T.L.** contra la **M. D. I.**, sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada colusión a planilla de remuneraciones, inscripción en ESSALUD,

reconocimiento y pago de ONP, pago de beneficios sociales, otorgamiento de boletas de pago. Sin costas ni costos.

2. Se **DECLARA, DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS** celebrados; reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.
3. Se **RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015 y del 1: Z de setiembre del 2015 en adelante.
4. Se **ORDENA** el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y la entrega de boletas de pago.
5. Se **ORDENA** que la (...), **PROCEDA** a la inscripción y a la regularización del pago de las aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante.
6. Se **ORDENA** que la **M. D. I., PROCEDA** a la inscripción al Régimen Contributivo de Seguridad Social en Salud - ESSALUD, y cumpla con el pago de las aportaciones del demandante.
7. Se **ORDENA** a la demandada (...), cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 16,311.44 (DIECISÉIS MIL TRECIENTOS ONCE CON 44/100 SOLES); de los cuales la suma de S/ 3,675.74 (TRES MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 74/100 SOLES), por concepto de CTS deberá de depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que cuanta con vínculo laboral vigente; y la suma de S/ 12,635.70 (DOCE MIL SEISCIENTOS TREINL-\ Y CINCO CON 70/100 SOLES) por conceptos de gratificaciones legales, BONIFICACIONES EXTRAORDINARIA temporal, vacaciones y bono por escolaridad, debería ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia

8. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente, **ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.
9. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente. Interviene la jueza que suscribe por disposición superior

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH
Sala laboral Permanente

EXPEDIENTE : 00994-2017-0-020 I-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
RELATOR : (...)
DEMANDADO : (...)
DEMANDANTE : (...)

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ

Huaraz, once de enero del año dos mil dieciocho.

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

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Sentencia contenida en la resolución número seis de fecha veintinueve de noviembre de dos mil diecisiete inserta de fojas cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos ochenta y dos, que falla: *"1) DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda interpuesta por (...). contra la (...), sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, inclusión a planilla de remuneraciones, inscripción en ESSALUD, reconocimiento y pago de ONP, pago de beneficios sociales, otorgamiento de boletas de pago, Sin costas ni costos. 2) Se DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS* celebrados: reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. *3) Se RECONOCE* el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la

actividad privada del 01 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015 y del 12 de setiembre del 2015 en adelante”, con lo demás que contiene.

II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

El señor Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Independencia, (...), en representación de la demandada, mediante recurso de apelación de fecha once de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos ochenta y cinco a cuatrocientos noventa y tres, alega básicamente lo siguiente:

- a) Que, de la revisión de los contratos suscritos se aprecia que se presentan interrupciones en varias oportunidades habiéndose con ello producido el quiebre del supuesto vínculo laboral, hecho que debe ser minuciosamente apreciado por el Superior Jerárquico.
- b) Del mismo modo, respecto a la interrupción del 31-03-2015 al 12-09-2015, se aprecia que ha transcurrido más de seis meses, por lo que el derecho del demandante a reclamar un reconocimiento de vínculo laboral ha caducado, conforme lo indica el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.
- c) Por otro lado, el cargo desempeñado por el actor ha sido presupuestado mediante proyectos, lo que demuestra que no existe presupuesto, es más dicho cargo no está considerado en el actual CAP ni en el anterior, por lo que no se puede decir que sea un cargo de naturaleza permanente.
- d) En cuanto a los requisitos del contrato de trabajo, se observa que en el presente caso no se materializan los mismos, los cuales son prestación personal, subordinación y remuneración.
- e) La incorporación a la administración pública es mediante concurso público de méritos para una plaza vacante y presupuestada de duración indeterminada, conforme se aprecia en la sentencia emitida en el expediente judicial N°05057-2013-PA/TC.

f) Finalmente, en lo que respecta al pago de beneficios sociales estos están mal calculados, por cuanto se aprecia que al haber interrupciones su derecho ha caducado.

III. CONSIDERANDO

En cuanto al principio de la doble instancia:

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

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

Análisis del caso concreto

TERCERO: Del análisis del primer agravio, se puede apreciar que el demandado intenta desestimar la pretensión del actor en virtud a las interrupciones originadas en el lapso laboral desempeñado, por tal motivo es necesario dejar en claro y establecido que para el caso que

nos importa el actor se desempeñó como sereno en dos periodos, desde el primero de enero de dos mil quince hasta el treinta y uno de marzo del mismo años, y desde el doce de setiembre de dos mil quince en adelante; recálquese que durante este tiempo expuesto mediaron dos tipos de contratos: locación de servicios y contratos verbales los cuales serán materia de análisis en los párrafos subsecuentes para el análisis correspondiente del asunto de fondo; sin embargo, debemos tener en cuenta lo señalado por el artículo 16° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, el cual indica a la letra: 'En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador se suman todos los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido él; un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (03) años de producido el cese': a este tenor implica contabilizar ambos periodos laborados por el actor para los fines no solo de su récord laboral, sino para otras implicancias laborales que no pueden ser soslayadas, puesto que el demandante se encuentra en la circunstancia ya mencionada, por lo que el agravio esgrimido carece de fundamento.

CUARTO: Ahora en cuanto al segundo agravio, se vislumbra la intención de aplicar al caso materia de elevación la figura de la caducidad, ante lo cual los miembros de este Colegiado ya han expuesto en reiterada jurisprudencia que los casos como el presente, los demandantes no solicitan reposición, nombramiento u otro semejante, en tanto y en cuanto a la actualidad el actor cuenta con vínculo laboral vigente, por lo que no podría ser aplicable el artículo 36° del T.U.O. del Decreto Legislativo N°728, menos aún el punto 3.2 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, ya que ese plazo mencionado se refiere a treinta días hábiles para interponer demandas de reposición en caso de despido, cuyo objeto no es materia del petitorio del presente proceso, siendo la incertidumbre- jurídica la desnaturalización, resultando inconveniente el agravio analizado.

QUINTO: Consecutiva y respecto al tercer agravio, ya se ha señalado y establecido en senda jurisprudencia la importancia y finalidad del derecho al Trabajo, así pues, la Constitución Política del Estado Peruano en su artículo 22° establece que, el trabajo no es solo un deber sino que es un derecho, es base del bienestar social y medio necesario para la realización de la persona, a partir de lo cual se infiere que de ser comprobado y demostrado la existencia en sí de un vínculo laboral, este debe ser respetado por el empleador, sin observar los conceptos de forma como son existencia de plaza presupuestada, instrumentos de gestión o cuadro de asignación de personal, sino más bien debe tomarse en cuenta la prevalencia del fondo y los fines del derecho en sí mismo.

