



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE INCUMPLIMIENTO DE NORMAS
LABORALES - DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y
OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 03847-2016-0-1801-JR-
LA-07, DISTRITO JUDICIAL DE LIMA – LIMA. 2022**

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

**AUTOR
ALVARADO HUAYHUA, FELIPE
ORCID: 0000-0002-5650-0245**

TUTORA

**VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES
ORCID: 0000-0001-9176-6033**

LIMA – PERÚ

2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

ALVARADO HUAYHUA, FELIPE

ORCID: 0000-0002-5650-0245

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho,
Lima - Perú

ASESORA

Mgtr. VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES

ORCID: 0000-0001-9176-6033

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Humanidades, Escuela Profesional de Derecho
Lima - Perú.

JURADO

Dr. RAMOS HERRERA WALTER

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Dr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Mgtr. GUTIERREZ CRUZ MILAGRITOS ELIZABETH

ORCID: 0000-0002-7759-3209

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

.....
Dr. WALTER RAMOS HERRERA
Presidente

.....
Dr. MANUEL RAYMUNDO CENTENO CAFFO
Miembro

.....
Mgtr. MILAGRITOS ELIZABETH GUTIERREZ CRUZ
Miembro

.....
Mgtr. YOLANDA MERCEDES VENTURA RICCE
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios: Por el tiempo tan preciado que me brinda, y la capacidad que me provee para investigar este trabajo.

A mis Padres: Por el dinero brindado, además del ánimo para no decaer en la constancia que requiere este trabajo.

Alvarado Huayhua, Felipe

DEDICATORIA

A mis Padres: Por darme la vida y quienes han sido mi guía, ejemplo, dedicación, palabra de aliento y el camino para poder llegar a este punto de mi carrera.

A mis Hijos: Quienes son la razón de que me levante cada día esforzándome por el presente y el mañana, son mi motivación más grande en todos mis logros y por ende, para concluir con éxito esta tesis.

Alvarado Huayhua, Felipe

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Incumplimiento de las Normas Laborales - Desnaturalización de Contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima- Lima, 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, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: **muy alta, muy alta y muy alta**; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: **muy alta, muy alta y alta**. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango **muy alta y muy alta**, respectivamente.

Palabras clave: Calidad, contrato, desnaturalización, motivación, rango y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What is the quality of the sentences of first and second instance on Non-compliance with Labor Standards - Denaturation of Contract and others, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 03847 -2016-0-1801-JR-LA-07, of the Judicial District of Lima - Lima, 2022?; The objective was: to determine the quality of the sentences under study. It is of type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; to collect the data, the techniques of observation and content analysis were used; and as an instrument a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolutive part, belonging to: the sentences of first instance were of range: very high, very high and very high; while, of the second instance sentence they were of rank: very high, very high and high. In conclusion, the quality of the sentences of first and second instance, were very high and very high, respectively.

Keywords: Quality, contract, distortion, motivation, rank and sentence.

CONTENIDO

CARATULA.....	i
EQUIPO DE TRABAJO	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE CUADRO DE RESULTADOS.....	xv
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2 Problema de la Investigación.....	4
1.3. Objetivo de la Investigación.....	5
1.4. Justificación de la Investigación.....	5
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.1.1 Investigaciones Libres.....	6
2.1.2 Investigaciones en Línea.....	9

2.2. Bases Teóricas.....	10
2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las Sentencias en Estudio.....	10
2.2.1.1. La Acción.....	10
2.2.1.1.1. Definición.....	10
2.2.1.1.2. La Acción como Derecho Público.....	10
2.2.1.1.3. Elementos del Derecho de la Acción.....	11
2.2.1.2. Jurisdicción.....	12
2.2.1.2.1. Definición.....	12
2.2.1.2.2. Elementos de la Jurisdicción.....	12
2.2.1.2.3. Objeto de la Jurisdicción.....	13
2.2.1.3. La Competencia.....	13
2.2.1.3.1. Definición.....	13
2.2.1.3.2. Tipos de competencia:.....	13
2.2.1.3.2.1. Competencia por razón de la materia.....	13
2.2.1.3.2.2. Competencia por razón de la función.....	14
2.2.1.3.2.3. Competencia por razón de la cuantía.....	14
2.2.1.3.2.4. Competencia por razón del territorio.....	15
2.2.1.3.3. Regulación de la Competencia.....	16
2.2.1.4. La Pretensión.....	16
2.2.1.4.1. Definición.....	16
2.2.1.4.2. Regulación.....	16
2.2.1.4.3. Actuaciones y pretensiones.....	17
2.2.1.4.4. Acumulación de Pretensiones.....	18

2.2.1.4.5. La Pretensión en el Proceso Judicial en Estudio.	18
2.2.1.6. El Proceso.	18
2.2.1.6.1. Definición.	18
2.2.1.6.2. Las Funciones del Proceso	19
2.2.1.6.3 El Proceso contencioso administrativo.....	19
2.2.1.6.3.1. Concepto.....	19
2.2.1.6.4. El objeto del proceso	19
2.2.1.7. El debido Proceso Formal.	20
2.2.1.7.1. Definición.	20
2.2.1.7.2. Características del debido Proceso.	20
2.2.1.8. El Proceso laboral.....	20
2.2.1.8.1. Definición.	20
2.2.1.8.2. Principios del derecho laboral	21
2.2.1.8.3. Las audiencias en el proceso Laboral.....	22
2.2.1.8.3.1. Concepto.....	22
2.2.1.8.3.2 Proceso Abreviado Laboral	22
2.2.1.8.3.3. Proceso ordinario Laboral	22
2.2.1.9. Los Puntos Controvertidos	23
2.2.1.9.1. Puntos Controvertidos en el Proceso Judicial en Estudio.....	23
2.2.1.10. Los Sujetos del Proceso.	23
2.2.1.11. La Demanda y la Contestación de la Demanda.	23
2.2.1.12. La prueba en el proceso contencioso administrativo.....	24
2.2.1.12.1 Definición.	24
2.2.1.12.2. El Objeto de la Prueba.	25

2.2.1.12.3 La Carga de la Prueba.....	25
2.2.1.12.3.1 Principio de la Carga de la Prueba.....	25
2.2.1.12.4. Valoración y Apreciación de la Prueba.....	25
2.2.1.12.5. Sistemas de Valoración de la Prueba.....	26
2.2.1.12.5.1. Sistema de la Tarifa Legal.....	26
2.2.1.12.5.2. Sistema de Valoración Judicial.....	26
2.2.1.12.5.3 Pruebas Actuadas en el Proceso Judicial en Estudio.....	26
2.2.1.13. La Nulidad.....	27
2.2.1.13.1. La nulidad de los actos administrativos.....	27
2.2.1.14. Documentos.....	27
2.2.1.14.1. Definición.....	27
2.2.1.15. Resoluciones Judiciales.....	28
2.2.1.15.1. Concepto.....	28
2.2.1.15.2. Clases de resoluciones judiciales.....	28
2.2.1.16. La Sentencia.....	29
2.2.1.16.1. Definición.....	29
2.2.1.16.2. Estructura de la Sentencia.....	29
2.2.1.16.2.1. La sentencia en el ámbito normativo.....	29
2.2.1.16.2.2 La sentencia en el ámbito doctrinario.....	29
2.2.1.16.2.3. Sentencia en el ámbito Judicial Laboral.....	30
2.2.1.16.2.3. El principio de congruencia.....	30
2.2.1.16.2.4. El principio de la motivación de las resoluciones Judiciales.....	31
2.2.1.17. Los medios impugnatorios.....	31
2.2.1.17.1. Concepto.....	31

2.2.1.17.2. Clases de Medios impugnatorios.....	31
2.2.1.17.2.1. El recurso de reposición	31
2.2.1.17.2.2. El recurso de apelación.....	31
2.2.1.17.2.3. El recurso de casación	32
2.2.1.17.2.4. El recurso de queja	32
2.2.1.17.3. Regulación de la Apelación.....	32
2.2.2. Bases Teóricas Sustantivas.....	32
2.2.2.1 Regímenes laborales en el sector Público.....	32
2.2.2.1.1 Ley de servicio civil – ley de servir 30057.....	33
2.2.2.1.2 Carrera administrativa publica (trabajador nombrado) Decreto Legislativo 276	33
2.2.2.1.3. Régimen de contratación administrativa de servicio CAS.....	33
2.2.2.1.4. Régimen Laboral en el caso en estudio	34
2.2.2.1 Contrato de trabajo	34
2.2.2.1.2. Elementos del contrato	34
2.2.2.2. Desnaturalización del contrato de locación de servicios	35
2.2.2.2.1. Casos que se establece la situación jurídica	36
2.2.2.2.2. Definición normativa de desnaturalización de contrato	36
2.2.2.2.3. Requisitos legales un contrato a plazo fijo sea valido.....	37
2.2.2.2.4. la desnaturalización de un contrato de plazo fijo	37
2.2.2.2.4. Efectos que tiene la Desnaturalización de Contrato de Trabajo a plazo Fijo	38
2.2.2.2.5. Casos que produce la Desnaturalización de las Modalidades formativas laborales.....	38
2.2.2.2.6. Desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad.	39

2.2.2.2.7. Causas de desnaturalización.....	39
2.2.2.2.8. El Despido Laboral.....	40
2.2.2.2.8.1. Los motivos de despido.....	40
2.2.2.2.8.2. Tipos de despido en el Perú.....	40
2.2.2.2.9. La reposición laboral.....	41
2.2.2.2.9.1. La procedencia de la Reposición en la vía laboral ordinaria.....	42
2.2.2.2.10. Jurisprudencia sobre desnaturalización de contrato.....	42
2.3. Marco Conceptual.....	43
III. HIPÓTESIS.....	48
3.1. Hipótesis General.....	48
3.2. Hipótesis Específicas.....	48
IV. METODOLOGÍA.....	49
4.1. Tipo y Nivel de la Investigación.....	49
4.2. Nivel de Investigación.....	50
4.3. Diseño de la Investigación.....	51
4.4. Unidad de análisis.....	52
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	55
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	56
4.7. Del plan de análisis de datos.....	56
4.8. Matriz de consistencia lógica.....	58
4.9. Principios éticos.....	60
V. RESULTADOS.....	62
5.1. Resultados.....	62

5.2. Análisis de Resultados.....	66
VI. CONCLUSIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente.....	81
Anexo 2. Definición y Operacionalización de la variable e indicadores.....	117
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos de sentencias de Primera y Segunda instancia.....	123
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	132
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	142
Anexo 6. Declaración de compromiso ético.....	208
Anexo 7. Cronograma de actividades.....	209
ANEXO 8. Presupuesto.....	210

ÍNDICE DE CUADRO DE RESULTADOS

Cuadro 1. Calidad de la Sentencia de Primera instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales - Desnaturalización de locación de servicio y otros	62
Cuadro 2. Calidad de la Sentencia de Segunda instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales - Desnaturalización de locación de servicio y otros	64

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

La administración de justicia está ligada a la calidad de sentencia respecto a un proceso judicial específico este problema de la calidad se vincula a los tiempos actuales, cuya función es que el poder judicial asume la competencia en diversos conflictos a través de los jueces, ello se realiza en los diversos procesos que tiene el Estado, así mismo se determina la motivación que se da en cada sentencia en base a la línea de investigación, en este caso es un proceso laboral.

En el Contexto Internacional:

En España

Ceberio (2016) Refiere que la ineficiencia de la justicia son dos grandes problemas, primero que su entorno aborda a personas que no están capacitados para ejercer las funciones que se requiere, entonces se requiere más capacitaciones, segundo se requiere más jueces con mayor concentración en distintas sedes, tercero mejorar los servicios comunes como organizar el mapa judicial, más que todo avanzar en la tecnología.

En Colombia

Para Freedman citado por (Moreno, 2018) Habla sobre la reforma judicial que se debe atacar el problema de acceso de justicia por ende se tiene que ver de arriba hacia abajo, estos problemas de diseño institucional de la administración de justicia se concentran ya no en la demanda sino en la oferta de justicia, el acceso de justicia es un derecho cuyos titulares son las personas sin discriminación, sin derecho a que sea vulnerado tanto individual como grupal, poniéndole trabas para evitar que acudan a la administración de justicia con el fin de obtener satisfacción necesaria, hay mucha discriminación por su origen condición y raza, si vemos estos resultados, como será dentro de las instituciones que parten justicia, sin contar con la corrupción que es frecuente y que influye en las sentencias, también no hay herramienta adecuada para establecer hechos con apoyo tecnológico, esta situación nos obliga a la reflexión a

todos los colombianos.

En Bolivia

Saavedra (2018) Hace referencia que el desarrollo paulatinamente va creciendo, este 2018 estuvo marcado por algunas medidas importantes para la modernización de la gestión Judicial, primero la implementación de buzón judicial, notificaciones electrónicas, ello cabe precisar que los hechos evidencia las debilidades del sistema de justicia, especialmente hay una escases hacia los grupos en condición de vulnerabilidad que necesita respuestas prontas, para poder cambiar la moral procesal, ya que durante mucho tiempo nos persigue el fantasma de la corrupción de la cual ingresa al conflicto de la ley que tiene que ver con los derechos de las personas. Respecto a la transparencia se implementó el Ministerio de transparencia Institucional y Lucha contra la corrupción como máxima instancia encargada de la prevención y combate a la corrupción, esta institución asegura al acceso a la información pública, sabemos que la corrupción detiene todo progreso de un país, cansado de la discriminación y vulnerabilidad de derechos.

En el Contexto Nacional:

Ortiz (2018) Refiere la problemática del poder judicial en estos últimos tiempos información que permite hacer un diagnóstico en cuanto a lo que se necesita para poder enfrentar la demora de procesos en cada región, de las cuales menciona lo siguiente: i) el capital humano, necesitamos buenos jueces, ya que nada sirve tener tanta gente que no es idónea para el cargo, ii) deficiencia administrativa, el sistema judicial del Perú es lamentable ya que no se hace uso de la tecnología ya que estamos en el tiempo de la tecnología, por ello no hay una gestión administrativa eficiente y profesional capacitados para poder modernizar el sistema judicial, iii) Transparencia, este punto es difícil de conseguir ya que las áreas especializadas no se encuentran completo, por cuanto la eficiencia de la decisión del juez como controlar una causa, y por último la institucionalidad, manifiesta que es fundamental el manejo ordenado del Poder Judicial y del Ministerio Público, sino no hay una forma de trabajar que sea orgánica de manera consecutiva pues no se podrá avanzar y tendremos más demora procesal.

(Campos, 2018) La crisis de la justicia en el Perú se vio manchada por la

corrupción durante estos últimos tiempos, que involucraban a jueces y fiscales en todo el país y esto a su vez solicitaban favores, después de ello aparecieron nuevos audios que los protagonistas fueron jueces superiores y vocales de la corte suprema, también políticos involucrados que aproximadamente daban a detallar los 60 audios que se dejó escuchar a nivel nacional, esta crisis aparece amenazar no solo a los operadores jurídico responsable del funcionamiento de la justicia, sino también políticos en su conjunto, rol que juega un papel importante que deja una mal imagen actualmente a nuestro sistema de justicia.

(Cadena, 2020) Refiere que en estos últimos dos años el sistema judicial se sometió al trabajo remoto y parcial situación que conllevó la emergencia sanitaria del covid19, así mismo se incrementó más demandas, la cual exigió mayor transparencia a través del uso de aplicaciones y tecnologías de información y comunicaciones, durante el tiempo de la pandemia se incrementó casos de violencia contra la mujer, sin que las medidas de protección sean efectivas, asimismo se desarrollaron nuevas conductas tipificadas penalmente del uso negativo de estos medios, el poder judicial tiene como rol defender la vigencia del Estado Constitucional de Derecho, así mismo mantener la paz social, sin embargo la población tiene poca confianza de la cual en una situación de vulnerabilidad ya que no genera capacidad de respuesta necesaria para responder a la creciente conflicto de una sociedad compleja, insegura y desigual.

En el Contexto Local

(Lama, 2021) El problema que atraviesa los juzgados de lima que es la carga procesal, problema que se ve cada año, siendo que en estos últimos años representa el mayor porcentaje alcanzando con 266734, después la sigue la Libertad con 88502, en consecuencia la distribución de los expedientes no es uniforme, incluso dentro del mismo distrito judicial y especialidad, pese al excesivo ingreso de expediente que debería ser proporcional con otros factores como la cantidad de personal, la capacidad del personal, falta de logística entre otro, por ello urge medidas para atender esta situación, ya que el exceso de carga procesal tiene como efecto la demora en los procesos judiciales que afecta directamente a los justiciables.

(Vasquez, 2021) El problema central que existe en los procesos laborales.

La evaluación de la capacidad de los jueces laborales en el distrito judicial de Lima,

el estudio se realizó en 65 jueces de 6 cortes de Lima, en que identifica el nivel de complejidad respecto a los procesos que se desarrollan, llegando a la conclusión que el tercio de los jueces opinan que la conducción de la audiencia de juzgamiento es mediana ya que el 64 % de ello no es fácil dictar los fallos al finalizar las audiencias, así mismo para lograr un mayor empoderamiento se exige al NLPT, para cumplir el objetivo del proceso es pensar que la finalidad del proceso no es cumplir todos los actos procesales, sino resolver el conflicto.

Impacto que produce la problemática de la administración de justicia, en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

La investigación es una tarea que no se puede separar del desarrollo de la enseñanza y del aprendizaje. Entonces, es consecuente el interés que se presenta por ahondar en el conocimiento de temas concernientes a la administración de la justicia; es así que llegamos a la conclusión de que se debe aplicar una línea de investigación. Exponiendo esto, resultó la Línea de investigación de la Escuela Profesional de Derecho que se denomina: “La Administración de Justicia en el Perú” (ULADECH, 2019); donde su realización le compete tanto a los docentes como a los estudiantes, y siendo la base documental un expediente judicial concluido.