SEXTO: Prosiguiendo, el agravio consecutivo se refiere al tema de fondo, siendo necesario realizar una ampliación del mismo para mejor conocimiento. Se desprende del presente caso, que el demandante venía prestados servicios mediante contratos de locación de servicios y contratos verbales celebrados con su empleadora, Municipalidad Distrital de Independencia; a propósito de tal afirmación es necesario, como ya se dijo en cuanto al fondo mismo de la controversia, delimitar ciertos criterios al respecto y encuadrarlos a la presente Litis. Deviene en trascendente, pronunciarnos y ensanchar la conceptualización respecto a las figuras en mención a fin de marcar un panorama claro y definido sobre su concepto y su finalidad, iniciaremos entonces, mencionando que la figura de locación de servicios se encuentra establecida dentro de los alcances del Libro VII, Sección Segunda del Código Civil. Se trata pues de una modalidad de contrato nominado, mediante el cual el locador se obliga, sin que exista subordinación de por medio, a prestar sus servicios al comitente por un lapso de tiempo determinado y para un trabajo definido, a cambio de un pago justo. Esta figura es importante ya que se trata de una práctica que día a día tiene mayor trascendencia, pues se alquila el capital humano en virtud de su talento, inteligencia y esfuerzo. Esto implica ciertamente que,

un locador de servicios no debe realizar marcaciones, registros y/o algún acto que implique control de asistencia y consecuente subordinación, claro está que esta última no solo se corrobora mediante tarjetas de control de asistencia, sino que además existen también documentos y/u órdenes que no deben remitirse al locador en virtud de su independencia, de igual modo los uniformes, fotocheck, celulares, entre otras herramientas, sirven como fuentes indiciarias de una relación de dependencia laboral, al igual que fotografías en eventos o durante el desarrollo de las labores de la institución empleadora, ya que el empleador no podrá desconocer la presencia del empleado en tales situaciones. De modo igual un locador habitualmente presta servicios eventuales, sobre temas puntuales o específicos, por ejemplo, servicio de pintado de un edificio, servicio de asesoría para una fiscalización, entre otros, lo cual implica que un locador jamás debe cubrir un puesto laboral permanente, teniendo relación directa este último motivo con la figura de la temporalidad, es decir, que se trata de servicios de duración corta.

SEPTIMO: Paralelamente, también se esgrime a la figura de los contratos verbales, que vienen a ser los que se perfeccionan mediante el consentimiento oral de las partes, si bien es un acuerdo de voluntades legalmente válido, representa también problemas probatorios, sin que esto implique que no puedan llegar a probarse, ya que existen otros medios o indicios que corroboren su real existencia, en otras palabras, probar un contrato verbal es un tanto difícil pero no imposible. Así pues, si nos remontamos a nuestros antecesores, los primeros contratos históricamente hablando, fueron orales, incluso requerían solemnidades en el uso de la palabra, tal y conforme ocurrió en la antigua roma mediante la sponcio o la stipulatio, posteriormente ya y en el transcurso del tiempo la palabra empeñada dejó de ser garantía suficiente, puesto que muchos de los celebrantes aprovechando tal prerrogativa negaba sus obligaciones, cobrando mayor importancia el contrato escrito. Para la materia laboral que nos importa, los contratos de trabajo que sean pactados de manera verbal, son incluso más fáciles

de probar, a diferencia de otro tipo de contratos, puesto que implican, entre otros, el ingreso del nombre del trabajador en ciertos libros especiales, aportes a los sistemas de seguros sociales, otorgamiento de un sueldo, recibos por horarios, cheques, Bouchers de pago, etc. En este contexto entonces, acontece en un aspecto sustancial del presente proceso no solo el análisis y corroboración de la prestación de servicios y su modalidad, sino además, la finalidad de la Litis se circunscribe puntualmente a la determinación de si la modalidad de servicio, locación y/o contrato verbal, para el caso materia de análisis, ha quedado establecida y correctamente aplicada o se encuentra desnaturalizada, siendo necesario que la mencionada desnaturalización sea materia de explicación y estudio en los párrafos subsecuentes.

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

existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos; la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración); es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo", a partir del argumento glosado deviene en necesario analizar si para el presente caso, se presenta cada uno de los elementos concurrentes en la relación laboral.

NOVENO: Así entonces, de la evaluación y análisis de autos se aprecia que efectivamente el accionante ha laborado para la entidad demandada desempeñando labores relacionadas serenazgo, las mismas que fluyen de los propios contratos de locación de servicios que obran de fojas dos a treinta y uno los mismos que señalan una necesidad personalísima para el puesto laboral en el cual se desempeñó el demandante de quien se señaló textualmente que cumplía con el perfil solicitado y que contaba además con la experiencia necesaria para satisfacer a plenitud los requerimientos del contrato, aunado a ello de fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y tres obra la Resolución de Sub Prefectura N° 003-2017 de fecha tres de enero de dos mil diecisiete, mediante la cual reconocer y felicitan a trabajadores operadores de seguridad ciudadana, en donde destaca el nombre del demandante, esto por participación activa y su entrega al servicio.

DECIMO: Del mismo modo, y con relación al segundo criterio de la relación laboral, el cual viene a ser la subordinación, se debe considerar la documentación siguiente: los diferentes informes obrantes de fojas treinta y dos a cuarenta y tres, los cuales datan de diferentes fechas, nótese que esto implica que los documentos fueron emitidos tanto en el periodo laborado mediante contratos de locación, así como en el periodo laborado mediante contratos verbales;

de la revisión de los mismos es de percatarse que resultan ser Informes de labores mediante los que el demandante rendía cuenta pormenorizada de sus actividades, recálquese que ninguno de estos documentales indica que sea para fines de pago, por otro lado, de fojas cuarenta y cuatro a cuarenta y cinco, de fojas ciento treinta y tres a ciento cuarenta y ocho obran diversos informes los que contienen requerimientos de mantenimiento preventivo del vehículo otorgado al demandante por su empleadora emplazada, con lo que se corrobora que el aparente locador de servicios cumplía sus funciones no con medios propios, sino con medios entregados por su empleadora; consecutivamente, de fojas cincuenta y uno a ciento veintidós obra un cuaderno d informes de servicios, en el cual el demandante no solo consignaba los medios otorgados a su cargo (vehículo), sino además especificaba su horario de ingreso y salida, así como las incidencias dentro de su turno, esto en diferentes fecha; paralelamente, de fojas ciento cuarenta y nueve a doscientos cuarenta y ocho obran diversos partes diarios de trabajo vehicular, los cuales eran autorizados por el Gerente de Servicios Públicos y Gestión Ambiental, resultando tales partes un modo de control o permiso otorgado al demandante por parte de su empleadora; por otro extremo, a fojas doscientos cincuenta y cuatro obras un memorándum dirigido al demandante, mediante el cual se le llama la atención por una supuesta negligencia en el servicios, luego a fojas doscientos cincuenta y cinco y doscientos cincuenta y ocho obran otros dos memos mediante los cuales se. le requiere al autor de la Litis entrega del parte diario, con lo que obviamente atentada la independencia de la que goza un locador de servicios, por lo que la figura de la subordinación queda concretada para el caso de autos.

DÉCIMO PRIMERO: Finalmente y en lo que respecta al requisito de remuneración, faltante para la configuración de la relación laboral, se puede decir que, viene a ser la contraprestación justa y proporcional que debe percibir el trabajador como consecuencia de haber realizado su labor, en otras palabras se trata pues de un derecho fundamental amparado

por nuestra Constitución Política del Estado, que de manera expresa en su artículo 24° señala lo siguiente: *"Derechos del Trabajador: el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y para su familia. El bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador...* en este contexto, se demuestra el pago justipreciado, mediante los diferentes cheques y recibos por honorarios electrónicos obrantes de fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos ochenta y dos.

DÉCIMO SEGUNDO: A manera de reforzar lo esgrimido en los anteriores párrafos, cabe reproducir lo expuesto por el máximo intérprete de la Constitución Política en la sentencia recaída en el Expediente N°01767-2012-PA/TC, emitida con fecha cinco de setiembre del año dos mil doce, que en su fundamento 5 señala: *A mayor abundamiento y sin perjuicio de lo antes señalado, este Colegiado considera pertinente recordar que en reiterada jurisprudencia ha precisado que las labores de la guardia ciudadana, serenazgo corresponden a las labores que realiza un obrero y que esta no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo y espacio. Por ser la "seguridad ciudadana" una de las funciones principales de las municipalidades, y estar sujeta a un horario de trabajo y a un superior jerárquico (SSTC N. os 03334-2010-PJVTC, 0223T- 2008-PJVTC, 06298-2007-PJVTC y 00998-2011-PJVTC, 06235-2007-PJVTC, 4058-2008-PJVTC, entre otras)...*"; aunado a lo señalado, también se agrega lo esgrimido en la sentencia recaída en el Exp. N.0 00998-2011-PA/TC, de fecha catorce de julio del año dos mil once, en la que se señala en su fundamento 7: "Que en la misma forma es necesario mencionar que este Tribunal considera que las labores de un Policía Municipal no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo por ser la Seguridad Ciudadana una de las funciones principales de las municipalidades, estando sujetas a un horario de trabajo y a un superior jerárquico, tal como lo hemos dilucidado en

causas similares (SSTC 06235- 2007-PJVTC, 4058-2008-PJVTC, 1896-2008-PA/TC, entre otras)... " siendo ello así, entonces queda determinado que las labores desempeñadas por el demandante, en virtud-de su propia naturaleza, no han sido de carácter eventual, sino más bien de forma permanente, requiriéndose en estricto un horario y el cumplimiento del mismo.

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

DÉCIMO CUARTO: También es necesario destacar, en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, que dispone que los obreros de las Municipalidades están sujetos al régimen de la actividad privada, que el- artículo 43° del Decreto Legislativo N° 728, es claro al establecer: *"El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a estabilidad. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar Justificada...* siendo ejo así y teniéndose presente que, las labores del actor se iniciaron sin lugar a cuestionamiento en los siguientes periodos:

i) del primero de enero de dos mil quince al treinta y uno de marzo de dos mil quince, y II) Desde el doce de setiembre de dos mil quince en adelante, a través de contratos de locación de

servicios y contratos verbales, superándose de este modo extensamente el periodo de prueba y alcanzando el demandante estabilidad laboral, máxime si el numeral 23.1 y 23.2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que: "23.1 La carga de *la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se disponga otras adicionales.* 23.2 *Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario concordante con lo establecido en el artículo 4o del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a o/azo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...*

DÉCIMO QUINTO Seguidamente necesario traer la colación la sentencia a expedida en la Casación Laboral N° 12475-2014-MOQUEGUA que ha establecido en el considerando décimo cuarto criterios jurisprudenciales que son de obligatorio cumplimiento, indicando que en determinados casos no se aplican las reglas establecidas en la sentencia contenida en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC- JUNÍN, los mismos que son: a) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-actividad Laboral y Leyes especiales, b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041 . c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad* privada, d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del

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

DÉCIMO SEXTO: En este orden de ideas, en el literal e) del considerando décimo cuarto de la sentencia casación Laboral N° 12475-20 14-MOQUEGUA, se ha indicado como criterio jurisprudencia! de obligatorio cumplimiento, que no aplica la sentencia contenida en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC-JUNÍN, Mc) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada"; en ese contexto, se advierte que el actor se encuentra sujeto al régimen laboral de la Actividad Privada por lo que resulta imposible aplicarle los fundamentos o considerandos plasmados por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 05057- 2013-PA/TC-JUNÍN.

DÉCIMO SÉPTIMO: En este orden de ideas entonces, ha quedado establecido que los contratos de locación de servicios se han desnaturalizados, en consecuencia, también quedan desnaturalizados los contratos verbales posteriores, a raíz de los fundamentos esgrimidos, resultando Indiscutible que ninguno de los agravios formulados por el apelante han enervado o han generado variación en cuanto al criterio optado mediante sentencia de primera instancia, consecuentemente la resolución venida en grado debe ser confirmada.