La investigación fue motivada por la deficiente e indiferente administración de justicia en nuestro país, y porque al observar el expediente N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07°, Sobre sobre Incumplimiento de las Normas Laborales -Desnaturalización de locación de servicio y otros, se observa que el proceso duro casi 4 años.

Para elaborar la presente tesis, se seleccionó el expediente judicial N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07, perteneciente al veinte Juzgado Especializado de trabajo permanente de Lima sobre Incumplimiento de Normas Laborales -Desnaturalización de locación de servicio y otros, donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda; sin embargo al haber sido apelada se elevó al superior jerárquico, para la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió confirmar la sentencia que declara fundada la demanda.

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

1.2 Problema de la Investigación.

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales - Desnaturalización de Contrato y Otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima- Lima, 2022?

1.3. Objetivo de la Investigación.

1.3.1. Objetivo General:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales - Desnaturalización Contrato y Otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03847-2017-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos:

1.3.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales - Desnaturalización de Contrato y Otros, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado.

1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales - Desnaturalización de Contrato y Otros, 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.

Frente a la línea de investigación se aborda la justificación de la realidad que atraviesa nuestra administración de justicia, que se orienta por mejorar la continua decisión judicial.

De este modo, la investigación determina utilizar métodos para hallar una respuesta al problema planteado ya que se debe buscar información teórica y normativa respecto a la defensa de los trabajadores, respecto en este caso a la nulidad administrativa, a través de la realidad social que comprende, uno de las cuales es la discriminación, la OIT establece en su convenio la igualdad de oportunidades y su objetivo es eliminar cualquier discriminación, para efectos del convenio incluye acceso a la formación profesional y admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

La ratificación de este convenio se obliga a mantener el sistema de inspección, frecuente que se encarga de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su labor, se facilita información técnica a los trabajadores y poner en conocimiento de la autoridad competente la deficiencia y los abusos que no han sido cubiertos por la legislación nacional.

Respecto al análisis del presente trabajo hace mención a la desnaturalización de los contratos de trabajo respecto a la locación de servicio, este análisis fue planteado por el Tribunal Constitucional, señalando que durante estos tiempos la protección del derecho al empleado ha sido uno de los principales temas de análisis, en este sentido es conocida en la doctrina que el Tribunal Constitucional ha desarrollado sobre la protección de los derechos laborales y los alcances de la jurisprudencia, consagrado en el artículo 22 de la Constitución. Esta doctrina jurisprudencial ha tenido una posición de protección a las situaciones de desnaturalización de los contratos de trabajo, específicamente en los supuestos que contempla el artículo 77 de Decreto Supremo 003-97-TR, la mayoría de los casos, al reconocer la situación de desnaturalización de contratos de trabajo a modalidad, estos se convertían en contratos de trabajo a plazo indeterminado.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes.

2.1.1 Investigaciones Libres.

Con respecto al despido fraudulento Cinthya Cubas (2019) en su investigación de tesis de Pre-grado sobre “La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, 05 de agosto del 2019” refiere sobre el pronunciamiento final del Expediente N° 976-2001-AA/TC, aquel que cesa al empleado con un ánimo perverso, utilizando el engaño con el fin de atribuirle una falta no prevista legalmente o fabricando pruebas, por lo que en la realidad no existe un supuesto que motive el despido, concluyo respecto a ello:

Que el despido fraudulento se utiliza frecuentemente en nuestro ordenamiento jurídico, se sustenta que la relación laboral en la utilización fraudulenta de una modalidad de contratación que se puede configurar con un despido, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistente, falsos o imaginarios, también cuando se atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, cuando la extinción del vínculo laboral se produce con vicio de voluntad, cuando la imputación al trabajador se basa en pruebas fabricadas por el propio empleador, la utilización fraudulenta de una modalidad de contratación

Asimismo Jaime Coaguila (2018) en su investigación de tesis para optar el grado académico de Doctor sobre el tema: “La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo” refiere que la reposición es un mecanismo legal por el cual un trabajador despedido injustamente puede lograr la reincorporación a su empleo mediante un mandato judicial; este mandato ha de proceder, en lo general, de un juez constitucional mediante la instauración y desarrollo de un Proceso de Amparo impulsado por el agraviado; sin embargo, con la promulgación de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (en adelante también NLPT), tenemos que se habilitan nuevas competencias para que desde la justicia ordinaria (la especializada en materia laboral, por supuesto) también se instauren y desarrollen procesos en los que se pueda lograr la reposición laboral, concluyo respecto a ello:

La reposición es un recurso que el trabajador puede plantear oportunamente después de ocurrido un despido que considere injusto, esta reposición

se inscribe dentro de un marco de estabilidad laboral absoluta en donde puede optar tanto por una indemnización como también por la readmisión en su empleo siempre que el despido haya sido sancionado sin causa justa; en este último caso, debe entenderse que la “reinstalación supone que el trabajador sea reintegrado a su trabajo en las mismas condiciones que lo desempeñaba antes del despido

Con respecto a la desnaturalización de contrato CAS; Jelio Paredes (2019) señala en su block “El Análisis de la jurisprudencia laboral peruana respecto de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)” concluyo haciendo referencia:

Que el II Pleno Jurisdiccional Supremos en materia Laboral del 2014; el caso de un trabajador que tiene contrato modal, a plazo determinado, sin embargo, la misma se desnaturalizó conforme a los supuestos del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; por ende, su contrato es a plazo indeterminado. Sin embargo, en esas circunstancias, si el empleador lo contrata por CAS vulnerará su derecho constitucional al trabajo, su cese al ser trabajador permanente tiene que ser por una causa justa de despido y por otro lado no se le puede disminuir su condición laboral, de permanente a una de temporalidad.

Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios pero continúa prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.

Durante la pandemia trajo consigo la crisis sanitaria, y la pérdida de vidas y que actualmente viene golpeando severamente a la economía del país, tanto en el mercado formal, como las prestaciones laborales, en esa medida las demandas de ayuda urgente, la gran parte es en la población laboral que desnuda la insuficiencia, en otros casos el colapso, en este panorama surge una pregunta planteada con urgencia

desde el lado del trabajador, acerca quien debe asumir los estragos por esta grave situación mediante reformas legislativas, esta circunstancia de la pandemia se ha generado un marco normativo en que se ha dado legislación de la emergencia, estas disposiciones estatales han generado como era de esperar. (Cavalie, 2020)

2.1.2 Investigaciones en Línea.

Valladares (2022) Se presentó la siguiente investigación exploratoria descriptiva titulada: “La calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, sobre la desnaturalización de contrato del expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash-Huaraz, 2022. Para poder ejecutar la investigación se utilizó la unidad de análisis que 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.

Santa Cruz (2020) en Lima en la investigación titulada, “La calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, sobre la desnaturalización de contrato en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JRLA- 01, del Distrito Judicial de Ancash-Huaraz, 2020”. La investigación se ejecutó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante el muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

2.2. Bases Teóricas.

2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las Sentencias en Estudio.

2.2.1.1. La Acción.

2.2.1.1.1. Definición.

Jiménez (2017) Refiere que “La acción suele referirse a la reclamación que la parte actora o acusadora formula en su demanda o en su acusación, es decir es la reclamación concreta que la parte actora hace contra la parte demandada, en relación de un bien jurídico” (pág. 400).

Refiere Domínguez citado por (Miranda, 2016) “Es la facultad que tiene el Estado de la tutela jurisdiccional para un caso concreto, es también llamado un derecho humano de justicia, inherente al derecho constitucional de todo sujeto que reclama una acción realizada en relación a un bien jurídico” (pág. 100)

a) Interés para obrar

Hinostroza Mínguez comenta (2019) que “El interés para obrar, constituye aquel instrumento procesal que tiene que estar dirigido al sujeto que tenga relación jurídica procesal, si falta de titularidad del derecho esta se resolverá al final del juicio con la sentencia”

b) Legitimidad para obrar

Priori Posada citado por (Miranda, 2016) Refiere que “La legitimidad para obrar se entiende más bien como presupuesto para poder plantear una pretensión en un proceso, de forma tal que solo la pretensión es planteada por una persona legitimada, el juez puede pronunciarse válidamente sobre el conflicto de intereses que le ha sido propuesto”

2.2.1.1.2. La Acción como Derecho Público.

Señala que es un derecho que se impone al funcionario público, así mismo es representado por el Estado y su obligación es proveer y tiene que ser ejercitado mediante la comunicación de un juez titular y que solo surte efectos pero esto no quiere decir que la acción se originó con el proceso, porque ella existe antes de ser ejercitada, el proceso se origina con el ejercicio de la acción. (Rioja, 2016, pág. 57)

2.2.1.1.3. Elementos del Derecho de la Acción.

Señala Calamandrei citado por (Rioja, 2016, pág. 58) que los elementos que conforman del derecho de acción son: los sujetos, el objeto y su causa:

a) Los sujetos intervinientes son: Es la persona la que tiene el derecho a obtener una petición (demandante) es decir la persona que corresponde la legitimidad activa y pasiva, se considera al juez como parte pasiva quien representa al estado y la activa el demandante.

b) El objeto de la acción puede ser entendida en sentido mediato según la forma como se concibe la acción así “Para quien concibe como derecho dirigido solamente contra el Estado, al cual correspondería la actividad jurisdiccional casi como la prestación debida por un obligado, el objeto de la acción aparece (en la restringida relación que tiene lugar entre ciudadano que pide justicia y el estado que la administra) la providencia jurisdiccional favorable, se considera la providencia mira la acción, como un medio destinado a obrar prácticamente en la esfera jurídica del adversario, entonces más allá del objeto inmediato e instrumental constituido por esa providencia, aparece el objeto mediato y final de esa acción la satisfacción de aquel interés sustancial para cuya tutela el agente se ha dirigido al Estado; y, por consiguiente, el bien que sirve para satisfacer este interés”.

c) La causa está referida al interés que motiva su ejercicio dirigido a la obtención de una sentencia.

2.2.1.2. Jurisdicción.

2.2.1.2.1. Definición.

Refiere que es la función del Estado y tiene como fin la actuación de la voluntad concreta de la ley mediante la actividad individual por medio de los órganos públicos, sea para afirmar la existencia de una actividad legal, es decir es una función de potestad del Estado cuyo fin es satisfacer el interés del Estado. (Galvez, 2017, pág. 48)

Pereira citado por (Carrasco, 2016) Señala que es la facultad que tiene el Estado por medio de sus tribunales que consiste en aclarar y reconocer Derechos aplicando las normas en casos generales, por lo tanto esa potestad está encargada por un órgano estatal que es el Poder Judicial que emerge de la potestad jurisdiccional para resolver conflictos particulares cuyo objetivo final es lograr la convivencia.

2.2.1.2.2. Elementos de la Jurisdicción.

Según (Rioja, 2016) Consiste en juzgar y aplicar la ley en casos concretos, de definir las controversias jurídicas; en consecuencia está integrada en varios elementos; esos elementos son de la corriente romanistas:

a) La Notio; viene hacer el asunto de una determinada cuestión litigiosa, es decir es la facultad que tiene el juez de conocer de una determinada cuestión o acción que se plantee, el juez tiene que ver si las partes tiene la capacidad procesal y los medios de prueba.

b) Vocatio; Es la facultad que se ordena la comparecencia de las partes, ya que el magistrado tiene la obligación a una o ambas partes comparecer dentro del plazo establecido, es necesario realizar mediante notificación o emplazamiento valido, es decir que dicho acto procesal debe cumplir ciertas formalidades, después de haberlas emplazado, la pena de seguir el proceso en rebeldía. Art 458 del C.P.C.

c) Coercitio; Se refiere que son los medios necesarios para hacer que se cumplan sus mandatos, ordenandos para el cumplimiento de las medidas ordenadas

dentro del proceso a efecto de hacer posible su desenvolvimiento y que pueden ser sobre personas o bienes, concordante con el artículo 52 del código procesal civil.

d) *Judicium*; Se refiere que el órgano jurisdiccional debe dictar resoluciones finales que concluyan el proceso, poniendo fin de esta manera el litigio con carácter definitivo, es decir con el efecto de cosa juzgada, define la acción (pág. 72).

2.2.1.2.3. Objeto de la Jurisdicción.

Señala (Galvez, 2017) Que el objeto de la jurisdicción “Es el medio por el cual el acto jurisdiccional actúa de una voluntad concreta de la ley, la actividad individual por los órganos públicos, se afirma la existencia de una actividad legal o para ejecutarla ulteriormente”. (pág. 48)

2.2.1.3. La Competencia.

2.2.1.3.1. Definición.

Ugo Rocco citado por (Carrasco, 2016) define como un conjunto de leyes procesales que son determinados por la distribución de los distintos jueces, al mismo tiempo agrega el autor que parte de la jurisdicción corresponde en concreto a cada órgano, sin criterio alguno de la cual las normas procesales se distribuye en distintos órganos ordinarios de esta (pág. 285).

Lorca refiere lo siguiente; citado por (Monroy, 2016) que es la regla que está establecido en nuestro ordenamiento jurídico, que permite hacer posible el principio de inmediación a fin de garantizar la justicia publica para los ciudadanos de diferentes partes, cabe decir para fomentar este principio como un derecho para todos. (pág. 11)

2.2.1.3.2. Tipos de competencia:

2.2.1.3.2.1. Competencia por razón de la materia.

Para (Ordóñez, 2016) la competencia por razón de la materia está regulada, en estricto, en el artículo II del título preliminar de la NLPT. Como se recordara, este artículo no me llama competencia en razón de materia, no obstante lo cual esto es un

error de la técnica legislativa, puesto que el ámbito de aplicación de una norma procesal del trabajo es justamente la materia sobre la que van a versar las controversias, y no lo que más adelante se señale como competencia por materia. Dejando a salvo dicha precisión, es importante describir lo que la norma regula.

2.2.1.3.2.2. Competencia por razón de la función.

Para; (Ordonez, 2016) refiere que “la competencia función es aquella determinación del juez competente en razón de su nivel jerárquico dentro de la organización del poder judicial. En la NLPT esta determinación aparece en los tres primeros artículos.

En este caso, la norma describe que tipo de jueces (juez de paz, juez especializado o sala laboral) son competentes para conocer en primera instancia una serie de procesos.

Esta determinación de competencia está hecha en la NLPT en función de la cuantía y el tipo de proceso laboral (abreviado u ordinario). En este punto es necesario tener en consideración que para determinar la cuantía de un proceso se deberá tener en cuenta lo establecido por el artículo 5 de la norma, es decir, se deberán sumar todos los extremos contenidos en las pretensiones de la demanda.

Por último, es muy importante acotar que los juzgados especializados de trabajo también pueden conocer procesos contenciosos administrativos, siempre que tengan que ver con una relación de trabajo, y aunque resulten competentes los órganos jurisdiccionales laborales, es necesario tener en cuenta que las normas que se aplican son las de la ley del proceso contencioso administrativo.

2.2.1.3.2.3. Competencia por razón de la cuantía.

Para; (Ordonez, 2016) nos dice: La cuantía está determinada por la suma de todos los extremos contenidos en la demanda, tal como hayan sido liquidadas por el demandante. Los intereses, las costas los costos y los conceptos que se devenguen con

posterioridad a la fecha de la interposición de la demanda no se consideran en la determinación de la cuantía.

La norma nos dice que debemos sumar de 50 URP, el juez competente será un juez de paz; pero si esa cantidad es excedida, entonces será un juez especializado de trabajo. Es claro que los conceptos económicos que se devenguen como consecuencia de trámite del proceso (como los costos y las costas), o lo que, en su monto, debe establecer el juez como consecuencia de lo solicitado en la demanda (como el interés), no pueden ni deben servir de base para la determinación de la cuantía.

2.2.1.3.2.4. Competencia por razón del territorio.

Para Posada (Ordonez, 2016) refiere que la norma establece que el demandante (trabajador) que tiene la posibilidad de escoger si interpone la demanda en el domicilio principal del empleador, o si lo hace el último lugar donde se desarrolló la relación laboral (competencia facultativa).

Sin embargo la norma no concede esa opción al empleador, que deberá demandar en todo los casos en domicilio del prestador de servicio.

Se debe resaltar que, en principio, no existirán mayores modificaciones respecto de lo regulado en este punto en la NLPT, ya que en esta el trabajador tenía también la opción de elegir ante que el juez demandar. Sin embargo. Ello, en NLPT el trabajador podía escoger la competencia en razón del territorio entre el juez del centro de trabajo en el que desarrollo la relación laboral o el juez de domicilio principal del empleador. Ello, en estricto, no es exactamente igual a lo establecido en la NLPT, ya que en esa norma el trabajador puede elegir la competencia entre el juez del último lugar donde se prestaron los servicios, o el de domicilio principal del empleador. Respecto de la competencia facultativa del juez de domicilio principal del empleador, esta sigue siendo igual. (Ordonez, 2016)

Sin embargo, es interesante resaltar la diferencia de la NLPT, con la LPT en el sentido de que es distinto el centro de trabajo del último lugar donde se prestaron los servicios. Consideramos que el concepto de la NLPT es bastante más claro, pues el de

centro de trabajo podría hacer pensar que no refería a cualquier establecimiento del empleador, sino solo a aquel en el que existe una verdadera organización autónoma. Sin embargo, con la NLPT no quedara duda de que el juez competente podría ser, a elección del demandante, el del lugar donde presto el servicio. (Ordóñez, 2016)

2.2.1.3.3. Regulación de la Competencia.

Refiere que la competencia solo puede ser establecida por ley, ya que hay regímenes laborales distintos de diferentes sectores tanto público y privado, en este caso a tratar el órgano jurisdiccional competente para conocer la impugnación de actos administrativos que se vinculen a la prestación de servicio de la ley N° 29497 de los servidores públicos son los juzgados especializados de trabajo, así establece el artículo 2 numeral 4) de la NLPT, también lo señala el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral 2012 señala que en el caso de la ley 29497 el órgano competente para poder conocer una pretensión de reposición por despido encausado y fraudulento es el juzgado especializado de trabajo. (Puente, 2016, págs. 5-8)

2.2.1.4. La Pretensión.

2.2.1.4.1. Definición.

Refiere Gozaini citado (Monroy, 2016) señala que “La pretensión estudia el objeto del proceso, es decir, las razones por las que una persona se presenta ante la justicia y plantea en su demanda un determinado conflicto de intereses, es el principal expositor de esta teoría, se entiende por objeto ya no el principio o causa de que el proceso parte, ni el fin, más o menos inmediato que integran, y que en el proceso se define como una institución jurídica destinada a la satisfacción de una pretensión”. Quiere decir que constituye un objeto primordial del proceso por lo que la decisión judicial tiene que estar dirigida a ella, por lo que es propuesto por una de las partes en su acto postulatorio.