IV.- DECISIÓN

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

HA RESUELTO:

CONFIRMAR la Sentencia, contenida en la resolución número seis de **FECHA** veintinueve

de noviembre de dos mil diecisiete inserta de fojas cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos ochenta y dos, que falla: "1) **DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda interpuesta por (...) contra la (...)**, sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del viñedo laboral dentro de los alcances (je/ régimen de la actividad privada, inclusión a planilla de remuneraciones, inscripción en ESSALUD, reconocimiento y pago de ONP, pago de beneficios sociales, otorgamiento de boletas de pago, Sin costas ni costos. 2) Se **DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS** celebrados: reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de le. Actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. 3) Se **RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015 y del 12 de setiembre del 2015 en adelante", con lo demás que contiene. Dispusieron la respectiva notificación de acorde al marco procesal laboral y su posterior devolución oportuna una vez vencido el término de ley. Con la intervención del señor Juez Superior Titular N. F. M. M, en calidad de ponente.

SS. –

Q. G..

M. M.

A. L.

ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: 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.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</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).</p> <p>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.</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.</p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por</p>

				<p>las partes.</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver.</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.</p>
		<p style="text-align: center;">PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p style="text-align: center;">Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</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).</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</p> <p>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).</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).</p>
			<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su</p>

				<p>legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</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)</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).</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).</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).</p>
		<p align="center">PARTE RESOLUTIVA</p>	<p align="center">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<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)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,</p>

				argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</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.</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.</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.</p>

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> 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> 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> 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> 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>
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. 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. 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</i>

				ofrecidas.
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
				<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a</p>

			<p>Motivación del derecho</p>	<p>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></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></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></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></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>Aplicación del Principio</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. <i>(según corresponda) (Es completa)</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta <i>(según</i></p>

		RESOLUTIVA	<p>de Congruencia</p>	<p><i>corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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>
			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta</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.</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>

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la **individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición**, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple/No cumple**

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? **Si cumple/No cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al 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 cumpl**

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple

3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple

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

2.4. 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

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**

6. 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**

2. Explicita 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

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 cumpl

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

7. 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

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 2.

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

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

9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas

facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, de la parte expositiva es alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, expositiva y resolutive, que son baja y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

- [9 - 10] = Los valores pueden ser 9 o 10 = Muy alta
- [7 - 8] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta
- [5 - 6] = Los valores pueden ser 5 o 6 = Mediana
- [3 - 4] = Los valores pueden ser 3 o 4 = Baja
- [1 - 2] = Los valores pueden ser 1 o 2 = Muy baja

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

Nota: el número 2, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado;

porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

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

baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

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

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

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

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

Fundamentos

- ⤴ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ⤴ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos

especificados, de la forma siguiente:

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

<p>de manera continua, permanente e ininterrumpida, habiendo obtenido un record laboral de tres meses en el primer periodo, y de dos años veintiún días en el segundo periodo hasta la presentación de la demanda; señala que sus labores son las de un alcances del artículo 37 de la Ley orgánica de Municipalidades. Agrega que las labores que realiza son de naturaleza laboral y no civil, pues concurren los elementos del contrato de trabajo como son prestación personal, subordinación y remuneración.</p> <p>Que, mediante resolución de fecha 05 de octubre del 2017, de fojas 301 a 304 se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, Municipalidad Distrital de Independencia con citación a su procurador público, fijándose fecha para la audiencia de conciliación.</p> <p>Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 455 a 456, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio al mantenerse en sus posiciones, por lo que se dio por fracasada dicha etapa; se precisaron las pretensiones materia de juicio. Se emitió la Resolución N° 04, por la que se tiene por apersonada a la demandada, por contestada la demanda, por ofrecidos' los medios probatorios.</p>	<p>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.</p>											
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

POSTURA DE LAS PARTES	<p>De la contestación de la demanda: Mediante escrito de fojas 446 a 454, la entidad demandada contesta la demanda indicando que de la revisión de los contrato suscritos con el demandante se aprecia que presentan interrupciones en varias oportunidades, con lo que se produjo el quiebre del supuesto vínculo laboral, por ello no se podría computar el plazo anterior al nuevo, pues el plazo para interponer la demanda por despido incausado ha caducado largamente y pretende acumularlo en esta demanda, lo que no corresponde, todo ello conforme a lo establecido en el tema N° 03 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral, señala que los Contratos de Locación de Servicios suscritos con el demandante han sido presupuestados a través de proyectos, lo que demuestra que para dicho cargo no existe</p> <p>Presupuesto agrega que los cargos en los que se han desempeñado el demandante no están considerados en el CAP, además que el demandante no ha acreditado los elementos del contrato de trabajo</p> <p>De la audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, como se observa del Acta de Registro de Audiencia de Juzgamiento de fojas 459 a 461, en la que se efectuó la confrontación de posiciones, se establecieron los hechos no necesitados de prueba, se admitieron los medios probatorios, se actuaron los medios probatorios y se formularon los alegatos de clausura; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					X					
------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01.

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y mediana calidad, respectivamente.

<p>Motivación del derecho.</p>	<p>como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social. Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada, a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de defensa que la ley le franquea.</p> <p>TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA</p> <p>De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “ Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia a la constitución política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinettlantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República. Corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución - conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond3 - como: algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico, por lo tanto, de la convivencia socia.</p>	<p>pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta 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</p>									
---------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA el artículo 23° de la nueva ley procesal de trabajo, ley 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala "De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) "El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad"; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/ o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.</p> <p>QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso</p>											
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria" que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar - y en ocasiones está destinada a invertir las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hipo suficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/ o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.</p>											
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>SEXTO: Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la ley N° 29497 (N.L.P.T) LE OTORGA al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertada. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no solo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a 1 manera en la cual debe ser presentada y oralizados la prueba en el</p>											
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>proceso, el juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.</p> <p>SÉPTIMO: En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por los panes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), siendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fecha de ingreso a laborar desde el 01 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015 primer periodo. • Reingreso a laborar el 12 de setiembre del 2015 hasta la fecha • Con vínculo laboral vigente. • Cargo de chofer de serenazgo • Ultima remuneración S/ 1,400.00 <p>OCTAVO: Los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponde emitir pronunciamiento son:</p> <p>Pretensión principal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desnaturalización de contrato de locación de servicios y verbales: • Del 01 de enero del 2015 al 31 'de marzo del 2015, contrato de locación de servicios. • Del 12 de setiembre del 2015 al 30 de setiembre del 2016, contrato de locación de servicios. • 01 de octubre del 2016 a la actualidad, contratos verbales • Reconocimiento del vínculo laboral. <p>Pretensión - Objetiva Originaria - accesoria</p>											
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión a planillas de remuneraciones • Pago de aportes previsionales en la ONP • Otorgamiento de boletas de pago • Inscripción en ESSIXLUD • Pago de beneficios sociales <p>Gratificaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • CTS • Vacaciones • Pago de bonificación extraordinaria temporal. • Bono por escolaridad • Costos del proceso. <p>NOVENO: RESPECTO AL RÉGIMEN LABORAL DEL DEMANDANTE Y LA COMPETENCIA DEL JUZGADO</p> <p>De la demanda presentada se observa, de los documentos anexados, los demandantes señalan que venían prestando sus servicios desde del desde el año 2015, como obrero - chofer de serenazgo. Debe precisarse que se peticiona la desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales y otros derechos que se originan de la relación laboral; en ese sentido, teniendo en cuenta que las atribuciones que confiere el artículo 2° de la Ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, este Juzgado, considerando que desde la fecha de inicio de labores se encontraba en vigencia la Ley N° 27971 que en su artículo 37, segundo párrafo establece que: .."Los obreros que prestan sus servicios a la; municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada reconociéndoles los derechos y beneficios inherente a dicho régimen ”, estima que</p>										
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

resulta competente Para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.											
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° **00994-2017-0-0201-JR-LA-01**

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

<p>3. Se RECONOCE el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015 y del 1: Z de setiembre del 2015 en adelante.</p> <p>4. Se ORDENA el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y la entrega de boletas de pago.</p> <p>5. Se ORDENA que la (...) PROCEDA a la inscripción y a la regularización del pago de las aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante.</p> <p>6. Se ORDENA que la (...) PROCEDA a la inscripción al Régimen Contributivo de Seguridad Social en Salud - ESSALUD, y cumpla con el pago de las aportaciones del demandante.</p> <p>7. Se ORDENA a la demandada (...) cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 16,311.44 (DIECISÉIS MIL TRECIENTOS ONCE CON 44/100 SOLES); de los cuales la suma de S/ 3,675.74 (TRES MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 74/100 SOLES), por concepto de CTS deberá de depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que cuanta con vínculo laboral vigente; y la suma de S/ 12,635.70 (DOCE MIL SEISCIENTOS TREINL- Y CINCO CON 70/100 SOLES) por conceptos de gratificaciones legales, BONIFICACIONES EXTRAORDINARIA temporal, vacaciones y bono por escolaridad, debería ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia</p> <p>8. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.</p> <p>9. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente</p>	<p>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>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</p>									
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente. Interviene la jueza que suscribe por disposición superior</p>	<p>expresiones ofrecidas. Si Cumple.</p>										
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° **00994-2017-0-0201-JR-LA-01**

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango alta, y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.4: calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes - Sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE EXPOSITIVA													
			MUY BAJA	BAJA	MADIANA	ALTA	MUY ALTA	MUY BAJA	BAJA	MADIANA	ALTA	MUY ALTA									
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	(3 - 4)	(5 - 6)	(7 - 8)	(9 - 10)									
INTRODUCCION	<p>EXPEDIENTE: 00994-2017-0-020 I-JR-LA-01 MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO RELATOR : (...) DEMANDADO : (...) DEMANDANTE : (...)</p> <p>SENTENCIA DE VISTA RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ Huaraz, once de enero del año dos mil dieciocho. VISTOS: con los de la materia; habiendo hecho uso de la palabra la parte demandante con ausencia de la parte demandada, y conforme a su estancia procesal, es menester de este Tribunal Colegiado emitir la resolución correspondiente. I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN Sentencia contenida en la resolución número seis de fecha veintinueve de noviembre de dos mil diecisiete inserta de fojas cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos ochenta y dos, que falla: "1) DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda interpuesta por (...) contra la (...), sobre Desnaturalización de contratos de locación</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple. 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple. 4. Evidencia 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,</p>										X									10

<p>POSTURA DE LAS PARTES</p>	<p>de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, inclusión a planilla de remuneraciones, inscripción en ESSALUD, reconocimiento y pago de ONP, pago de beneficios sociales, otorgamiento de boletas de pago, Sin costas ni costos. 2) Se DECLARA DESNA TURALIZADOS LOS CONTRA TOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS celebrados: reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. 3) Se RECONOCE el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015 y del 12 de setiembre del 2015 en adelante”, con lo demás que contiene.</p> <p>II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA</p> <p>El señor Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Independencia, José Antonio Bravo Valdez, en representación de la demandada, mediante recurso de apelación de fecha once de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos ochenta y cinco a cuatrocientos noventa y tres, alega básicamente lo siguiente:</p> <p>a) Que, de la revisión de los contratos suscritos se aprecia que se presentan interrupciones en varias oportunidades habiéndose con ello producido el quiebre del supuesto vínculo laboral, hecho que debe ser minuciosamente apreciado por el Superior Jerárquico.</p> <p>b) Del mismo modo, respecto a la interrupción del 31-03-2015 al 12-09-2015, se aprecia que ha transcurrido más de seis meses, por lo que el derecho del demandante a reclamar un reconocimiento de vínculo laboral ha caducado,</p>	<p>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, perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p> <p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</p>											
------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>conforme lo indica el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.</p> <p>c) Por otro lado, el cargo desempeñado por el actor ha sido presupuestado mediante proyectos, lo que demuestra que no existe presupuesto, es más dicho cargo no está considerado en el actual CAP ni en el anterior, por lo que no se puede decir que sea un cargo de naturaleza permanente.</p> <p>d) En cuanto a los requisitos del contrato de trabajo, se observa que en el presente caso no se materializan los mismos, los cuales son prestación personal, subordinación y remuneración.</p> <p>e) La incorporación a la administración pública es mediante concurso público de méritos para una plaza vacante y presupuestada de duración indeterminada, conforme se aprecia en la sentencia emitida en el expediente judicial N°05057-2013-PA/TC.</p> <p>f) Finalmente, en lo que respecta al pago de beneficios sociales estos están mal calculados, por cuanto se aprecia que al haber interrupciones su derecho ha caducado.</p>	<p>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>											
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.5: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE CONSIDERATIVA				
			MUY BAJA	BAJA	MADIANA	ALTA	MUY ALTA	MUY BAJA	BAJA	MADIANA	ALTA	MUY ALTA
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	(3-4)	(5-6)	(7-8)	(9-10)
Motivación de los hechos	<p>III. CONSIDERANDO</p> <p>En cuanto al principio de la doble instancia: PRIMERO: El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más relevantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no solo la revisión de los errores in indicando sino también de los errores in procedencia, siendo que con dicho recurso el objetivo principal es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otro pronunciamiento, que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de Indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador el momento de emitir Sentencia. SEGUNDO: De conformidad con el artículo 370° in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido ert el aforismo latino tantum devoluúum quantum apellatum, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</p>					X					10