2.2.1.4.2. Regulación.

Esta señalado en el Artículo 86 del Código Procesal Civil, que dice los requisitos que son los siguientes: “esta acumulación es procedente siempre que las

pretensiones provengan de un mismo título, se refieran a un mismo objeto, exista conexidad entre ellas y , además, se cumplan los requisitos del Artículo 85” (Ledezma, 2016)

2.2.1.4.3. Actuaciones y pretensiones

Las actuaciones son todas que la administración pública realiza dentro de sus potestades constitucionales y legales, entre ellas son las siguientes:

1. Los actos administrativos y cualquier otra declaración administrativa
2. El silencio administrativo (...)
3. La actuación material que no se sustenta en acto administrativo
4. La actuación material de ejecución de actos administrativos (...)
5. Las actuaciones u omisiones de la administración pública respecto de la validez, eficacia, ejecución o interpretación de los contratos de la administración pública (...) salvo se somete en conciliación u arbitraje.
6. Las actuaciones administrativas sobre personal dependiente al servicio de la administración pública. (Art.4 del D.S.013-2008-JUS)

El administrado al recurrir al órgano jurisdiccional, podrá formular las siguientes pretensiones, conforme lo establece el art. 5 del D.S.013-2008-JUS buscando los siguientes resultados: “a) La declaración de nulidad total o parcial o ineficacia de acto administrativo; b) El reconocimiento o restablecimiento del derecho o interés jurídicamente tutelado (...); c) La declaración de contraria al derecho y el cese de una actuación material, d) Se ordene a la administración pública la realización de un determinado actuación a la que se encuentra obligado por mandato de la ley; e) La indemnización del daño causado”.

Según Brewer-Carias, (1969), sostiene que “sólo los actos administrativos pueden ser objeto del recurso contencioso-administrativo, por lo cual queda excluido del mismo otros actos jurídicos de autoridades públicas no administrativas: actos de gobierno, actos legislativos, actos jurisdiccionales. Asimismo, quedan excluidos los actos de derecho privado de administración (...)”. Por otra parte, (...) también queda excluido del conocimiento de la jurisdicción contencioso-administrativo, y, por lo tanto, no pueden ser impugnadas ante esta jurisdicción otras actuaciones de la

administración no calificables como acto administrativo y los cuales son los actos materiales de la administración y las llamadas situaciones de facto administrativas o hechos administrativos.

2.2.1.4.4. Acumulación de Pretensiones.

Refiere Hurtado citado por (Revilla, 2019) las pretensiones tienen como fin el dictado de la sentencia que puede ser contradictoria en este sentido se puede tramitar de forma independiente lo cual relaciona válidamente con seguridad jurídica, se hace hincapié que al verificar la correcta acumulación de las causas de validez de los pronunciamientos de fondo. (pág. 42)

2.2.1.4.5. La Pretensión en el Proceso Judicial en Estudio.

1) Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes por el período del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de julio del 2011 y la nulidad de los contratos administrativos de servicios-CAS por el período del 01 de agosto del 2011 al 31 de enero del 2016; debiéndose considerar una relación a plazo indeterminado desde el 01 de diciembre del 2009, bajo el Decreto Legislativo 728.

Se ordene a la demandada la nulidad del despido encausado del cual fuera objeto la actora con fecha 31 de enero del 2016 ordenándose su reposición en su puesto habitual de labores de obrero municipal.

2) Segunda Pretensión: Se ordene el pago de las remuneraciones devengadas desde el 01 de febrero del 2016 hasta la fecha efectiva de la reposición de la actora.

Se ordene el reintegro de remuneraciones en la suma de S/. 87,625.00 soles, período del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de enero del 2016, por aplicación del convenio colectivo de diciembre del 2014.

Se ordene el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.

2.2.1.6. El Proceso.

2.2.1.6.1. Definición.

Refiere Monrroy citado por (Jimenez, 2017) que el proceso es un

procedimiento que implica la existencia de una relación jurídica en cuestión, a medida que se determina la normativa supletoria para aplicar en los diferentes casos, es decir es una cuestión importante para que el juez pueda anticipar su resultado a determinado caso. (pág. 76).

2.2.1.6.2. Las Funciones del Proceso

Según (Vinatea, 2016) refiere que tenemos la Informadora que trata de inspirar al legislador y sirve de fundamento jurídico, la normativa o integradora; se trata de una fuente supletoria ante un vacío de laguna legal; interpretativa; se refiere al criterio orientador del juez o al operador jurídico.

2.2.1.6.3 El Proceso contencioso administrativo

2.2.1.6.3.1. Concepto

Según Linares citado (Carrasco, 2016) refiere que el proceso contencioso manifiesta que las situaciones contencioso administrativo del sector estatal que está regida por normas del derecho administrativo, así también como las situaciones contenciosas que se regulan por tales normas, aunque no sea en ellas.

2.2.1.6.4. El objeto del proceso

El objeto del proceso contencioso administrativo es que, todas las actuaciones administrativas pública solamente pueden ser impugnadas mediante la vía proceso contencioso administrativo, salvo, en algún caso puede demandar mediante proceso constitucionales. (Art. 3 TUO)

Es diferente, cuando se habla el propósito o la finalidad concreta del proceso contencioso administrativo, a tenor del artículo 148 de la Constitución de 1993 del Perú, es el “control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujeta a derecho administrativo y a la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados” (Art.1 del D.S.013-2008-JUS)

2.2.1.7. El debido Proceso Formal.

2.2.1.7.1. Definición.

Señala que es un derecho fundamental cuya esencia está conformada por órganos encargados de administrar justicia y que todos los ciudadanos tiene la facultad de acceder a ella esto garantiza la ejecución eficaz oportuna a una sentencia firme (Cordova C. L., 2013, pág. 10).

El juez es responsable, porque su actuación tiene niveles de responsabilidad y si actúa arbitrariamente pueden sobrevenir responsabilidades penales, civiles y aún administrativas. El freno a la libertad es el compromiso, que existan denuncias por responsabilidad funcional de los jueces, será competente en la medida que ejerce la función jurisdiccional, en la forma establecida en la Constitución y las leyes, de acuerdo a las reglas de la competencia y lo previsto en la PJ. (Constitución Política del Perú, 2018)

2.2.1.7.2. Características del debido Proceso.

Jiménez (2017) señala que las características son: La efectividad inmediata; está sujeto a las leyes debido a su contenido, en el marco legal que se determina el bien jurídico que quiere proteger; la configuración legal; se refiere a los derechos fundamentales siguen siendo utilizándose como requisito del contenido del derecho fundamental; el contenido complejo, se refiere al debido proceso que tiene que ser válido.

2.2.1.8. El Proceso laboral

2.2.1.8.1. Definición.

(Arévalo, 2017) Señala que es un conjunto de normas jurídicas que regulan la solución de un conflicto de trabajo tanto individual como colectivo, tanto en el caso de la subsistencia en la relación laboral o cuando se haya extinguido, con el fin de alcanzar la armonía y la paz social.

2.2.1.8.2. Principios del derecho laboral

Los principios del proceso laboral se encuentran establecidos en el artículo 1 de la ley procesal de trabajo 29497 y son los siguientes:

a) Principio de inmediación

Señala que este principio el juez tiene contacto con las partes del proceso (inmediación subjetiva) también mayor contacto con los objetos del proceso (inmediación objetivo) la inmediación se materializa en la audiencia cuando se trata de la inmediación subjetiva, mientras que la última se lleva a cabo en la diligencia de inspección judicial; las caracteres fundamentales de la inmediación son: i) la presencia de las partes ante el juez; ii) la ausencia de un intermediario entre las cosas y los sujetos procesales; iii) la identidad física del juez estuvo en contacto directo con las partes quien dictara la sentencia. (Arevalo, 2017)

b) Principio de oralidad

Refiere que es un conjunto de procedimiento donde predomina lo que se habla en el escrito, este principio está ligado a los demás principios los cuales se encuentran presentes en el momento en que el juez recibe las declaraciones de las partes, también en la apreciación de los medios probatorios de manera directa. (Arevalo, 2017)

c) Principio concentración

(Arevalo, 2017) Refiere que “Este principio se refiere a que se realiza en el menor tiempo posible, en forma continua, por ello se regula en determinados actos procesales, también implica que el mayor acto procesal se realiza en una sola audiencia” (pág. 234)

d) Principio de Economía Procesal

Señala que es la satisfacción de las pretensiones por lo menos las actuaciones procesales se rendirán mínimo gasto y tiempo, en la nueva ley procesal de

trabajo se contempla procesos con menores audiencias, este principio busca que el proceso no se dilate más el tiempo y que se desarrolle los plazos establecidos por ley. (Arevalo, 2017)

e) Principio de celeridad

(Arevalo, 2017)“Este principio debe gozar con la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación o celeridad implica; i) plazos más cortos; ii) existentes de actuaciones orales sobre las escrituras, iii) mecanismo alternativos de soluciones de conflictos”.

2.2.1.8.3. Las audiencias en el proceso Laboral

2.2.1.8.3.1. Concepto

La audiencia es aquel escenario procesal por donde concurren los sujetos procesales el Juez, para debatir, contradecir y decidir oralmente los requerimientos, su objetivo es promover metodologías homogéneas en programación, notificación, instalación, así como optimizar tiempos de recursos para fortalecer la gestión de audiencias. (Ministerio de Justicia Derechos Humanos, 2014, pág. 1)

2.2.1.8.3.2 Proceso Abreviado Laboral

En el proceso abreviado se da con una audiencia única se apertura en la conciliación, se concentra en la conciliación, la confrontación de posiciones, actuaciones probatorias, alegatos de sentencia las cuales se realiza en orden, seguida de la otra, artículo 49 de la Nueva ley Procesal de trabajo, después de los 15 días se deberá citar a las partes para la realización de la audiencia única. (Chaname, 2021)

2.2.1.8.3.3. Proceso ordinario Laboral

Es una audiencia que se realiza primero con la conciliación más la audiencia de juzgamiento se realiza en el acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. (Chaname, 2021)

a) Audiencia de Juzgamiento

Está establecido en la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497 en su artículo 44, señala que se realiza en un acto único que se concentra en las etapas de confrontación de oposición, actuaciones probatoria, alegatos y sentencia, se inicia con la acreditación de las partes, pero sin embargo la inasistencia de las partes el juez declara la conclusión del proceso, si dentro de 30 días naturales, si ninguna de las partes hay pedido una nueva fecha de audiencia. (Nueva ley procesal de Trabajo 29497, 2020)

2.2.1.9. Los Puntos Controvertidos

Monroy citado por (Ruiz, 2018) Se refiere que son los hechos que se incorporan en la demanda en este caso es una pretensión diseñada en ella, es un derecho que se ejerce en la demanda, una petición que puede ser afirmada o negada en parte, en el proceso sino se contesta se debe fijar los puntos controvertidos que se da en el litigio, por lo general se da una discusión con los hechos sustanciales.

2.2.1.9.1. Puntos Controvertidos en el Proceso Judicial en Estudio.

- Determinar en el presente proceso si hubo despido encausado del cual fuera objeto la actora con fecha 31 de enero del 2016.

2.2.1.10. Los Sujetos del Proceso.

(Zagrebelski, 2016, pág. 13) Señala que los sujetos que intervienen en el proceso es; i) el juez, es el legislador que deben cumplir estrictamente lo señalado en las leyes así el juez se convierte en el operador administrativo; ii) Las partes; quien es el demandante y el demandado el primero es el interesado o solicitante y el segundo es quien se dirige la pretensiones o frente a quien se formula, más conocido como el opositor.

2.2.1.11. La Demanda y la Contestación de la Demanda.

a) La demanda

Batista citado por (Dominguez, 2016) Es el acto procesal mediante la cual una parte que es la demandante que se inicia con la demanda que está amparada por el derecho

para obtener tutela judicial efectiva, es decir es el ejercicio del derecho de la cual se obtiene la tutela de la acción que tiene como vinculo a terceros (pág. 100).

Señala sobre la admisión de la demanda, el juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de 5 días hábiles siguientes de recibida, si se observa el incumplimiento de alguno de los requisitos se le da el plazo de 5 días para que subsane la omisión, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo. (Nueva ley Procesal de Trabajo Ley 29497, s.f.)

b) La contestación de la demanda

Ayarragaray citado por (Hernandez & Vasquez, 2015) refiere que “Es el acto que completa la relación procesal, y en el cual el demandado formula todas las defensas que quiera hacer valer, salvo que las tuviere y utilizarse como de previo y especial pronunciamiento”. (pág. 137).

La contestación en el proceso laboral se presenta por escrito y debe tener los requisitos y anexos, establecido en la norma procesal civil, la contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. (Nueva ley Procesal de Trabajo Ley 29497, s.f.)

2.2.1.12. La prueba en el proceso contencioso administrativo

2.2.1.12.1 Definición.

Florián citado por (Jimenez, 2017) En un sentido jurídico sostiene que “La prueba es todo aquello que en el proceso puede conducir a la determinación de los elementos necesarios del juicio, en este sentido “prueba”, es aquello que confirma o desvirtúa una hipótesis o afirmación precedente en el proceso” (pág. 544).

Para el Juez, “La prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés, sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia”

(Hernandez & Vasquez, 2015, pág. 269).

2.2.1.12.2. El Objeto de la Prueba.

Refiere Rodrigo Citado por (Alzamora, 2015) Precisa que el objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho. Dicho de otra forma, para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho.

2.2.1.12.3 La Carga de la Prueba.

Definiendo Devis Citado por (Hernandez & Vasquez, 2015) como “La noción procesal que contiene la regla de juicio, por medio de la cual se le indica al juez como debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentarse su decisión, e indirectamente establece a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitarse las consecuencias desfavorables” (pág. 149).

2.2.1.12.3.1 Principio de la Carga de la Prueba.

1) Tribunal Constitucional (2014) Expediente 02126-2013 Arequipa 21/01/2014

Sumilla: Que en lo que respecta a la posición relativa a que los medios de prueba sean valorados de manera adecuada, el Tribunal ha individualizado en él una doble exigencia: “...en primer lugar, la exigencia del juez de no omitir la valoración de aquellas pruebas que son aportadas por las partes al proceso dentro del marco del respeto a los derechos fundamentales y a lo establecido en las leyes pertinentes; y en segundo lugar, la exigencia de que dichas pruebas sean valoradas motivadamente con criterios objetivos y razonables”.

2.2.1.12.4. Valoración y Apreciación de la Prueba.

Refiere Jiménez (2017) “Es la evaluación del valor de la prueba que genera convicción aportado por los medios de prueba, es decir es la actividad por la cual se determina, si por los medios probatorios producidos, los hechos que pertenece el objeto de la prueba existen o no”. (pág. 273).

2.2.1.12.5. Sistemas de Valoración de la Prueba.

En el sistema de valoración de la prueba se clasifica en:

2.2.1.12.5.1. Sistema de la Tarifa Legal.

En este sistema la ley establece el valor de cada medio de prueba actuado en el proceso. El Juez admite las pruebas legales ofrecidas, dispone su actuación y las toma con el valor que la ley le da cada una de ellas en relación con los hechos cuya verdad se pretende demostrar. Su labor se reduce a una recepción y calificación de la prueba mediante un patrón legal. Por este sistema el valor de la prueba no lo da el Juez, sino la ley. (Rioja, El Proceso Civil, 2016, pág. 205).

2.2.1.12.5.2. Sistema de Valoración Judicial.

Señala que el Juez valorara la prueba, mejor dicho, lo aprecia para estimar los méritos de una cosa u objeto, si el valor de la prueba lo acepta el Juez, el valor resulta subjetivo, por el contrario en el sistema legal lo da la ley, la tarea del Juez es evaluativa con sujeción a su deber, este es un sistema de valoración de la prueba de jueces y tribunales de conciencia y de sabiduría. (Reyna, 2017, pág. 205)

2.2.1.12.5.3 Pruebas Actuadas en el Proceso Judicial en Estudio.

a) Con respecto a la parte demandante:

- Copias de los recibos de honorarios de los meses de Diciembre de 2009 y Enero hasta Julio del 2011.
- Recibos de honorarios desde Agosto del 2011 hasta 01 de Agosto 2011
- 9 copias de contratos CAS 2014, bajo el Decreto Supremo 003-97-TR
- 9 copias de boletas de pago del 2013
- 9 copias de boletas de pago de los meses de Enero a Diciembre del 2015
- 12 boletas de pago de os meses de Enero a Diciembre del 2015
- Constatación policial de fecha 5 de Febrero del 2016
- Acta sobre el trato Directo

2.2.1.13. La Nulidad

Para Marcial Rubio Correa citado por (Morales, 2016) Lo considera que es nulo el negocio cuando falta un requisito esencial, sea un contrato de orden público o de buenas costumbres, la cual existe dos tipos de nulidad la primera expresa o textual y la segunda es la tacita o virtual; la primera consta en el texto de las normas jurídicas, es decir que la norma sanciona con la nulidad la inobservancia de alguna condición o forma; la segunda es aquella que no consta textualmente en la norma pero se puede desprender de él, ya que al realizarse tal acto entra en conflicto con disposiciones legales entonces dicho acto será nulo.

2.2.1.13.1. La nulidad de los actos administrativos

En la ley de procedimiento administrativo, dentro de la de su título I refiere al régimen jurídico de los actos administrativos que establece las reglas que conforman el marco sustantivo de la validez o nulidad de los actos administrativos en donde se regulan las causales de nulidad, también hace referencia de que los vicios que afectan trascendentalmente, las instancias competentes pueden declarar nula, para las reglas para el ejercicio de la denominada “nulidad de oficio”, esto constituye una de las potestades que el derecho administrativo confiere a la administración pública la tutela de los intereses públicos de la cual el cumplimiento de ciertos requisitos que se puede declarar de oficio la invalidez, sus propios actos administrativos que están contempladas en el Título III “ De la Revisión de los Actos en Vía administrativa en cuyo artículo 202 refiere la potestad de la administración pública de declarar la nulidad de sus propios actos administrativos y de promover su revisión ante el Poder Judicial. (Danos, 2016)

2.2.1.14. Documentos.

2.2.1.14.1. Definición.

Refiere Cabanellas (2015) que son toda escritura de papel que es impreso, fotocopia, fax, planos, cuadros así como la telemática en general u los demás objeto que recojan, que contengan o representen un hecho o una actividad humana así mismo

se considera como un instrumento de prueba.

- Documentos públicos

Lo autoriza el funcionario público competente, con la capacidad para dar fe pública y teniendo como finalidad de comprobar la veracidad de actos y relaciones jurídicas que han de tener influencia en la esfera del Derecho, siendo de gran valor en toda clase de personas. (Hernandez & Vasquez, 2014, pág. 288)

- Documentos privados

Se refiere a los documentos privados los que se otorgan las partes, con o sin testigos y sin la presencia de ninguna autoridad capaz de darles autenticidad, sin embargo la consecuencia, surge como una manifestación de la voluntad de los particulares por si o con la ayuda de personas, pero que no tiene versión pública; artículo 236 (Código Civil, 2014).

2.2.1.15. Resoluciones Judiciales.

2.2.1.15.1. Concepto

Lo define (Carrasco, 2016) como “actos procesales a través de los cuales se impulsa o decide al interior del proceso o se pone fin a este”

2.2.1.15.2. Clases de resoluciones judiciales

Según (Rioja, 2014) nos dice que las resoluciones judiciales se clasifican en tres:

a) Los decretos: son expedidos por los auxiliares jurisdiccionales y son suscritos. Los Jueces también pueden expedir decretos dentro de las audiencias, son de mero trámite.

b) Auto: deciden sobre derechos procesales de las partes, son motivadas y se caracterizan por tener dos partes (considerativa y resolutive). Resuelven la admisibilidad o la reconvencción, el saneamiento del proceso, la interrupción, suspensión o conclusión del proceso, el concesorio o denegatorio de los medios

impugnatorios, la admisión, improcedencia o modificación de las medidas cautelares.

c) Sentencia: tiene un pronunciamiento sobre el fondo, se divide en tres partes: expositiva, considerativa y resolutive, se determina la decisión final del proceso.

2.2.1.16. La Sentencia.

2.2.1.16.1. Definición.

Se declara o reconoce, el derecho o razón de una de las partes, obligando a la otra a pasar por tal declaración y cumplirá. En derecho penal, la sentencia absuelve o condena al acusado, con la pena conveniente. (Carrasco, 2016, pág. 5).

Sostiene (Hernandez & Vasquez, 2014) que la sentencia es una resolución final, donde el juez expone el mayor raciocinio dentro de una Litis, donde se aplican la lógica y las máximas de experiencias. (pág. 71)

2.2.1.16.2. Estructura de la Sentencia

2.2.1.16.2.1. La sentencia en el ámbito normativo.

Couture Define que las resoluciones señalados como sentencia pone fin a la instancia principal o al proceso en definitiva, es decir que el acto procesal por lo que el juez cumple las obligaciones sobre el conflicto de las pretensiones del demandante y las defensas del demandado, es decir, la sentencia es una operación de carácter crítico. El juez elige entre la tesis del actor y la del demandado la solución que le parece ajustada al derecho y a la justicia". (Ledezma, 2016, pág. 454)

2.2.1.16.2.2 La sentencia en el ámbito doctrinario

Según (Ledezma, 2016) menciona que la doctrina establece tres clases de sentencias:

a) Las declarativas; Se refiere a que buscan la declaración de la existencia o inexistencia de un derecho o de una determinada relación jurídica con el objetivo de eliminar una incertidumbre jurídica.

b) Las constitutivas; Son aquellas que crean, modifican o extinguen una determinada relación jurídica, por citar, la resolución de un contrato o la disolución del vínculo conyugal, aquí la intervención del juez es vital.

c) De condena; Se orienta no solo a declarar la certeza de una determinada situación jurídica, sino que además ordenan al vencido el cumplimiento de un dar o un hacer algo a favor de la parte victoriosa. Esta sentencia cumple una función de garantizar al titular del derecho aquello que le corresponde por la ley material. (pág. 455)

2.2.16.2.3. Sentencia en el ámbito Judicial Laboral

(Vinatea, 2016) Señala que las sentencias laborales están referidas a las obligaciones que se dan a consecuencia de pagar los beneficios sociales, indemnización por despido, por daño moral, actos de hostilidad, etc. tratándose de estos aspectos la negativa del demandado de cumplir con lo requerido dispuesto en la sentencia, el demandante puede interponer medidas de ejecución, pero si el demandado carece de patrimonio sobre dicha medida se procede aplicar la persecución de los créditos laborales al amparo del Decreto Legislativo N° 856 y solicitar y solicitar una tercería de pago sobre cualquier crédito que pretenda afectar el bien que hubiera sido transferido por el empleador.

Refiere Elías Montero citado por (Puntriano, 2018) sobre la emisión del fallo que es una regla general en cuanto a su emisión de 60 minutos, que está en nuestro NLPT que tuvo un impacto trascendental ya que consistía que los hechos que el juez da a conocer a las partes y el pronunciamiento que da es un lapso no mayor de 60 minutos de concluidos los alegatos orales, las audiencias que se realiza que son únicas tanto en el proceso ordinario o abreviado, respecto las audiencias de segunda instancias es una regla general por razón de complejidad en este caso se puede diferir su sentencia dentro de un periodo de 5 días hábiles posteriores, esta excepción se ha convertido en regla.

2.2.1.16.2.3. El principio de congruencia

Implicará por un lado, que el juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido citados por las partes, los magistrados es de articular respecto a todos los puntos controvertidos, que están siempre en el proceso. (Alzamora, 2015).

2.2.1.16.2.4. El principio de la motivación de las resoluciones Judiciales.

Especialmente desde el punto de vista del “deber-ser jurídico”, la motivación de las resoluciones judiciales constituye un deber jurídico, instituido por la norma jurídica de máxima jerarquía en el ordenamiento jurídico nacional. “Los jueces están pues constitucionalmente obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, basadas en los fundamentos de hecho y de derecho” (Hinostroza, 2016)

2.2.1.17. Los medios impugnatorios

2.2.1.17.1. Concepto

Alfaro citado por (Rioja, El Proceso Civil, 2016) Consiste en “Que todo proceso puede ser revisado por un órgano jurisdiccional superior al que dictó la resolución que se impugna. Esta es una conquista y una de las garantías supremas de todo estado democrático y de derecho; por ello, en el Perú está prohibido todo proceso en una sola instancia. Es muy recomendable, que el abogado deba mostrar el debido respeto al magistrado; independientemente, de cuanto pueda uno discrepar con el punto de vista del juez”. (pág. 589).

2.2.1.17.2. Clases de Medios impugnatorios

2.2.1.17.2.1. El recurso de reposición

Conocido también como el recurso de retractación o reconsideración, es un medio impugnatorio diseñado sobre una posible existencia de un error en las decisiones judiciales. (Ledezma, 2016)

Respecto a los demás medios que son queja y reposición, se aplica supletoriamente el código procesal civil.

2.2.1.17.2.2. El recurso de apelación

“Es un medio impugnatorio que se formula ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución recurrida: auto o sentencia”. (Ledezma, 2016)

2.2.1.17.2.3. El recurso de casación

Alfaro Señala que el “Recurso de casación extraordinario que tiene por objeto anular una sentencia judicial que contiene una incorrecta interpretación o aplicación de la Ley o que ha sido dictada en un procedimiento que no ha cumplido las solemnidades legales”. (Ledezma, 2016)

2.2.1.17.2.4. El recurso de queja

Que se formula cuando hay denegatoria de otros recursos, o cuando se concede, pero no en la forma solicitada. Por ejemplo, debiendo ser con efecto suspensivo, tan solo se concede en un solo efecto. (Ledezma, 2016, pág. 284).

2.2.1.17.3. Regulación de la Apelación.

De acuerdo al artículo 32 de la Nueva Ley Procesal de trabajo 29497, en la sentencia en los procesos ordinarios y abreviados la apelación de la sentencia en los procesos ordinarios, abreviados y de laudos arbitrales económicas, el plazo de la apelación es de 5 días hábiles y empieza a correr desde el día siguiente de la audiencia.

2.2.2. Bases Teóricas Sustantivas

2.2.2.1 Regímenes laborales en el sector Público

Para (Gonzales, 2021) Refiere que actualmente existen hasta cuatros tipos de formas de trabajo en el sector público, muy aparte de las carreras especiales, primero la ley de servicio civil; Carrera administrativa publica Decreto Legislativo 276; Ley de reforma Magisterial- Ley 29944 (profesorado); Ley de carrera Judicial- Ley 29277 (jueces o magistrados); Profesionales de la salud – Ley 23536; Auxiliares de Salud- Ley 28561; Ley Orgánica del Ministerio Publico- Decreto Legislativo 052; Régimen del servicio Diplomático de la Republica; Contrato administrativo de servicio Cas que regula el régimen especial de contratación administrativo de servicios

Decreto Legislativo 1057; se mencionara lo regímenes más importante en el sector público:

2.2.2.1.1 Ley de servicio civil – ley de servir 30057

Actualmente son trabajadores que forman parte de alguna entidad pública que se encuentre en una instancia similar, el pase a este régimen es de carácter voluntario para los servidores que opten por participar en los concursos públicos, a su vez la finalidad de esta ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicio de calidad a través de un mejor servicio civil. (Gonzales, 2021)

2.2.2.1.2 Carrera administrativa publica (trabajador nombrado) Decreto Legislativo 276

La carrera administrativa permite a los ciudadanos permite ejercer el derecho y deber de brindar servicio a la Nación, de acuerdo al desempeño de sus funciones dentro de una estructura uniforme de grupos que ocupan o niveles; en el artículo 60 de la constitución política dispone las remuneraciones, bonificaciones y pensiones de los servidores del Estado deben homologarse dentro de un sistema único. (Gonzales, 2021)

2.2.2.1.3. Régimen de contratación administrativa de servicio CAS

Señala (Vega, 2021) que este régimen es especial y su modalidad laboral entro en vigencia el 29 de Junio del 2008 para poder solucionar el problema que generaba el aumento de los servidores no personales en el sector público, solo se puede aplicar en las entidades estatales, este régimen no se encuentra bajo el ámbito de la carrera pública (D.L. 276), ni tampoco en la actividad privada (D.L.728), solo se rige por decreto Legislativo N° 1057, su reglamento de la ley 29849, que establece la eliminación de régimen cas y otorga ciertos derechos laborales.

Refiere. (Gonzales, 2021) Que el objetivo de la norma es de establecer un régimen

único para las personas que prestan servicios en el sector público es decir para las personas que están cargadas de su gestión y beneficios de prestación, también como promover el desarrollo de las personas que lo integran, este íntegro de servidores representa el 16% de contratos bajo esta modalidad de contratación, pero la sentencia del Tribunal Constitucional se otorgó algunos Derechos que no se habían considerado al inicio.

2.2.2.1.4. Régimen Laboral en el caso en estudio

Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes por el período del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de julio del 2011 y la nulidad de los contratos administrativos de servicios-CAS por el período del 01 de agosto del 2011 al 31 de enero del 2016; debiéndose considerar una relación a plazo indeterminado desde el 01 de diciembre del 2009, bajo el Decreto Legislativo 728. (Expediente N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07)

2.2.2.1 Contrato de trabajo

Ramírez Gronda citado por (Nava, 2019) Es un acuerdo entre el trabajador, obrero y el empleador, que pone en si las actividades a la disposición de otra persona dado por la cual se obliga una prestación de servicio, en forma continua, sin embargo la dirección inmediata delega esta último un cambio de retribución de cualquier clase o forma.

Guillermo Cabanellas citado por (Nava, 2019) Refiere que el contrato tiene como objeto de prestación continuo de servicio, a cambio de un servicio que procura una actividad profesional u otro que es dirigido por un tiempo, la cual tiene que ser física o un grupo de ellas.

2.2.2.1.2. Elementos del contrato

(Chaname, 2020) En el principio la realidad presupone elementos esenciales para que sea un contrato de trabajo, por otro lado debemos hacer la diferencia del sector público y sector privado respecto a la vinculación del trabajador y el empleador, la cual es lo siguiente:

a) Prestación Personal

Supone que la obligación es directa y concreta, sin delegar a terceros, este elemento se caracteriza en el artículo 5 del TUO del DL 728, para poder ser una prestación formal personal y directa solo por el trabajador como persona natural, puede que el trabajador sea ayudado por sus familiares directos que dependa de él, siempre y cuando sea permitido por la naturaleza de las labores. En conclusión la relación de trabajo dará por concluido, cuando el trabajador ya no pueda ejecutar de manera personal sus funciones, de acuerdo al artículo 16 del TUO del DL 728 lo aclara las causas de extinción del contrato de trabajo. (Chaname, 2020)

b) Subordinación

Se refiere que el empleador supervisa, fiscaliza y sanciona las acciones del trabajador en el marco de la relación laboral, sobre este elemento se encuentra en el art. 9 del TUO del D.L. 728 establece lo siguiente: por la subordinación el trabajador está sujeto a una dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normas reglamentariamente laborales, dictar ordenes necesarias, cabe decir que el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos. (Chaname, 2020)

c) Remuneración

Se refiere a una contraprestación del servicio brindado por el trabajador que recibe por sus servicios prestados, puede ser dinero o en especie, a diferencia de un contrato de naturaleza civil, se reconoce como un derecho de trabajo en el artículo 24 de la constitución política del Estado. (Chaname, 2020)

2.2.2.2. Desnaturalización del contrato de locación de servicios

Para (Mendives, 2020) las empresas a horran costos mediante este contrato de locación de servicio, bajo el principio del conocido como la “Primacía de la realidad” si se acredita la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, que es

la subordinación o dependencia de otra persona que es denominada empleador, en el artículo 4 de la ley de Productividad y Competitividad Laboral, cabe decir que la persona que está bajo esta locación de servicio tendría derecho a los beneficios laborales; las contingencias que se presentaría si se acredita la relación civil esta desnaturalización son los siguientes: i) El personal interpone la demanda ante el Poder Judicial alegando la desnaturalización y solicitando la incorporación de planilla y el pago de la indemnización del despido arbitrario; ii) Puede solicitar el reintegro de sus beneficios laborales (CTS, vacaciones, gratificaciones legales) y el 35% de todo lo percibido como locador; iii) También la Sunat impondrán una multa de 100% por pagar, podría requerir el 9% de Es salud de todo lo que recibió el locador, el 13% por concepto de aportes provisionales más intereses de la multa; iv) La SUNAFIL podría imponer una sanción por la desnaturalización de la relación civil, imponiendo una multa de S/ 405,000.00 por cada locador desnaturalizado.

2.2.2.2.1. Casos que se establece la situación jurídica

(Paredes, 2019) Como se debe aplicar correctamente una relación jurídica: **i)** Trabajo sin vínculo laboral; Hace referencia que la pretensión para realizar el acto de reposición de un trabajador sin vínculo, no procede que le reponga en el trabajo, pero si el pago de la indemnización; **ii)** Trabajador con vínculo laboral vigente; está centrada en la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de contrato, si se verifica el fraude en la contratación laboral, se declarara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

2.2.2.2.2. Definición normativa de desnaturalización de contrato

Melgara citado por (Mendives, 2020) señala que un contrato se desnaturaliza cuando sus cláusulas no reflejan lo que sucede en la realidad o cuando no cumple el requisito legal para ser válido, un ejemplo de lo primero, sería el caso de una persona que es contratada bajo un contrato de trabajo a plazo fijo, sin que algunas de las cláusulas de contrato correspondiente precisen la causa objetiva que justifica la contratación temporal. Dado que ese es un requisito legal para un contrato de trabajo a

plazo fijo sea válido y o ha sido cumplido en el caso concreto, el contrato de desnaturaliza y se considera como uno a plazo indeterminado, lo cual implicara que el empleado no podrá usar el plazo pactado para dar culminada la relación como se puede apreciar, la desnaturalización suele conllevar que el contrato correspondiente se considere como un plazo indeterminado.

Los contratos que se desnaturalizan con mayor frecuencia, son los siguientes (i) contratos de trabajo a plazo fijo; (ii) convenios de modalidades formativas (practicantes profesionales, entre otros); (iii) contratos de locación de servicios (trabajador independiente).

2.2.2.2.3. Requisitos legales un contrato a plazo fijo sea valido

a) contar por escrito y por triplicado, indicar de forma expresa su duración y precisar la causa objetiva que la justifica la contratación temporal y demás condiciones de la relación laboral.