<p>descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.</p> <p>Análisis del caso concreto</p> <p>TERCERO: Del análisis del primer agravio, se puede apreciar que el demandado intenta desestimar la pretensión del actor en virtud a las interrupciones originadas en el lapso laboral desempeñado, por tal motivo es necesario dejar en claro y establecido que para el caso que nos importa el actor se desempeñó como sereno en dos periodos, desde el primero de enero de dos mil quince hasta el treinta y uno de marzo del mismo años, y desde el doce de setiembre de dos mil quince en adelante; recálquese que durante este tiempo expuesto mediaron dos tipos de contratos: locación de servicios y contratos verbales los cuales serán materia de análisis en los párrafos subsecuentes para el análisis correspondiente del asunto de fondo; sin embargo, debemos tener en cuenta lo señalado por el artículo 16° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, el cual indica a la letra: 'En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador se suman todos los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido él; un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (03) años de producido el cese': a este tenor implica contabilizar ambos periodos laborados por el actor para los fines no solo de su récord laboral, sino para otras implicancias laborales que no</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 examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p> <p>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)</p>										
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pueden ser soslayadas, puesto que el demandante se encuentra en la circunstancia ya mencionada, por lo que el agravio esgrimido carece de fundamento.</p> <p>CUARTO: Ahora en cuanto al segundo agravio, se vislumbra la intención de aplicar al caso materia de elevación la figura de la caducidad, ante lo cual los miembros de este Colegiado ya han expuesto en reiterada jurisprudencia que los casos como el presente, los demandantes no solicitan reposición, nombramiento u otro semejante, en tanto y en cuanto a la actualidad el actor cuenta con vínculo laboral vigente, por lo que no podría ser aplicable el artículo 36° del T.U.O. del Decreto Legislativo N°728, menos aún el punto 3.2 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, ya que ese plazo mencionado se refiere a treinta días hábiles para interponer demandas de reposición en caso de despido, cuyo objeto no es materia del petitorio del presente proceso, siendo la incertidumbre-jurídica la desnaturalización, resultando inconveniente el agravio analizado.</p> <p>QUINTO: Consecutiva y respecto al tercer agravio, ya se ha señalado y establecido en senda jurisprudencia la importancia y finalidad del derecho al Trabajo, así pues, la Constitución Política del Estado Peruano en su artículo 22° establece que, el trabajo no es solo un deber sino que es un derecho, es base del bienestar social y medio necesario para la realización de la persona, a partir de lo cual se infiere que de ser comprobado y demostrado la existencia en sí de un vínculo laboral, este debe ser respetado por el empleador, sin observar los conceptos de forma como son existencia de plaza presupuestada, instrumentos de gestión o cuadro de asignación</p>	<p>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.</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>de personal, sino más bien debe tomarse en cuenta la prevalencia del fondo y los fines del derecho en sí mismo.</p> <p>SEXTO: Prosiguiendo, el agravio consecutivo se refiere al tema de fondo, siendo necesario realizar una ampliación del mismo para mejor conocimiento. Se desprende del presente caso, que el demandante venía prestados servicios mediante contratos de locación de servicios y contratos verbales celebrados con su empleadora, Municipalidad Distrital de Independencia; a propósito de tal afirmación es necesario, como ya se dijo en cuanto al fondo mismo de la controversia, delimitar ciertos criterios al respecto y encuadrarlos a la presente Litis. Deviene en trascendente, pronunciarnos y ensanchar la conceptualización respecto a las figuras en mención a fin de marcar un panorama claro y definido sobre su concepto y su finalidad, iniciaremos entonces, mencionando que la figura de locación de servicios se encuentra establecida dentro de los alcances del Libro VII, Sección Segunda del Código Civil. Se trata pues de una modalidad de contrato nominado, mediante el cual el locador se obliga, sin que exista subordinación de por medio, a prestar sus servicios al comitente por un lapso de tiempo determinado y para un trabajo definido, a cambio de un pago justo. Esta figura es importante ya que se trata de una práctica que día a día tiene mayor trascendencia, pues se alquila el capital humano en virtud de su talento, inteligencia y esfuerzo. Esto implica ciertamente que, un locador de servicios no debe realizar marcaciones, registros y/o algún acto que implique control de asistencia y consecuente subordinación, claro está que esta última no solo se corrobora mediante tarjetas de control de asistencia, sino que además existen</p>	<p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de ecnicismos, 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</p>										
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

también documentos y/u órdenes que no deben remitirse al locador en virtud de su independencia, de igual modo los uniformes, fotocheck, celulares, entre otras herramientas, sirven como fuentes indiciarias de una relación de dependencia laboral, al igual que fotografías en eventos o durante el desarrollo de las labores de la institución empleadora, ya que el empleador no podrá desconocer la presencia del empleado en tales situaciones. De modo igual un locador habitualmente presta servicios eventuales, sobre temas puntuales o específicos, por ejemplo, servicio de pintado de un edificio, servicio de asesoría para una fiscalización, entre otros, lo cual implica que un locador jamás debe cubrir un puesto laboral permanente, teniendo relación directa este último motivo con la figura de la temporalidad, es decir, que se trata de servicios de duración corta.