2.2.2.2.4. la desnaturalización de un contrato de plazo fijo

Córdova citado por (Vinatea, 2016) Señala primero; i) Que el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento de su plazo o de algunas de sus prorrogas, o si su duración excede el plazo máximo aplicable a la modalidad específica empleada, de esta forma, si se celebra un contrato por necesidades de mercado por 6 meses y, pasado este plazo, el trabajador continúa laborando con normalidad, el contrato se desnaturaliza; ii) Cuando se trata de un contrato para obra determinada por servicio específico, si el trabajador continua laborando después de incluida la obra o servicio mataría de contrato. Así por ejemplo, si se celebra un contrato por obra determinada para un trabajador labore en la construcción de un edificio de departamentos concreto y, una vez concluida esta obra, se le asignan labores de tipo administrativo o relacionadas a una obra distinta, el contrato se desnaturaliza.

iii) Cuando se trata de contrato de suplencia, si el titular del puesto sustituido o se reincorpora venido el término legal o convencional y el trabajador contratado

continuara laborando. Si se celebra un contrato de suplencia para que un trabajador supla a otro que se encuentra de licencia para asistir a un curso de capacitación de tres meses, y este último no se incorpora luego de vencidos los tres meses y el suplente continua laborando, el contrato se desnaturaliza. iv) Si el trabajador logra demostrar que el empleador ha defraudado las normas laborales que regulan en los contratos. v) Si se celebre un contrato por incremento de actividad para que un trabajador labore en un nuevo establecimiento de la empresa, pero luego el trabajador logra demostrar que el establecimiento viene funcionando hace años y que en realidad no existió incremento alguno de la actividad de la empresa, el contrato se desnaturaliza.

2.2.2.2.4. Efectos que tiene la Desnaturalización de Contrato de Trabajo a plazo Fijo

Si un contrato de trabajo a plazo fijo se desnaturaliza se considera como uno a plazo indeterminado. La principal consecuencia de ello es que el contrato de trabajo no se podrá extinguir válidamente por el vencimiento del plazo pactado en este, la culminación de la obra termina (Mendives, 2020).

2.2.2.2.5. Casos que produce la Desnaturalización de las Modalidades formativas laborales

(Mendives, 2020) La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito:

a) La falta de capacitación en la ocupación específico y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidas en el convenio.

b) La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga o si excede el plazo máximo establecida por la ley.

c) Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.

d) La presentación de documentación falsa ante la autoridad administrativa de trabajo para acogerse indebidamente beneficios previstos en las normas sobre modalidades formativas laborales.

e) La existencia de simulación o fraude a la ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.

2.2.2.2.6. Desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad.

Valderrama (2016) los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideraran como de duración indeterminada: i) Por cumplimiento de plazo o condiciones, de acuerdo con las siguientes situaciones: a) Si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de la prorrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continua prestando servicio efectivos, luego concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.; c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continúe laborando.

a) Prohibición de contratación bajo modalidad.-

Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en el apartado IV de este capítulo, salvo que haya transcurrido (1) año de cese. (Valderrama, 2016, pág. 25)

2.2.2.2.7. Causas de desnaturalización.

Para (Vinatea, 2016) Se produce la desnaturalización de la tercerización:

En caso que el análisis razonado de los elementos característicos se la tercerización indique la ausencia de la autonomía empresarial de la empresa tercerizadora.

Cuando los trabajadores de la empresa tercerizadora están bajo la subordinación de la empresa principal.

En caso que continúe la prestación de servicios luego de que se produce la cancelación del registro de la empresa tercerizadora.

2.2.2.2.8. El Despido Laboral

Se refiere (Muñoz, 2021) que la empresa toma la decisión de poner fin la relación contractual laboral que mantiene con el personal de trabajo, esta situación puede acontecer por varias circunstancias, en este caso encaja con la irrupción de contrato laboral entre el trabajador y la empresa, se puede solicitar la indemnización por parte del trabajador si se comprueba que hubo un despido arbitrario.

También refiere que el despido es una de las formas para extinguir el contrato laboral y se debe cumplir varios requisitos para que sea válido; primer lugar el despido debe encontrarse motivada por una de las causas reconocida por ley, en caso que no fuera así, el despido es invalido y se debe restituir al trabajador en su puesto de trabajo y también ser indemnizado económicamente, todo despido debe seguir un procedimiento para ser considerado valido y no se puede ejecutar de forma inmediata. (Vinatea, 2016)

2.2.2.2.8.1. Los motivos de despido

Refiere (Muñoz, 2021) que el despido tiene ciertos motivos válidos y son las siguientes: primero es por detrimento físico y mental o imposibilitado para realizar sus tareas, segundo por tener un rendimiento deficiente, tercero negarse a someterse al examen médico, cuarto haber sido condenado por delito doloso, quinto por ser inhabilitado.

2.2.2.2.8.2. Tipos de despido en el Perú

Señala (Bustamante, 2015) que en el Perú hay tipos de despido y son las siguientes:

i) **Despido injustificado**; refiere que se realiza ante una causa probada, siguiendo un

procedimiento; ii) **Despido arbitrario**; señala que se produce sin causa ni motivo, pero no se puede probar en un proceso; iii) **Despido nulo**; se indica en el TC este supuesto está regulado en el art. 29 del Decreto Legislativo N° 728 la cual se refiere a la necesidad de proteger los derechos previstos en el inciso 2) del artículo 2, inciso 1 del artículo 26 e inciso 1) del artículo 28 de la Constitución, es aquel que se origina teniendo como motivo una conducta del trabajador que está amparada por el Derecho, la nulidad del despido refiere la lesión de la libertad sindical, la discriminación y el despido por causa de discapacidad también podemos referir que el despido discriminatorio sostiene que es por razón, sexo, raza, religión, opinión, de cualquier otro índole que tendrá protección a través del amparo, así como también como los despidos producidos por motivo del embarazado, conforme al artículo 23 de la Constitución del Estado protege a la madre.

iv) **Despido fraudulento**; este despido se realiza mediante engaños, pero basada en hechos falsos o manipuladas, este tipo de despido se realiza con ánimos perversos de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación causal, hechos que se imputa al trabajador notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios de la cual se atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.

v) **Despido incausado**; se considera que el Tribunal Constitucional refiere que el despido incausado, que el despido al trabajador ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita sin expresarle causa alguna derivado al labor o conducta. (págs. 142-145)

2.2.2.2.9. La reposición laboral

Señala que es un derecho del trabajador regresar a su puesto de trabajo en caso haya sido indebidamente despido, esta figura fue creada por el Tribunal Constitucional a raíz de la interpretación que hicieron del artículo 27 de la Constitución, el cual señala que “ La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. (Bustamante, 2015)

Según Mario Pasco citado por (Bustamante, 2015) el Tribunal Constitucional, el pago

de la indemnización no califica como adecuada protección por lo que resulta necesario abrir la posibilidad de que el trabajador pueda elegir entre cobrar el dinero de la indemnización o pedir su retorno al puesto de trabajo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral adopta el pago de los devengados ante la reposición por despido nulo, por otra parte la norma no excluye el otorgamiento de la reposición por despido incausado o fraudulento tal como lo precisan en la actualidad algunas sentencias de la corte suprema.

2.2.2.2.9.1. La procedencia de la Reposición en la vía laboral ordinaria

La reciente decisión de Pleno Jurisdiccional de la Corte Suprema den materia Laboral ha supuesto la habilitación de la vía ordinaria para la impugnación del despido y demandar la reposición en los caso de despido incausado y fraudulento, de este modo, el referido pleno considera que la pretensión de reposición en estos supuestos no queda reservada, como hasta ahora, al proceso laboral ordinario, con similares efectos a los que pueda obtener en el proceso constitucional. (Bustamante, 2015, pág. 147)

2.2.2.2.10. Jurisprudencia sobre desnaturalización de contrato

1) Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2015) Expediente N° 15952-2015 Desnaturalización de contrato en el proceso ordinario

Sumilla: Los contratos para servicio específico, deben consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, el objeto del contrato, es decir, sustentado en razones objetivas y la duración-limitada o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo.

La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se ciñen en el siguiente supuesto: a) si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continua prestando servicio efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación, c) si el titular de puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) cuando el

trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley, en observancia de lo prescrito en el artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley Productividad y competitividad Laboral, aprobado del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

2) Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2016) Expediente N° 19699-2016, Reposición por despido fraudulento en el Proceso Ordinario

Sumilla: En los contratos de trabajo sujeto de modalidad, se debe establecer la causa objetiva, de forma clara y precisa, a fin de que se justifique la contratación temporal, en atención a lo previsto en el artículo 72 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, corresponde proporcionar los elementos probatorios suficientes para que demuestren las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no un contrato a plazo indeterminado.

3) Octava Sala Laboral Permanente en La Nueva Ley procesal de Trabajo (2017) Expediente N° 17556-2017, Desnaturalización de contrato de suplencia

Sumilla: El Derecho al trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22 de la Constitución Política del Estado, derecho constitucional que independientemente del régimen laboral que se trate implica dos aspectos: 1) el acceder a un puesto de trabajo; y 2) el derecho a no ser despedido sin causa justa contemplada en la ley, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo por causa justa brindado.

2.3. Marco Conceptual.

Acción. La Academia de la lengua, tomando esta voz en su acepción jurídica, la define como derecho que se tiene a pedir alguna cosa en juicio, y modo legal de ejercitar el mismo derecho, pidiendo en justicia lo que es nuestro o se nos debe.

Carga de la prueba. Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El

requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. Obligación procesal a quién afirma o señala Poder Judicial.

Contencioso administrativo. Establece que la competencia del orden jurisdiccional contencioso administrativo se extiende al conocimiento y decisión de las cuestiones prejudiciales e incidentales no pertenecientes al orden administrativo, directamente relacionadas con un recurso contencioso-administrativo, salvo las de carácter constitucional y penal y lo dispuesto en los Tratados internacionales.

Corte Superior de Justicia. Institución autónoma con vocación de servicio; que enfrente los desafíos del futuro con magistrados comprometidos con el proceso de cambio, transformación y modernidad; que se traduzca en seguridad jurídica e inspire plena confianza en la ciudadanía, contando para ello con un adecuado soporte administrativo y tecnológico.

Criterio. Juicio para discernir, clasificar o relacionar una cosa. Capacidad o facultad que se tiene para comprender algo o formar una opinión.

Calidad. Es la totalidad de los rasgos y características de un producto o servicios que se sustenta en su habilidad para satisfacer las necesidades y expectativas del cliente y cumplir con las especificaciones con la que fue diseñado. (Ministerio de fomento, s/f).

Criterio razonado. Punto de vista, opinión coherente, que resiste el análisis.

Decisión judicial. La decisión judicial puede ser analizada desde dos puntos de vista: desde el punto de vista de su estructura, examinando los elementos de la que está compuesta y la relación entre los mismos, y desde el punto de vista de su fuerza, esto es en que la medida de las premisas del razonamiento son “buenas razones” para apoyar la conclusión, puesto que no todas las razones son buenas razones.

Derechos fundamentales. Conjunto básico de facultades y libertades

garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado Poder Judicial.

Derecho fundamental. Según (Scioscioli, 2016) Opina, que ninguna conducta, estado, situación o posición jurídica que tenga algún elemento, por más ínfimo que este sea, que justificaría tal protección.

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

Doctrina. Es el estudio del derecho, el cual es elaborado por los jurisconsultos. Con la finalidad de sistematizar las normas, tanto en su forma de interpretación como en la manera de aplicarlo. (González Solano, 2003, p.31).

Expresa. Es una portación acerca de la palabra “Expresa” Claro, evidente, especificado, detallada, con intención voluntariamente de propósito. (Cabanellas, 2011).

Evidenciar. Hacer patente, también manifiesta la certeza de algo: probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro. (Real Academica , Diccionario de la lengua Española, 2015).

Expediente. Negocio o asunto que se ventila ante los tribunales sin carácter contradictorio, como los de la jurisdicción voluntaria. Menciona que es documento judicial que dichos escritos del proceso, agregadas sucesivamente y en orden de presentación, con lo que forma un solo cuerpo foliado con números y letras. (Cabanellas G. , 2015)

Fallos. Acción y efecto de fallar (v.), de dictar sentencia (v.), y ésta misma en asunto judicial. Sentencia de un juez o de un tribunal, y en ella, especialmente, el pronunciamiento decisivo o imperativo. (Cabanellas G. , 2015)

Instancia. Significa también el requerimiento que los litigantes dirigen a los jueces, dentro del proceso, para que adopten una determinada medida, y en este sentido se habla de las que pueden o tienen que ser tomadas a instancia-de parte. (Cabanellas, 2011)

Jurisprudencia. Fallos de tribunales judiciales, ya que todo constituirá un precedente de acción. (Cabanellas, 2011)

Medios Probatorios. 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. (Cabanellas, 2011)

Nulidad: Se dice que la nulidad es aquel acto que puede producirse por diversos motivos, entre ellos podría ser la ausencia del consentimiento, que está regido a un acto formal jurídicamente establecida. (Wikipedia, 2020)

Normatividad.- Conjunto de normas por las que se regula o se rige determinada materia o actividad. (Real Academia , Diccionario de la lengua Española, 2009)

Pretensión. Petición en general. Derecho real o ilusorio que se aduce para obtener algo o ejercer un título jurídico. Propósito, intención.

Partes. En Derecho Civil se denomina así toda persona de existencia visible lo invisible que interviene con otra u otras en cualquier acto jurídico.

Puntos Controvertidos. Los Puntos Controvertidos en el proceso civil pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la Contestación de demanda.

Parámetros.- Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación. (Real Académica, 2015).

Sentencia. Resolución judicial que decide definitivamente un proceso o una causa o recurso o cuando la legislación proceso lo establezca (Cabanellas, 2011)

Variable.- Una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse (Hernandez Sampieri, 2006 p.75).

La primera instancia, es conocida como primera porque se da desde su iniciación hasta la primera sentencia que lo resuelve. (Cabanellas, 2011).

La segunda instancia, que el derecho de doble instancia, o lo que es lo mismo a que una resolución judicial dictada por un tribunal de primera instancia, que puede ser recurrida frente a otro tribunal que le sea superior jerárquicamente. (Cabanellas, 2011)

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 Incumplimiento de Normas Laborales -Desnaturalización de locación de servicio y otros en el expediente N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07 Distrito Judicial de Lima, Lima. 2022, ambas son de calidad muy alta.

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 Incumplimiento de las Normas Laborales - Desnaturalización de locación de servicio y otros en el expediente N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07 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 Incumplimiento de Normas Laborales - Desnaturalización de locación de servicio y otros en el expediente N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07 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 de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupó de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guio la investigación fue elaborado en base a la revisión de la literatura. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

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

Cualitativa. La investigación se fundamentó en una perspectiva interpretativa, estuvo centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Perfil cualitativo se evidenció en la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable. Además; la sentencia (objeto de estudio) fue el producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial (Juez unipersonal o colegiado) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público. Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar su contenido para alcanzar los resultados. Dicho logro, evidenció la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente judicial) con el propósito de comprenderla y b) volver a sumergirse; pero, esta vez en el contexto específico, perteneciente a la propia sentencia; es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

Su perfil mixto, se evidencia en que, la recolección y el análisis no son acciones que se manifestaron sucesivamente; sino, simultáneamente al cual se sumó el uso intenso de las bases teóricas: contenidos de tipo procesal y sustantivo; pertinentes, con los cuales se vinculó la pretensión judicializada o hecho investigado; esto fue, para interpretar y comprender a las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad: variable de estudio.

4.2. Nivel de Investigación.

El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

El nivel exploratorio se evidenció en varios aspectos de la investigación; la inserción de antecedentes no ha sido sencilla, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, no se hallaron. Fuera de ello, los resultados obtenidos todavía son debatibles; además, las decisiones de los jueces comprenden elementos complejos como el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar.

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

En opinión de Mejía (2004), en las investigaciones descriptivas 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, se evidenció en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); porque, el proceso judicial registrado en su contenido tuvo que reunir condiciones preestablecidas para facilitar la realización de la investigación (Ver 3.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que según las bases teóricas, debe reunir una sentencia (puntos de coincidencia o aproximación entre las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial).

4.3. Diseño de la Investigación

No experimental. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Retrospectiva. La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

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 Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

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

En otros términos, la característica no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia. (Ver punto 3.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio

(sentencias); porque pertenece a un tiempo pasado, además acceder al expediente judicial que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes es imposible que un tercero pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos para alcanzar los resultados; porque los datos se extrajeron de un contenido de tipo documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo.

4.4. Unidad de análisis

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

De otro lado las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) 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 el presente trabajo la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el muestreo no probabilístico; específicamente, el muestreo o criterio del investigador. 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 una unidad de análisis.

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2013) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: Proceso Laboral donde los sucesos

fueron ocurridos en Lima un caso de Incumplimiento de las Normas Laborales - Desnaturalización de locación de servicio y otros ; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia producto del desarrollo normal del proceso judicial; con decisiones fundadas; cuya fue Declarar fundada la demanda por Incumplimiento de las Normas Laborales -Desnaturalización de locación de servicio y otros como pretensión principal; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia; pertenecientes al Distrito Judicial de Lima).

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: N° de expediente: 03847 -2016-0-1801-JR-LA-07 pretensión judicializada: Incumplimiento de Normas Laborales -Desnaturalización de locación de servicio y otros, tramitado siguiendo las reglas del proceso Laboral; perteneciente al Juzgado Laboral de Lima; situado en la localidad Lima, perteneciente al Distrito Judicial de Lima- Lima 2022. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.

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

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

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

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

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el ámbito del derecho, las fuentes que desarrollan el contenido de una sentencia son 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. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

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

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos en el presente estudio. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente

para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual. La operacionalización de la variable se encuentra en el **anexo 2**.

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

En la presente investigación se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) que consiste en la revisión de contenido y forma efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata

de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

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

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 el uso de métodos de observación para analizar el contenido y el instrumento que llamados lista para cotejo, utilizando, las bases teóricas para dar fe de la asertividad identificando los datos que buscamos en el contenido de las sentencias (Resendiz & Quelopana 2008).

4.6.1. De la recolección de datos

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el anexo 4, denominado: Táctica para recolectar, calificar, organizar los datos que determinen la variable.

4.7. Del plan de análisis de datos

a) La primera etapa. Fue actividad abierta y exploratoria, la cual se aproximó de forma reflexiva y gradual al problema, se orientó hacia la investigación por lo que en todo momento de comprensión y revisión fue un éxito conquistado; esto significa que el objetivo fue logrado basándonos en el análisis y la observación. En este periodo se pudo concretar, un primer contacto para recolectar los datos.

b) Segunda etapa. También fue una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente,

orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

c) La tercera etapa. Igual que las anteriores, fue una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, con carácter de observación, ordenada, de profundo nivel que se orientó por sus objetivos específicos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento y la descripción especificada en el anexo 1.

Finalmente, los resultados surgieron del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio, conforme a la descripción realizada en el anexo 1.

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

4.8. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013) señala que 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).

Para; Campos (2010) 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).

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

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales -Desnaturalización de Contrato y otros, en el expediente N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07 Distrito Judicial de Lima, Lima. 2022

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales - Desnaturalización de Contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07 Distrito Judicial de Lima, Lima, 2022?.	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales-Desnaturalización de Contrato y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07, del distrito judicial de Lima, Lima, 2022.	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la caracterización de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales - Desnaturalización de Contrato y Otros, en el expediente N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07, del distrito judicial de Lima - Lima, 2022 son de rango muy alta, respectivamente.
ESPECIFICO	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales - Desnaturalización de Contrato y Otros, 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. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales-Desnaturalización de Contrato y Otros, 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. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la caracterización de la sentencia de primera instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales -Desnaturalización de Contrato y Otros, 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 Incumplimiento de Normas Laborales - Desnaturalización de Contrato y otros, 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>2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales - Desnaturalización de locación de servicio y otros, 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>2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la caracterización de la sentencia de segunda instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales -Desnaturalización de Contrato y Otros, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.</p>
--	---	--

4.9. 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

5.1. Resultados.

Cuadro 1: La calidad de la sentencia de primera instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales - Desnaturalización de Contrato y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°03847-2016-0-1801-JR-LA-07 Distrito Judicial de Lima, Lima, 2022.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					39
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					

									[1 - 4]	Muy baja					
Parte resolutiva	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					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07 Distrito Judicial de Lima, Lima, Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

Fuente anexo: 5.1, 5.2, 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 resolutiva que fueron de calidad: muy alta, muy alta y alta, respectivamente.

Cuadro 2: La calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales -Desnaturalización de Contrato y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°03847-2016-0-1801-JR-LA-07 Distrito Judicial de Lima, Lima, 2022

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		9	[9 - 10]	Muy alta					37
		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	20	[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	8	[1 - 4]	Muy baja					
						X			[9 - 10]	Muy alta					
		Descripción de la decisión				4			[7 - 8]	Alta					
								[5 - 6]	Mediana						

										[3 - 4]	Baja					
										[1 - 2]	Muy baja					

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07 Distrito Judicial de Lima, Lima

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

Fuente anexo: 5.4, 5.5, 5.6, de la presente investigación

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

5.2. Análisis de Resultados.

El análisis de la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales –Desnaturalización Contrato y Otros, del expediente: N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07, Distrito Judicial de Lima, Lima, 2022. Fueron de rango muy alta, y muy alta de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (cuadro 1 y 2).

Respecto a la Sentencia de Primera Instancia: Es de Calidad muy Alta.

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Vigésimo Juzgado de trabajo Permanente de Lima (Cuadro 1).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa, y resolutive, que fueron de rango: muy alta, muy alta, y alta, respectivamente.

Respecto a la primera instancia se puede afirmar de su calidad es de rango muy alta evidentemente se funda en que, formalmente esta resolución muestra la estructura que la práctica el poder judicial, por ello, se aproxima que es un acto procesal decisorio, que está bajo responsabilidad del juez competente emitirlo, respecto a un determinado conflicto que llevo a las partes del proceso, esta decisión se resuelve de forma motivada, lógica y congruente a las pretensiones postuladas por las partes.

1. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta.

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alto y alta, respectivamente.

En cuanto a la parte expositiva, su contenido deja comprender que el proceso se trató de un proceso de conocimiento, sobre desnaturalización de contrato es la parte descriptiva de la sentencia, donde se relata los actos procesales relevantes sucedidos

durante todo el proceso, se encuentra la pretensión, hechos resaltantes consignados en la demanda, posición del demandado, las audiencias realizadas y cualquiera incidencia ocurrida.

Es una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de primera instancia en el cual es participe el Vigésimo Juzgado de trabajo Permanente de Lima; se observó que individualiza al juez y a las partes, se determinó también el asunto el cual es el Incumplimiento de las Normas Laborales -Desnaturalización de Contrato y otros en cuanto a la postura de las partes establece los hechos y circunstancias, como también las pretensiones principales y accesorias para entablar la demanda.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.

Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, motivación del derecho que fue: de rango alto y muy alto, respectivamente.

En la parte considerativa, se obtuvo el resultado de muy alta, rebelo un contenido que registra el manejo de los principios de motivación que se encuentran en esta parte de la sentencia el cual consiste donde se encuentran los motivos acogidos por el magistrado que orientan la decisión tomada, en esta parte existe una exhaustiva evaluación de lo hecho invocados por las partes del proceso, se determina y avalúan las normas que acogen las pretensiones y como también los medios probatorios otorgados.

Asimismo, las pruebas presentadas fueron actuadas en el proceso, cumpliendo el órgano jurisdiccional con valorar cada una de ellas, el juez califica cada medio probatorio, y explica porque lo ha tomado en cuenta para adoptar determinada decisión. Se evidenció la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, donde el órgano jurisdiccional, resolvió conforme ya la experiencia adquirida, otorga un valor importante a determinados medios probatorios, que durante la experiencia, conocen ayudan a resolver conforme la verdad.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.

Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alto y alto, respectivamente.

Finalmente, en la parte resolutive, se obtuvo el resultado de muy alta. Este resultado fue obtenido a que el órgano jurisdiccional que dicto un fallo conforme a las pretensiones solicitadas y las pruebas que se presentaron.

La Sentencia de Segunda Instancia: Es de Calidad muy Alta.

Su calidad, fue de rango de muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Laboral de Lima, de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango: muy alto, muy alto y muy alto, respectivamente

1. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta.

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta, alta, respectivamente.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.

Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos, motivación de derecho, que fueron de rango: muy alta, muy alta, respectivamente.

Analizando el hallazgo, se evidencia que se cumplido con ciertos parámetros previstos, ya que esta parte de la sentencia de segunda instancia se debe tener en cuenta que se evalúa la valoración probatoria, el juicio jurídico y la motivación de la decisión

conforme a los mismos criterios de la valoración probatoria de la sentencia de primera instancia.

3. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.

Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión que fueron de rango: alto y muy alto, respectivamente.

La sentencia de primera instancia es de rango muy alta, con un valor de 39, este resultado fue obtenido de las subdimensiones: expositiva, considerativa y resolutive. En la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta con un valor 37 en su expositiva, considerativa y resolutive, se evidencia que cumple con los parámetros establecido.

Fue elevado a segunda instancia por la interposición de un recurso de apelación. La sala laboral evaluó los fundamentos de la sentencia de primera instancia, donde evidenció que el proceso fue tramitado conforme al derecho, se aplicó la normativa vigente, no hay vicios problemas. De ahí que confirma la sentencia de primera instancia. Se evidencia claridad en los argumentos expuestos por la sala, de manera breve y concisa.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes planteados en el presente estudio:

Respecto a la sentencia de Primera Instancia

1. Se determinó que la calidad de la parte expositiva se ubicó en el rango de muy alta calidad. Esto proviene de la calidad de su introducción y de la postura de las partes, que se ubicaron en el rango de muy alta y alta calidad, respectivamente.

Porque, en la “introdutoria”, se hallaron: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad. En las “posturas de las partes” de los cinco parámetros, se hallaron: la congruencia con la pretensión del demandante; la congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y la parte demandada; explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad, mientras que uno: la congruencia con la pretensión del demandado; no fue hallado

2. Se determinó que la calidad de la parte considerativa se ubicó en el rango de alta calidad. Esto proviene de la calidad de la motivación de los hechos y de la motivación del derecho que se ubicaron en el rango de alta calidad, respectivamente.

Porque en “la motivación de los hechos”, se hallaron cuatro parámetros previstos, estos fueron: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Mientras que uno: las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, no fue encontrado.

Mientras que, en “la motivación del derecho”, se hallaron cuatro parámetros: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de

acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad; mientras que uno: las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; no fue hallado

3. Se determinó que la calidad de la parte resolutive se ubicó en el rango de alta calidad. Esto proviene de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que se ubicaron en el rango de alta y alta calidad, respectivamente.

En la “aplicación del principio de congruencia”, de los cinco parámetros se hallaron cuatro, estos fueron: el contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas; el contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; mientras que uno: el contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no fue hallado. Finalmente, en la “descripción de la decisión”, de los cinco parámetros se hallaron cuatro, estos fueron: el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; y la claridad; mientras que uno: el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, no fue hallado.

Respecto a la sentencia de Segunda Instancia

4. Se determinó que la calidad de la parte expositiva se ubicó en el rango mediana calidad. Esto proviene de la calidad de su introducción y de la postura de las partes, que se ubicaron en el rango de alta y muy baja calidad, respectivamente.

Porque, en la “introducción” de los cinco parámetros previstos se hallaron cuatro, estos fueron: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la

claridad; sin embargo uno: los aspectos del proceso, no se encontró. En “la postura de las partes”, de los cinco parámetros se halló uno: la claridad; mientras que cuatro: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación; y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante; no se encontraron.

5. Se determinó que la parte considerativa se ubicó en el rango de muy baja calidad. Esto proviene de la calidad de la motivación de los hechos y de la motivación del derecho que se ubicaron en el rango de muy baja calidad, respectivamente.

Porque, en “la motivación de los hechos” no se hallaron todos los parámetros, estos fueron: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Igualmente, en “la motivación del derecho” no se hallaron todos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

Porque en “la motivación de los hechos” de los cinco parámetros se halló uno, esto fue: la claridad; mientras que: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, no fueron hallados. En “la motivación del derecho” de los cinco parámetros se halló uno, este fue: la claridad; mientras que : las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión

entre los hechos y las normas que justifican la decisión , no fueron hallados.

6. Se determinó que la calidad de la parte resolutive se ubicó en el rango de alta calidad. Esto proviene de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que se ubicaron en el rango de alta y mediana calidad, respectivamente.

Porque en la “aplicación del principio de congruencia” de los cinco parámetros previstos, se hallaron cuatro: el contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio del(os) apelante(s)/; el contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y las razones evidencian claridad; mientras que uno: el contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; no se encontró.

Por su parte ,en la “descripción de la decisión”, de los cinco parámetros se hallaron tres: el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; y la claridad , mientras que dos: el contenido del pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, no se encontraron .

Finalmente de acuerdo a estos resultados del estudio, realizado en el año 2017:

Se determinó que, las sentencias sobre Incumplimiento de Normas Laborales - Desnaturalización de Contrato y Otros, existentes en el N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima, la de primera instancia fue emitida por 20 juzgado laboral de la provincia de Lima y se ubicó en el rango de muy alta calidad; por su parte la sentencia de segunda instancia fue emitida por la Sala Laboral de la

Corte Superior de Lima y se ubicó en el rango de baja calidad; esto de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, planteados en el presente trabajo de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Nueva ley procesal de Trabajo 29497*. (20 de Enero de 2020). Obtenido de <https://lpderecho.pe/nueva-ley-procesal-trabajo-ley-29497-actualizada/>
- Arevalo, V. J. (2017). *derecho Colectiva de Trabajo*. Lima: Jurídica Grijley.
- Asuncion, V. B. (2022). *Calidad de sentencia de primera y segunda instancia*. Lima.
- Bustamante, B. C. (2015). *Derechos Fundamentales y estabilidad en el trabajo*. Lima: Palestra.
- Cabanellas. (2011). *Diccionario de ciencias juridicas, politcas y ciencias sociales* (25 ed.). Buenos aires. Recuperado el 12 de 06 de 2017
- Cabanellas, G. (2015). *Diccionario Juridico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Cadena, A. J. (14 de Julio de 2020). *Los Tribunales Frente a la Emergencia Sanataria*. Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/265/407>
- Campos, H. J. (2018). *Crisis de la justicia en el Peru: Un problema y una posibilidad*. Lima: San Marcos.
- Carrasco, M. T. (2016). *Procesal civil nuevas tendencias*. Lima: Gaceta juridica.
- Cavalié, C. P. (2020). La Pandemia, el Derecho de Trabajo y las relaciones Laborales. *de la Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la seguridad social*, 33-35.
- Ceberio, B. M. (2016). *Administracion de Justicia en España*. España: Catalan.
- Chaname, A. J. (01 de Octubre de 2020). *Cuales son los elementos del contrato de Trabajo*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/elementos-contrato-trabajo/>
- Chaname, A. J. (01 de Octubre de 2021). *La audiencia de juzgamiento en el proceso laboral ordinario*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/audiencia-juzgamiento-proceso-laboral-ordinario/>
- Cordova, A. E. (10 de Junio de 2019). *Despido Fraudulento*. Lima: Área de Innovación y Desarrollo,S.L.
- Danos, O. J. (2016). *Régimen de la Nulidad de los Actos Administrativos en la Ley N° 27444*. Obtenido de https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3409_ponenciaf

ronulidad_actos_administrativos.pdf

Desnaturalización de Contrato, 15952-2015 (Segunda sala de Derecho constitucional 01 de Mayo de 2015).

Desnaturalización de contrato de suplencia: se renovó contrato pese a que titular a suplir renunció, Exp. 17556-2017 (Octava sala laboral permanente en la NLPT 06 de Diciembre de 2017).

Dominguez, E. R. (2016). *Manuel de proceso civil*. Lima: Juridica Grijley.

Galvez, J. M. (2017). *introduccion al proceso civil*. Bogota: temis.

González Solano, G. (2003, p.31). *Logica juridica*. Universidad de Costa Rica. Recuperado el 05 de 10 de 2017

Gonzales, N. O. (2021). *Revista LABOREM N° 25-2021*. Obtenido de Vigencia de los Regimenes Laborales Especiales en el Peru: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/12/LABOREM-25-2021-Agenda-del-Derecho-Laboral-Peruano-121-143-1.pdf>

Hernandez Sampieri, R. (2006 p.75). *Formulacion de hipótesis en metodologia de la investigación*. McGraw-Hill.

Hinojosa, M. A. (2016). *Derecho procesal civil*. Lima: Altazor.

Jimenez, C. F. (2017). *Teoria General Del Proceso*. Lima: Ediciones Legales E.I.R.L.

Lama, M. H. (2021). *Plan de gobierno del Poder Judicial 2021-2022*. Obtenido de <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/PlandeGobierno-HectorLama.pdf>

Ledezma, N. M. (2016). *Comentario al Código Procesal Civil Tomo I*. Lima: GACETA JURIDICA. Recuperado el 10 de 05 de 2017

Ledezma, N. M. (2016). *Comentario del Código Procesal Civil tomo II*. Lima-Peru: Gaceta Juridica.

LP, p. p. (12 de Marzo de 2018). *La competencia*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/primer-pleno-jurisdiccional-distrital-constitucional-competencia-territorial-proceso-amparo/>

Mendives, N. L. (Mayo de 2020). *Desnaturalización de Locación de servicio Alcances y Efectos*. Obtenido de Aria Laboral: https://www.carcamoabogados.com/blog_ver.php?id_blog=57

Ministerio de Justicia Derechos Humanos. (2014). *Protocolo de Gestión de Audiencias*. Recuperado el 23 de noviembre de 2020, de

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b220fa0040999d949d22dd1007ca24da/Protocolo+de+gesti%C3%B3n+de+audiencias.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b220fa0040999d949d22dd1007ca24da>

- Monroy, G. J. (2016). *Introducción al Proceso civil*. Lima: Temis.
- Morales, C. p. (2016). *Nulidad de Acto Jurídico Administrativo*. Lima: San Marcos.
- Moreno, M. G. (20 de Enero de 2018). *Justicia Problemas y soluciones*. Recuperado el 30 de Diciembre de 2020, de <https://www.larepublica.co/analisis/gustavo-moreno-montalvo-2565659/justicia-problemas-y-soluciones-2590440>
- Muñoz, E. (2021). *Derecho Laboral: el despido de trabajadores en el Perú*. Lima : San-Marcos.
- Nava, G. L. (08 de Diciembre de 2019). *Manual de Derecho Laboral*. Obtenido de https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual_luisnava.pdf
- Nueva ley Procesal de Trabajo Ley 29497*. (s.f.). Obtenido de <https://lpderecho.pe/nueva-ley-procesal-trabajo-ley-29497-actualizada/>
- Ordóñez, H. L. (2016). *La competencia del juez Laboral en la Nueva Ley procesal de Trabajo*. Lima: Grijley E.I.R.L.
- Ortiz, E. (05 de Diciembre de 2018). Los cuatro problemas del sistema de justicia en Perú que arrastran a la competitividad. *Diario la Gestión*, págs. 1-3.
- Paredes, I. J. (01 de Mayo de 2019). Obtenido de Análisis Jurisprudencial Sobre la Desnaturalización del Contrato de Trabajo: <https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/>
- Puente, H. M. (2016). *La competencia en materia laboral*. Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c575f08045980e4c822aab4799720f85/COMPETENCIA_+EN_EL_IIPLENO_JURISDICCIONAL_SUPREMO.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c575f08045980e4c822aab4799720f85
- Puntriano, R. C. (11 de Septiembre de 2018). Sentencias Laborales. *El Peruano Jurídico*, pág. 9.
- Real Académica . (2015). *Diccionario de la lengua Española* (22 ed.). Recuperado el 03 de 10 de 2017
- Reposición por despido fraudulento, 19699-2016 (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria 14 de Marzo de 2016).