SEPTIMO: Paralelamente, también se esgrime a la figura de los contratos verbales, que vienen a ser los que se perfeccionan mediante el consentimiento oral de las partes, si bien es un acuerdo de voluntades legalmente válido, representa también problemas probatorios, sin que esto implique que no puedan llegar a probarse, ya que existen otros medios o indicios que corroboren su real existencia, en otras palabras, probar un contrato verbal es un tanto difícil pero no imposible. Así pues, si nos remontamos a nuestros antecesores, los primeros contratos históricamente hablando, fueron orales, incluso requerían solemnidades en el uso de la palabra, tal y conforme ocurrió en la antigua roma mediante la sponcio o la stipulatio, posteriormente ya y en el trascurso del tiempo la palabra empeñada dejó de ser garantía suficiente, puesto que muchos de los celebrantes

Motivación del derecho	<p>aprovechando tal prerrogativa negaba sus obligaciones, cobrando mayor importancia el contrato escrito. Para la materia laboral que nos importa, los contratos de trabajo que sean pactados de manera verbal, son incluso más fáciles de probar, a diferencia de otro tipo de contratos, puesto que implican, entre otros, el ingreso del nombre del trabajador en ciertos libros especiales, aportes a los sistemas de seguros sociales, otorgamiento de un sueldo, recibos por horarios, cheques, Bouchers de pago, etc. En este contexto entonces, acontece en un aspecto sustancial del presente proceso no solo el análisis y corroboración de la prestación de servicios y su modalidad, sino además, la finalidad de la Litis se circunscribe puntualmente a la determinación de si la modalidad de servicio, locación y/o contrato verbal, para el caso materia de análisis, ha quedado establecida y correctamente aplicada o se encuentra desnaturalizada, siendo necesario que la mencionada desnaturalización sea materia de explicación y estudio en los párrafos subsecuentes.</p> <p>OCTAVO: Seguidamente y dentro de la misma esfera de la desnaturalización ya mencionada, señalaremos al Principio de la Primacía de la Realidad, el mismo que se trata de un elemento implícito en todo nuestro ordenamiento jurídico laboral y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos. Esto ha sido señalado en reiterada doctrina desarrollada por el Tribunal Constitucional como en la Sentencia del Exp. N° 1944-2002-AA/TC, que en su tercer</p>											
------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

fundamento dispone: " ... es aplicable el principio, de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, corresponde a la Judicatura determinar relevantemente los hechos surgidos como consecuencia de la relación entre las partes; evaluar el contenido de los contratos de locación servicios y determinar la existencia en autos de una relación de naturaleza laboral entre el demandante y la demandada", en añadido, la misma instancia constitucional, mediante sentencia de fecha cinco de octubre del dos mil cuatro, recaída en el expediente signado con el número 1869-2004-AA/TC, ha establecido que: "Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos; la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración); es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo", a partir del argumento glosado deviene en necesario analizar si para el presente caso, se presenta cada uno de los elementos concurrentes en la relación laboral.

NOVENO: Así entonces, de la evaluación y análisis de autos se aprecia que efectivamente el accionante ha laborado para la entidad demandada desempeñando labores relacionadas serenzago, las mismas que fluyen de los propios contratos de locación de servicios que obran de

fojas dos a treinta y uno los mismos que señalan una necesidad personalísima para el puesto laboral en el cual se desempeñó el demandante de quien se señaló textualmente que cumplía con el perfil solicitado y que contaba además con la experiencia necesaria para satisfacer a plenitud los requerimientos del contrato, aunado a ello de fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y tres obra la Resolución de Sub Prefectura N° 003-2017 de fecha tres de enero de dos mil diecisiete, mediante la cual reconocer y felicitan a trabajadores operadores de seguridad ciudadana, en donde destaca el nombre del demandante, esto por participación activa y su entrega al servicio.

DECIMO: Del mismo modo, y con relación al segundo criterio de la relación laboral, el cual viene a ser la subordinación, se debe considerar la documentación siguiente: los diferentes informes obrantes de fojas treinta y dos a cuarenta y tres, los cuales datan de diferentes fechas, nótese que esto Implica que los documentos fueron emitidos tanto en el periodo laborado mediante contratos de locación, así como en el periodo laborado mediante contratos verbales; de la revisión de los mismos es de percatarse que resultan ser Informes de labores mediante los que el demandante rendía cuenta pormenorizada de sus actividades, recálquese que ninguno de estos documentales indica que sea para fines de pago, por otro lado, de fojas cuarenta y cuatro a cuarenta y cinco, de fojas ciento treinta y tres a ciento cuarenta y ocho obran diversos informes los que contienen requerimientos de mantenimiento preventivo del vehículo otorgado al demandante por su empleadora emplazada, con lo que se corrobora que el aparente locador de servicios cumplía sus

funciones no con medios propios, sino con medios entregados por su empleadora; consecutivamente, de fojas cincuenta y uno a ciento veintidós obra un cuaderno d informes de servicios, en el cual el demandante no solo consignaba los medios otorgados a su cargo (vehículo), sino además especificaba su horario de ingreso y salida, así como las incidencias dentro de su turno, esto en diferentes fecha; paralelamente, de fojas ciento cuarenta y nueve a doscientos cuarenta y ocho obran diversos partes diarios de trabajo vehicular, los cuales eran autorizados por el Gerente de Servicios Públicos y Gestión Ambiental, resultando tales partes un modo de control o permiso otorgado al demandante por parte de su empleadora; por otro extremo, a fojas doscientos cincuenta y cuatro obras un memorándum dirigido al demandante, mediante el cual se le lama la atención por una supuesta negligencia en el servicios, luego a fojas doscientos cincuenta y cinco y doscientos cincuenta y ocho obran otros dos memos mediante los cuales se. le requiere al autor de la Litis entrega del parte diario, con lo que obviamente atentada la independencia de la que goza un locador de servicios, por lo que la figura de la subordinación queda concretada para el caso de autos.

DÉCIMO PRIMERO: Finalmente y en lo que respecta al requisito de remuneración, faltante para la configuración de la relación laboral, se puede decir que, viene a ser la contraprestación justa y proporcional que debe percibir el trabajador como consecuencia de haber realizado su labor, en otras palabras se trata pues de un derecho fundamental amparado por nuestra Constitución Política del Estado, que de manera expresa en su artículo 24° señala lo siguiente:

"Derechos del Trabajador: el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y para su familia. El bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador... en este contexto, se demuestra el pago justipreciado, mediante los diferentes cheques y recibos por honorarios electrónicos obrantes de fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos ochenta y dos.

DÉCIMO SEGUNDO: A manera de reforzar lo esgrimido en los anteriores párrafos, cabe reproducir lo expuesto por el máximo intérprete de la Constitución Política en la sentencia recaída en el Expediente N°01767-2012-PA/TC, emitida con fecha cinco de setiembre del año dos mil doce, que en su fundamento 5 señala: A mayor abundamiento y sin perjuicio de lo antes señalado, este Colegiado considera pertinente recordar que en reiterada jurisprudencia ha precisado que las labores de la guardia ciudadana, serenazgo corresponden a las labores que realiza un obrero y que esta no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo y espacio. Por ser la "seguridad ciudadana" una de las funciones principales de las municipalidades, y estar sujeta a un horario de trabajo y a un superior jerárquico (SSTC N. os 03334-2010-PJVTC, 0223T- 2008-PJVTC, 06298-2007-PJVTC y 00998-2011-PJVTC, 06235-2007-PJVTC, 4058-2008-PJVTC, entre otras)..."; aunado a lo señalado, también se agrega lo esgrimido en la sentencia recaída en el Exp. N.0 00998-2011-PA/TC, de fecha catorce de julio del año dos mil once, en la que se señala en su fundamento 7: "Que en la misma forma es necesario mencionar que este Tribunal considera

que las labores de un Policía Municipal no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo por ser la Seguridad Ciudadana una de las funciones principales de las municipalidades, estando sujetas a un horario de trabajo y a un superior jerárquico, tal como lo hemos dilucidado en causas similares (SSTC 06235- 2007-PJVTC, 4058-2008-PJVTC, 1896-2008-PA/TC, entre otras)... " siendo ello así, entonces queda determinado que las labores desempeñadas por el demandante, en virtud de su propia naturaleza, no han sido de carácter eventual, sino más bien de forma permanente, requiriéndose en estricto un horario y el cumplimiento del mismo.

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

DÉCIMO CUARTO: También es necesario destacar, en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, que dispone que los obreros de las Municipalidades

están sujetos al régimen de la actividad privada, que el- artículo 43° del Decreto Legislativo N° 728, es claro al establecer: "El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a estabilidad. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar Justificada... siendo ejo así y teniéndose presente que, las labores del actor se iniciaron sin lugar a cuestionamiento en los siguientes periodos:

i) del primero de enero de dos mil quince al treinta y uno de marzo de dos mil quince, y II) Desde el doce de setiembre de dos mil quince en adelante, a través de contratos de locación de servicios y contratos verbales, superándose de este modo extensamente el periodo de prueba y alcanzando el demandante estabilidad laboral, máxime si el numeral 23.1 y 23.2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que: "23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se disponga otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario concordante con lo establecido en el artículo 4o del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a o/azo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a

modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...

DÉCIMO QUINTO Seguidamente necesario traer la colación la sentencia a expedida en la Casación Laboral N° 12475-2014-MOQUEGUA que ha establecido en el considerando décimo cuarto criterios jurisprudenciales que son de obligatorio cumplimiento, indicando que en determinados casos no se aplican las reglas establecidas en la sentencia contenida en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC- JUNÍN, los mismos que son: a) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-actividad Laboral y Leyes especiales, b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041 . c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad* privada, d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

DÉCIMO SEXTO: En este orden de ideas, en el literal e) del considerando décimo cuarto de la sentencia casación Laboral N° 12475-20 14-MOQUEGUA, se ha indicado como criterio jurisprudencia! de obligatorio cumplimiento, que no aplica la sentencia contenida en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC-JUNÍN, Mc) Cuando se

trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada"; en ese contexto, se advierte que el actor se encuentra sujeto al régimen laboral de la Actividad Privada por lo que resulta imposible aplicarle los fundamentos o considerandos plasmados por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 05057- 2013-PA/TC-JUNÍN.

DÉCIMO SÉPTIMO: En este orden de ideas entonces, ha quedado establecido que los contratos de locación de servicios se han desnaturalizados, en consecuencia, también quedan desnaturalizados los contratos verbales posteriores, a raíz de los fundamentos esgrimidos, resultando Indiscutible que ninguno de los agravios formulados por el apelante han enervado o han generado variación en cuanto al criterio optado mediante sentencia de primera instancia, consecuentemente la resolución venida en grado debe ser confirmada.

Fuente: Expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango **muy alta** calidad, respectivamente.

Anexo 5.6: calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato.

PARTE RESPŪITOVA DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE RESOLUTIVA				
			MUY BAJA	BAJA	MADIANA	ALTA	MUY ALTA	MUY BAJA	BAJA	MADIANA	ALTA	MUY ALTA
			1	2	3	4	5	(1-2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	(9-10)
<p>del de</p> <p>Aplicación Principio Congruencia</p> <p>Descripción de la decisión</p>	<p>IV.- DECISIÓN</p> <p>En base a los- fundamentos expuestos y disgregados, los miembros de esta Sala Laboral Permanente de la corte Superior de Justicia de Ancash, con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación,</p> <p>HA RESUELTO:</p> <p>CONFIRMAR la Sentencia, contenida en la resolución número seis de FECHA veintinueve de noviembre de dos mil diecisiete inserta de fojas cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos ochenta y dos, que falla: "1) DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda interpuesta por (...) contra la (...), sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del viñedo laboral dentro de los alcances (je/ régimen de la actividad privada, inclusión a planilla de remuneraciones, inscripción en ESSALUD, reconocimiento y pago de ONP, pago de beneficios sociales, otorgamiento de boletas de pago, Sin costas ni costos. 2) Se DECLARA</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento</p>				X					9	

<p>DESNATURALIZADOS LOS CONTRA TOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS celebrados: reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de le. Actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. 3) Se RECONOCE el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015 y del 12 de setiembre del 2015 en adelante", con lo demás que contiene. Dispusieron la respectiva notificación de acorde al marco procesal laboral y su posterior devolución oportuna una vez vencido el término de ley. Con la intervención del señor (...), e calidad de ponente.</p> <p>SS. - Q .G. M. M. A. L.</p>	<p>evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>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.</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los</p>					X						
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

		<p>costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01.

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango alta, y muy alta calidad, respectivamente.

ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado **declaración de compromiso ético y no plagio** el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO; EXPEDIENTE N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH - HUARAZ. 2021.** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Huaraz 07-02-2021

*Tesista: Janith Asunción Valldares Blas
Código de estudiante: 1206171074
DNI N°: 43661276*

The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'Janith Asunción Valldares Blas'. To the right of the signature is a blue ink fingerprint.

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2020															
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		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	X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X											
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X										
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X									
7	Recolección de datos						X	X	X	X							
8	Presentación de resultados								X	X							
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X						
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X				
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X				
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X				
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X				
14	Redacción de artículo científico												X	X			

ANEXO 8: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50	2	100
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	300	4	1200
• Búsqueda de información en base de datos	350	2	700
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	400	4	1600
• Publicación de artículo en repositorio institucional	500	1	500
Sub total			4000
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	630	4	2520
Sub total			2520
Total de presupuesto no desembolsable			6520
Total (S/.)			