- Revilla, C. (Marzo de 2019). *La debida acumulacion de pretensiones*. Obtenido de La debida acumulacion de pretensiones: http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1867/3/Yenifer%20Carhuay_Rodrigo%20Revilla_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf
- Reyna. (2017). *Oralidad en el Proceso Civil Peruano*. 96. Recuperado el 2017 de 10 de 31, de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2814/DER-_008.pdf?sequence=1
- Rioja, B. A. (2014). *El Proceso Civil*. Arequipa-Peru: ADRUS S.R.L.
- Ruiz, L. M. (29 de 09 de 2018). *Fijacion de Puntos Controvertidos*. Obtenido de <http://catedrajudicial.blogspot.com/2008/09/fijacin-de-puntos-controvertidos.html>
- Saavedra, B. S. (2018). *Informe de la Administracion de Justicia en Bolivia* . Obtenido de https://www.dplf.org/sites/default/files/informe_estado_de_la_justicia_2018_bol.pdf
- Snata Cruz, C. L. (2020). *Calidad de sentencia de primera y segunda instancia*. Lima.
- Valderrama, L. (2016). *Sistema de Legislacion Laboral*. Lima : San Marcos.
- Vasquez, R. K. (2021). *Proposito del Garantismo Procesal y Activismo Judicial*. Lima: San Marcos.
- Vega, C. E. (29 de Septiembre de 2021). *Regimen Laboral CAS*. Obtenido de Diario La Gestion: <https://gestion.pe/economia/que-es-el-regimen-laboral-cas-trabajo-regimen-laboral-derechos-laborales-servir-peru-noticia/?ref=gesr>
- Vinatea, R. L. (2016). *Guia Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- W. Peyrano, J. (s/f). La carga de la prueba. En *Escritos sobre diversos temas de Derecho Procesal* (pág. 957).
- Zagrebelski, G. (2016). *El Derecho Ductil*. Madrid-España: Trotta.
- Jurista Editores (2017). *La Constitución Política Perú*. Edición mayo 2017. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). *Reglamento del Comité Institucional de Ética en Investigación - Versión 005 – Aprobado por la Resolución CU 0528-2020-CU-Uladech Católica De fecha 22 de julio 2020*.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Reglamento de Investigación
Versión 015 – Aprobado 0543-2020-CU-Uladech católica 24 de julio 2020.

Matteis, A. (2018). *Derechos Laborales en Italia*. Roma: Organizacion Internacional
de Trabajo.

A

N

E

X

O

S

ANEXO 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente. N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07 Distrito Judicial de Lima, Lima, 2022

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
VIGESIMO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA

EXPEDIENTE N° : 3847-2016-0-1801-JR-LA-07
MATERIA : INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONE Y NORMAS
LABORALES
DEMANDANTE : P
DEMANDADO : M
JUEZ : Y
SECRETARIO : E
SENTENCIA N° 131- 2016 __– 20° JETLRESUC
Lima, 20 de Junio de 2016

AUTOS Y VISTOS: en Audiencia Pública de Conciliación de fecha 13 de Junio del 2016, con la concurrencia de las partes se procedió a efectuar el Juzgamiento Anticipado, conforme al último párrafo del artículo 43° de la Ley N° 29497.

I PARTES:

- a) El demandante P (en adelante el actor).
- b) La demandada M (en adelante la demandada).

DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: II.- DE LAS PRETENSIONES QUE SON MATERIA DEL JUICIO:

El Juzgador, conforme al artículo 43°, numeral 3) de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo – NLPT, al no lograr la conciliación, fijó las pretensiones materia de juicio, formulados por el actor, mencionándose los siguientes:

Pretensión Principal:

Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes por el período del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de julio del 2011 y la nulidad de los contratos administrativos de servicios-CAS por el período del 01 de agosto del 2011 al 31 de enero del 2016; debiéndose considerar una relación a plazo indeterminado desde el 01 de diciembre del 2009, bajo el Decreto Legislativo 728.

Se ordene a la demandada la nulidad del despido encausado del cual fuera objeto la

actora con fecha 31 de enero del 2016 ordenándose su reposición en su puesto habitual de labores de obrero municipal. Segunda P Se ordene el pago de las remuneraciones devengadas desde el 01 de febrero del 2016 hasta la fecha efectiva de la reposición de la actora. Se ordene el reintegro de remuneraciones en la suma de S/. 87,625.00 soles, período del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de enero del 2016, por aplicación del convenio colectivo de diciembre del 2014. Se ordene el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.

III.- FUNDAMENTOS DEL DEMANDANTE:

El actor, invoca los siguientes fundamentos de hecho:

a) Que, es trabajadora de la demandada y que fue formalmente contratada para trabajar en la Subgerencia de Bienestar Social a partir del 01 de diciembre del 2009, percibiendo como última remuneración la suma de S/. 750.00 soles.

b) Que, el Juzgador, en aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad establezca la existencia real de una relación laboral subordinada, remunerada, de naturaleza personal y directa al amparo de los artículos 4°, 5 y 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Legislativo 728-TUO D.S. 003-97-TR entre la demandante y la M. demandada, por haberla encubierto o simulado mediante una relación formalmente basada en el Decreto Legislativo 1057, norma que no es aplicable para regular una relación laboral, más aún si la actora es obrera municipal desde el 01 de diciembre del 2009 cumpliendo los elementos esenciales y típicos del Contrato de Trabajo desde la fecha de ingreso al 31 de enero del 2016.

IV.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDADA:

La representación de la entidad demandada, sostiene lo siguiente:

a) Que, la demandante laboró para su entidad edil, desde el 01 de diciembre del 2009 al 31 de enero del 2016 en la Sub Gerencia de Bienestar y desarrollo de Capacidades, conforme se acredita con sus boletas de pago, contratos de locación de servicios,

contratos administrativos de servicios haciendo las labores acordes con el desempeño de su puesto laboral.

b) Que , al recurrente se le informo que su contrato a concluido, ya que de acuerdo a los contratos CAS, tienen un período determinado y evidentemente al terminar el plazo del contrato simplemente se le ha comunicado que ya no continuará en la labor que desempeña, es por ello, que respecto a los contratos administrativos tienen su propia configuración legal, y tiene sus plazos que se tienen que cumplir, por ello, que dentro de la administración pública los contratos laborales tienen sus respectivos plazos, y en el presente caso se firmaban los contratos mensualmente.

c) Que, es cierto que la demandante ha laborado por más de cuatro años, pero para poder ingresar a laborar en las instituciones públicas se tiene que ingresar por concurso público tal y como lo expresa la sentencia N° 5057-2013-PA/TC, es por ello, que su reposición debe declararse infundada ya que afectaría un precedente vinculante emitida por el Tribunal Constitucional.

V.- DE LA DECISIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO:

El Juzgador, luego de recepcionado el escrito de contestación a la demanda; conforme a lo previsto en el último párrafo del artículo 43° de la Ley Procesal de Trabajo; consideró que la cuestión debatida en el presente proceso aun cuando versa sobre hechos, no era necesario la actuación de medio probatorio alguno; en atención a la admisión tácita de los hechos referidos al tiempo de servicios, labor desarrollada, remuneración percibida; tanto más si todos los medios probatorios ofrecidos por ambas partes son pruebas documentales que no requiere de actuación probatoria y que además generan convicción y certeza; en tal virtud se dispuso pasar al Juzgamiento Anticipado del proceso; requiriendo a los Abogados de ambas partes para que expongan sus alegatos finales; los que fueron expresados como consta de la grabación del audio y video; emitiéndose a continuación el fallo oral con la breve sustentación oral de sus fundamentos, señalándose fecha para la notificación de la sentencia escrita, la cual se procede a emitir a continuación.

VI.- DEL CONTENIDO DE LA SENTENCIA:

DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA.

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

2. Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y la contestación; y que la inasistencia de los testigos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al Juez, pronunciar sentencia sí, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados (artículo 21° NLPT); debiendo tener presente la regla general de que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos (artículo 23.1 NLPT); así como las reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales (artículo 23.1 NLPT); que precisan que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. (artículo 23.2); es decir que la acreditación de la ausencia del vínculo laboral alegado o la autonomía o independencia en la prestación del servicio (sin subordinación), corresponde exclusivamente al demandado; y finalmente se precisa también que le corresponde al demandante, que invoca la calidad de trabajador, acreditar la existencia del daño alegado

ANÁLISIS DE LA PRIMERA PRETENSION:

DESNATURALIZACION DE CONTRATATOS:

3. Respecto que se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes por el período del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de julio del 2011 y la nulidad de los contratos administrativos de servicios-CAS por el período del 01 de agosto del 2011 al 31 de enero del 2016; debiéndose considerar una relación a plazo indeterminado desde el 01 de diciembre del 2009, bajo el Decreto Legislativo 728.

4. Que, el contrato de trabajo, supone que el trabajador le presta servicios personales subordinados y dependientes a su empleador; percibiendo en contraprestación de sus servicios una remuneración; cuyos elementos esenciales conforme a los artículos 4°, 5°, 6° y 9°1; del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, (en adelante LPCL) son: la prestación Personal de servicios (servicios prestados directa y personalmente por el trabajador como Persona natural), la remuneración (el íntegro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, sea en dinero o en especie y cualquiera sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición) y la subordinación (la dependencia del trabajador y la obligación de acatar las órdenes del empleador, quien tiene la facultad de reglamentar las labores, dictar órdenes para su ejecución, supervisar su cumplimiento y de imponer las sanciones en los casos de incumplimiento).

5. La doctrina, adicionalmente reconoce como elementos típicos que permiten también configurar un contrato de trabajo; los que cumplen una doble función: sea como indicios para determinar la existencia de vínculo laboral (ejm. contratación preferente de duración indeterminada; el lugar donde se presta el servicios; la jornada de trabajo; la exclusividad del servicio para un empleador, el régimen laboral establecido para el empleador, etc.); o como elementos para graduar el disfrute de los beneficios laborales (ejm. jornada superior a las 4 horas para CTS, jornadas superiores a las 8 horas, para horas extras, etc.).

6. Los contratos de locación de servicios o los contratos de servicios no personales; si bien guardan similitud con los contratos de trabajo, por la concurrencia de los elementos de la prestación personal del servicio y la retribución por dichos servicios; sin embargo se diferencian de éste por la ausencia de la subordinación o dependencia; pues en aquellos contratos, los servicios son prestados con autonomía o independencia, con los conocimientos y habilidades propias del locador sin obligación de acatar las órdenes del comitente, ni ser pasible de sanciones disciplinarias por los incumplimientos en que incurriera.

7. Cuando, se den situaciones en los que los empleadores impongan la celebración de contratos de naturaleza civil, con el fin de aparentar la ausencia de vínculo laboral, pese a que en la realidad los servicios son subordinados o dependientes, la controversia debe ser resuelta aplicando el Principio de Primacía de la Realidad, que según Américo Plá Rodríguez ² significa: "... que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos", es decir; si en los hechos se verifica la concurrencia de la subordinación y por ende existencia del vínculo laboral, debe otorgarse preferencia a tales hechos, frente a lo que esté estipulado en los contratos o documentos y conforme a ello concluirse que en la realidad la vinculación establecida es de naturaleza laboral, tal como así también lo estableció el Acuerdo ³ adoptado por el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000; y la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03015-2010-PA/TC4.

8. En el presente caso, se encuentra acreditado con los dichos por las partes, que la actora le viene prestando servicios personales continuos e ininterrumpidos a la demandada, desde el 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de julio del 2011 sujeto a contratos de locación de servicios no personales brindando servicios de ayudante de cocina en la Sub Gerencia de Bienestar Social y Desarrollo de Capacidades; como así lo reconoció expresamente la demandada en su contestación a la demanda, aunque atribuyéndole naturaleza civil y naturaleza administrativa a dichos servicios.

9. Igualmente la demandada no negó ni contradujo que el actor viene percibiendo una retribución mensual en contraprestación a sus servicios cuyo importe inicial fue de S/550.00 soles; retribuciones que a criterio de ésta Judicatura revisten las características de una remuneración porque constituye una contraprestación directa a sus servicios efectivos y cuya percepción no fue condicionado al cumplimiento específico de metas, objetivos o resultados o la realización de una determinada prestación concreta; Requiriéndose sólo el transcurso de los períodos mensuales, lo que evidencia obviamente Que el riesgo en el pago de dicha contraprestación estuvo a cargo de la entidad demandada.

10. Para establecer la concurrencia o no de la subordinación en el período del 01 de diciembre del 2009 al 31 de julio del 2011; debe tenerse presente que la actora brindo servicios de ayudante de cocina de la entidad demandada, que constituye una labor típicamente subordinada; pues requiere ser realizado ineludiblemente bajo la dirección y supervisión de la entidad demandada, en este caso la Sub Gerencia de Bienestar Social y Desarrollo de Capacidades, como así lo afirmó también la demandada en su contestación a la demanda y como así se desprende de lo manifestado por el Asistente Administrador de la demandada en la Constancia Policial de fojas 64; siendo evidente pues que dicha labor implicaba necesariamente la sujeción a un horario de trabajo conforme se señala en la acotada constancia cuando el Administrador señala que el horario trabajado de la demandante era de 8:00 a 16:30 y los lugares determinados, es decir en los locales donde debía brindar el servicio de ayudante de cocina; utilizando los instrumentos y materiales de su propiedad, cumpliendo de tal modo las funciones o atribuciones de carácter permanente que le corresponden a la Jefatura referida; los que si bien pueden ser desarrollados por terceros en forma autónoma, empero ello sólo puede producirse a través de personas jurídicas y mediante administración indirecta (previa licitación pública o adjudicación directa de obras o proyectos), situación jurídica que no acreditó la demandada que se haya producido de tal manera; pues las labores fueron administrados y dirigidos por la misma demandada; circunstancias que conllevar a afirmar que la actora estuvo subordinada a la demandada.

11. Lo antes afirmado, no puede ser desvirtuado con la simple alegación de haberse

suscrito voluntariamente contratos de locación de servicios; pues la demandada no acreditó fehacientemente que la actora haya prestados servicios independientes u autónomos; siendo que los servicios contratados al ser parte de las funciones ordinarias y permanentes de la entidad demandada, son de carácter subordinado; lo que impone la aplicación del principio de primacía de la realidad, en cuya virtud dicha vinculación civil se desnaturalizó y deviene en ineficaz; convirtiéndose conforme al artículo 4° de la LPCL, en un contrato de trabajo de duración indeterminada; condición que además resulta compatible con el artículo 37° de la Ley N° 27072 Orgánica de Municipalidades, que señala que los trabajadores obreros están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

12. A mayor abundamiento, debe tenerse también presente el principio de laboralidad previsto en el artículo 23°, numeral 23.2) de la NLPT, que señala que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; prueba en contrario que debió ser aportada por la demandada, pero que no fue cumplida; por lo que ésta Judicatura concluye que la actora prestó servicios personales y subordinados a favor de la demandada como obrera de cocina, desde el 01 de Diciembre del 2009 al 31 de julio del 2011, sujeto al régimen laboral privado.

NULIDAD DE CONTRATO ADMINISTRATIVOS Y SERVICIOS

13. Respecto a que a la nulidad de los contratos administrativos de servicios celebrados entre las partes; cabe en principio precisar que los contratos administrativos de servicios -en adelante CAS- son de naturaleza pública, y además el Tribunal Constitucional, mediante STC 002-2010-PI/TC, estableció ergo omnes la constitucionalidad del Decreto Legislativo N° 1057 que regula dichos contratos, por lo que en ésta sentencia no se Realizará ningún juicio sobre la constitucionalidad de los mismos.

14. Igualmente debe precisarse, que si bien es cierto que el Supremo Tribunal Constitucional estableció como doctrina jurisprudencia, en la STC emitida en el

expediente N° 3818-2009-PA/TC, que la celebración de los contratos administrativos de servicios importó una novación de los contratos que anteriormente hubieran celebrado las partes; y que por ende se eximió de realizar el análisis sobre la desnaturalización de los contratos de naturaleza civil que hubiera regido dicha vinculación inmediata anterior a la suscripción del CAS; en el presente caso los hechos materia de pronunciamiento son sustancialmente distintos; por lo que lo resuelto en la aludida sentencia (Exp. 3818-2009-PA/TC), no puede servir de parámetro normativo -precedente o doctrina jurisprudencial- para éste caso, dado que los hechos materia del presente proceso no son los mismos a aquellos que sustentan la ratio decidiendo de dicha sentencia; y en todo caso aun cuando pudiera pretender equipararse los hechos, tal doctrina jurisprudencial, habría sido modificada por la doctrina jurisprudencial contenida en la STC emitida en el expediente N° 01154-2011-AA/TC.

15. Así el objeto a dilucidar en ésta sentencia, es determinar si la celebración y suscripción de los contratos administrativos de servicios afectan o vulneran el principio de irrenunciabilidad de derecho previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú y por ende si devienen en inválidos y en tal virtud si cabe reconocerle al actor vínculo laboral indeterminado.

16. Este análisis debe partir de la premisa de que la doctrina jurisprudencial de la STC 3818- 2009-PA/TC y los numerosos pronunciamientos análogos, verbi gracia, el también citado expediente número 00604-2011.-PA/TC, sólo determinan, resuelven o establecen, a partir de la incontrovertible constitucionalidad del CAS, ratificada con efecto erga omnes, en la STC emitida en el expediente N° 002-2010- PI/TC, la imposibilidad de otorgar tutela restitutoria (reposición) derivada de un contrato administrativo de servicios válidamente suscrito; sin embargo debe anotarse que dicha doctrina jurisprudencial no se pronunció sobre la desnaturalización de la contratación de servicios previa o anterior a la suscripción, sin solución de continuidad del CAS, como así lo ratifica el Tribunal Constitucional en el fundamento 8 de la SIC 3818-2009- PA/TC, cuando enfatiza: "Conforme hemos precisado en los fundamentos precedentes, no corresponde analizar en el presente proceso si con anterioridad a la

suscripción del contrato administrativo de servicios, los contratos que suscribió el demandante fueron desnaturalizados.” (Cursiva nuestro).

17. Como segunda premisa a considerarse es que la doctrina jurisprudencial anterior, quedó modificada con la doctrina jurisprudencial contenida en el expediente N° 01154-2011- AA/TC, a realizar el análisis en torno a que si la celebración de los contratos CAS, estuvo precedida de contratos de locación de servicios que encubrieron en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, se evidencia la afectación a los derechos laborales señalados en el artículo 26° de la Constitución Política del Perú y la vulneración al derecho al trabajo, tal como así se desprende de su fundamento jurídico 9):

9.- Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandada independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique, lo que no ha ocurrido en el presente caso.

18. Lo antes señalado, además se sustenta con el criterio uniforme asumido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la CASACION LABORAL N° 07-2012-LA LIBERTAD, en sus considerandos octavo, noveno y décimo, al definir el marco constitucional en el que debe resolverse las controversias respecto la existencia de relación laboral encubierta por la suscripción de contratos civiles, sucedidos sin solución de continuidad por un contrato CAS; al estimar que no existe apartamiento de la doctrina jurisprudencial contenida en la STS emitida en el expediente N° 03828-2009-PA/TC, en razón a que en dicha sentencia no se aborda en específico el período previo al Contrato CAS, en el que se discuta la desnaturalización de una contratación fraudulenta y se predique respecto a ella la existencia de un contrato laboral, y por lo cual no cabe aplicarse al

trabajador el contrato CAS; y en el caso concreto se demostró que el demandante demostró que antes de la suscripción de los contratos CAS, ostentaba un contrato de trabajo a plazo indeterminado, incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos, el cual no podía modificarse en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y principio protector.

19. Similar criterio también fue esbozado en la CASACIÓN LABORAL N° 10-2012-LA LIBERTAD (El Peruano 31.AGO.2012), en el cual en su considerando tercero se señala: Tercero.- (...). Se determinó además que, si bien para acceder a tal modalidad de contratación basta la sola suscripción, dicha conclusión debe necesariamente enmarcarse en el fundamento de La ratio decidiendo de la sentencia constitucional, cuál es –según se desprende de su texto-, la Inexistencia de relación laboral (encubierta o no bajo otra forma contractual) y el empleo de la contratación administrativa de servicios como medio de mejoramiento de la condición del servidor público.

20. Se reitera el criterio en la CASACIÓN LABORAL N° 40-2012-LA LIBERTAD (El Peruano Quinto.- La interpretación de la sentencia recaída en el expediente N° 00002-2010-PC/TC a través de la cual se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad incoada contra el Decreto Legislativo N° 1057, permite colegir con meridiana claridad que, lo que en rigor se dispuso con la misma es la validez, entiéndase la compatibilidad, de dicha norma con la Constitución del Estado, pero desde la fecha de su entrada en vigencia, esto es a partir del veintiocho de junio del 2008. Así las cosas, no obstante que se establezca que para acceder a tal contratación basta su sola suscripción, dicha conclusión (fundamento jurídico 17), dicha conclusión debe necesariamente enmarcarse en el fundamento de la ratio decidiendo de la sentencia constitucional, cuál es – según se desprende de su texto, la inexistencia de relación laboral alguna (encubierta o no bajo otra forma contractual) y el empleo de la contratación administrativa de servicios como medio de mejoramiento de tal condición del servidor.

Sexto.- La conclusión que antecede no resulta contraria ni desnaturaliza el propio texto

de la sentencia constitucional antes aludida, en principio porque en el ámbito del Derecho del Trabajo, los jueces laborales están en el deber de resolver los conflictos sometidos a su jurisdicción, a la luz de los principios y valores laborales constitucionalizados, entre los que se anotan: el principio protector; el de irrenunciabilidad de derechos; principio de continuidad; y el principio de primariedad de la realidad (...). En segundo término, porque existe una prohibición expresa de novar una relación laboral a tiempo indeterminado –en caso esté fehacientemente acreditada por otra que otorgue derechos menores a los reconocidos por la primera, conforme se desprende del artículo 78 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, y que plasma además lo que se conoce en doctrina como Principio Protector (...).

Sétimo.- Adicionalmente, porque la justicia especializada laboral, en cada uno de sus niveles, es el llamado a ser el primer guardián de la Constitución del Estado, en la cual se recogen los principios y valores laborales, (...), razón por la cual se le impone el deber de hacer prevalecer la norma constitucional por encima de cualquier otra norma, acto e incluso decisión estatal que la afecta, (...), e impone al juzgador que el conflicto sea enfocado precisamente en estos términos.

Octavo.- Es pues en este marco constitucional en el que deben resolverse los conflictos judicializados en los que se discuta la existencia de una relación laboral encubierta por la suscripción de contratos civiles (locación de servicios y/o servicios no personales), que se vean sucedidos –sin solución de continuidad- por un contrato administrativo de servicios – CAS, que lleva ínsita la limitación de vocación de permanencia en el tiempo que sí posee un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.”

21. El mismo criterio fue establecido por la Sala Transitoria Laboral de Lima, en el Expediente N° 00145-2009-0-1801-JR-LA-09, en cuyos fundamentos 19) y 34) señaló: “19.- En ese sentido, siendo que se ha establecido que ha existido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado por el período comprendido entre el 01 de marzo del 2001 hasta el 30 de junio del 2008, no podría ser contratado de ninguna manera bajo un contrato a tiempo determinado por el segundo período antes

citado, así como no podía ser contratado a través del contrato administrativo de servicios pro el último período”.

34.- Por lo tanto, en aplicación de los principios antes citados, teniendo en cuenta que este colegiado ha concluido que el trabajador se encontró sujeto a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, la suscripción posterior del Contrato Administrativo de Servicios implica desmejorar la situación laboral del trabajador, lo cual afecta la vigencia del principio de continuidad laboral, el principio de condición más beneficiosa, el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales, el principio protector y el principio de igualdad en las relaciones laborales, principio este último cuya garantía se encuentra tutelada por el Convenio 111, Convenio Fundamental de la OIT que forma parte del derecho nacional.”

22. En el presente caso, se tiene que establecido con la conclusión contenida en el de ésta sentencia, que el actor en el período del 01 de diciembre 2009 al 31 de julio del 2011, estuvo sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada; en virtud a ello, su condición de trabajador del régimen laboral privado pasó a formar parte Del repertorio de sus derechos subjetivos; sin embargo en forma inmediata y sin solución de continuidad la demandada le instó a suscribir a partir del 01 de agosto del 2011 contratos administrativos de servicios; incurriéndose con ello en una vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución; afectación que determina la invalidez de dicho contrato y de los subsiguientes que fueron suscritos en el período de agosto del 2011 al 31 de enero del 2016; tal como así es el criterio adoptado por la instancia máxima del Poder Judicial en las Casaciones antes mencionadas.

23. Que, respecto al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución; en el fundamento 24 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC; el Tribunal Constitucional hace un desarrollo jurisprudencial en los términos siguientes:

24. Que, además de los principios referidos, cabe también invocar en el presente caso

el análisis de los límites explícitos e implícitos de libertar de contratar, los cuales se mencionan en el tercer considerando de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 2670-2002-AA/TC de fecha 30.ENE.2004, en los términos siguientes:

d) Si bien el artículo 62° de la Constitución establece que la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase, dicha disposición necesariamente debe interpretarse en concordancia con su artículo 2°, inciso 14), que reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público. Por consiguiente, y a despecho de lo que pueda suponer una conclusión apresurada, es necesaria una lectura sistemática de la Constitución que acorde con lo citado, permita considerar que el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances incluso, no sólo por límites explícitos, sino también implícitos; e) Límites explícitos a la contratación conforme a la norma pertinente, son la licitud como objetivo de todo contrato y el respeto a las normas de orden público. Los límites implícitos, en cambio, serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos, asumir que un acuerdo de voluntades por más respetable que parezca, puede operar sin ningún referente valorativo, significaría no precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de los derechos;

25. Que, a tenor de lo señalado; en el presente caso, el actor considera que el contrato administrativo de servicios es inválido y por ende debe reconocérsele vínculo laboral; alegación que impone al Juzgador el realizar el análisis correspondiente, estimándose que se produjo la afectación al principio de irrenunciabilidad; dado que la celebración del nuevo contrato administrativo de servicios (o según el TC, un nuevo contrato de trabajo sujeto a régimen especial); supone implícitamente la ejecución de un acto de disposición; por el cual se habría desconocido su condición o status jurídico

de trabajador; para ser sustituido por el de un prestador no autónomo de servicios administrativos; y además con una disminución ostensible y evidente de sus derechos laborales; dado que evidentemente los derechos reconocidos en el ámbito del régimen laboral privado 5 con el carácter de derechos mínimos indisponibles resultan ser claramente superiores frente a los derechos reconocidos por el régimen de los contratos administrativos de servicios regulado por el Decreto Legislativo 10576; con lo que se evidencia pues un acto de disposición de derechos de carácter imperativo, pues se derivan de la Constitución y de la ley; transgrediéndose con ello lo previsto por el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado; originándose como consecuencia de ello la invalidez de dicho acto de disposición de derechos, es decir la invalidez de los contratos administrativos de servicios; máxime si se tiene en cuenta que la prestación de los servicios de la actora fueron continuos e ininterrumpidos y entre la vigencia de los contratos de locación de servicios y la suscripción del primer contrato administrativo de servicios no hay solución de continuidad; por consiguiente atendiendo a que el actor continuó desarrollando las mismas labores de naturaleza permanente y de modo subordinado; debe concluirse que su vinculación estuvo a un contrato de trabajo de duración indeterminada, desde el 01 agosto de del 2001 al 31 de enero del 2016.

NULIDAD DEL DESPIDO INCAUSADO

26. Respecto a determinar si corresponde declarar que la actora fue pasible de un despido incausado y se ordene su reposición en su puesto habitual de labores; cabe precisar que el actor adquirió el derecho a la protección contra el Despido Arbitrario, fijado por el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, por haber superado el periodo de prueba y haberse convertido los contratos de locación de servicios en un contrato de trabajo de duración indeterminada, en cuya situación la extinción de su vínculo laboral sólo podía sustentarse en una causa justa prevista en la ley; con exclusión del vencimiento del plazo del contrato, que sólo es aplicable a los contratos de trabajo sujetos a modalidad válidamente celebrados.

27. En el presente caso, la demandada invoca como causa de extinción del vínculo

laboral del actor el vencimiento del plazo del contrato, causal que no les es aplicable en virtud a que ella estuvo sujeta a un contrato de trabajo de duración indeterminada, evidenciándose con ello la invocación de una causal aparente, que se califica como inexistente o la ausencia de una causa justa, a lo que se agrega además la inobservancia del procedimiento formal del despido previsto en los artículos 31° y 32° de la LPCL, incurriéndose con ello en afectación al derecho al debido proceso, derecho fundamental consagrado en el artículo 139°, inciso 3) de la Constitución Política del Estado; por ende se concluye que la demandada incurrió en despido encausado, lo que genera como consecuencia jurídica el DERECHO A LA REPOSICIÓN de la actora.

28. En efecto, el despido encausado se configura de acuerdo con lo expuesto por el TC en el Proceso de Llanos Huasco, expediente N° 976-2001-AA/TC, cuando “se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna, ya sea derivada de la conducta o de la labor que la justifique”. En este caso, al no ser válida la invocación de la causa de vencimiento del plazo del contrato administrativo de servicios; tal situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene en lesivo del derecho constitucional al trabajo, al configurarse que la actora, fue objeto de despido encausado.

29. Si bien es cierto que la eficacia restitutoria frente al despido expresada en la reposición, conforme a la regulación legal contenida en la LPCL, fue taxativamente establecida sólo para los supuestos de nulidad de despido previstos en su artículo 29°; también es cierto que la protección de los derechos fundamentales como es el derecho al trabajo y la protección adecuada contra el Despido Arbitrario, en primer término le ha sido encargado a todo Juez; en éste caso al Juez de Trabajo, como así se desprende del fundamento 20) de la STC emitida en el expediente N° 0206-2005-AA/TC1; lo que además fue reiterado y ratificado con el acuerdo adoptado en el Primer Pleno Jurisdiccional realizado por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, al determinar la procedencia de la Reposición de los trabajadores, en la vía ordinaria laboral, además de los casos de nulidad de despido; en los casos de los trabajadores que fueron pasibles de despidos encausados o fraudulentos; lo que resulta además compatible con lo previsto en el artículo 22° de la

LPCL, que establece que para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

30. En el presente caso, al concluirse que la actora, fue pasible de despido encausado; corresponde también reconocerle la consecuencia en el derecho que le asiste para su reposición en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar categoría.

ANALISIS DE LA PRETENSIÓN ACCESORIA

31. Respecto al pago de las remuneraciones devengadas, cabe precisar que si bien es cierto que la regulación contenida en el artículo 40° de la LPCL, está vinculada expresamente a la nulidad de despido y que por ende no existiría regulación jurídica expresa en torno al despido encausado lo que supondría un vacío normativo, cabe entonces realizar la labor de integración jurídica, acudiendo a la analogía y en tal virtud estimar que atendiendo a que la situación de hecho tanto en el caso de una nulidad de despido como en el caso de un despido encausado es igual, es decir que en ambos el despido del trabajo es nulo o inexistente; la consecuencia jurídica prevista en el dispositivo mencionado, también debe ser aplicable o extensible por analogía a ambos supuestos, es decir que al haberse ordenado también la reposición de la actora, le asiste el derecho al pago de las remuneraciones que se devenguen en todo el período comprendido entre la fecha de extinción del vínculo laboral y la fecha de reposición efectiva, con deducción de los periodos de inactividad procesal y cuya determinación cuantitativa deberá efectuarse en la etapa procesal de ejecución de sentencia; precisándose que la Corte Suprema de Justicia también estableció la similitud de situaciones en los casos del despido encausado y fraudulento respecto a la nulidad del despido al establecer el mismo plazo de caducidad para dichas acciones.

32. Respecto al Reintegro de Remuneraciones en la suma de S/. 87,625.00 soles, período del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de enero del 2016, por aplicación del

convenio colectivo de diciembre del 2014; cabe precisar que según Acta de Trato Directo de fecha

13 de diciembre del 2015 que obra a fojas 65 al 71, en cuya cláusula cuarta señala: “Respecto al numeral II del pliego; referido a las Demandas Económicas, las partes convienen que todo concepto se efectuará un incremento equivalente al 27% de la escala remunerativa vigente, adecuándose a la siguiente estructura remunerativa que entrará en vigencia a partir del 1° de enero del 2005:

CA 1	S/. ,830.00
CA 2	S/. 1,790.00
CA 3	S/. 1,755.00
CA 4	S/. 1,715.00
CA 5	S/. 1,675.00

33. Que, en consecuencia habiendo reconocido a la demandante que tuvo una relación laboral a plazo indeterminado, y siendo que la demandada ingreso a laborar desde 01 de diciembre del 2009 al 31 de enero del 2016 fecha en que se encontraba vigente el convenio colectivo le corresponde a la actora el reintegro tomando como remuneración la suma de S/.1,675.00, por lo que le corresponde la suma de NOVENTA Y DOS MIL QUINIENTOS CINCUENTA y 00/100 nuevos soles (S/, 92,550.00) conforme al siguiente cuadro: 34.

PERIODO		OBRERO CA5			DEMANDANTE			TOTAL REINTEGR
		PAGOS ANUALES	HABER MENSUAL	TOTAL ANUAL	PAGOS ANUALES	MONTO MENSUAL	TOTAL ANUAL	
Del	Al							
01/12/09	31/12/09	1	1,675.00	1,675.00	1	550.00	550.00	1,125.00
01/01/10	31/12/10	14	1,675.00	23,450.00	12	550.00	6,600.00	16,850.00
01/01/11	31/07/11	8	1,675.00	13,400.00	7	550.00	3,850.00	9,550.00
01/08/11	31/12/11	6	1,675.00	10,050.00	5	750.00	3,750.00	6,300.00
01/01/12	31/12/12	14	1,675.00	23,450.00	12	750.00	9,000.00	14,450.00

01/01/13	31/12/13	14	1,675.00	23,450.00	12	750.00	9,000.00	14,450.00
01/01/14	31/12/14	14	1,675.00	23,450.00	12	750.00	9,000.00	14,450.00
01/01/15	31/12/15	14	1,675.00	23,450.00	12	750.00	9,000.00	14,450.00
01/01/16	31/01/16	1	1,675.00	1,675.00	1	750.00	750.00	925.00
TOTAL REINTEGRO DE REMUNERACIONES S/.								92,550.00

INTERESES LEGALES:

35. Habiéndose determinado la existencia de un adeudo de carácter laboral, corresponde amparar el pago de intereses financieros conforme al artículo 56° del Decreto Supremo N° 01-97-TR y los intereses legales, los mismos que serán liquidados en ejecución de sentencia de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25920.

DEL PAGO DE COSTAS Y COSTOS

36. Las costas y costos del proceso, conforme al artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados; sin embargo sí deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, debiendo además precisarse su cuantía o modo de liquidación; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la misma ley que señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil.

37. Si bien el artículo 413° del código procesal civil exonera al Estado del pago de las costas y costos del proceso, sin embargo la séptima disposición complementaria de la NLPT, señala que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; disposición especial que permite la imposición de dicha condena; en tal sentido en el presente caso, se admitió las pretensiones demandadas, aunque no en los importes reclamados y considerando además que los temas materia de controversia son reiterativos, es decir ya existen pronunciamientos uniformes que

determinan su procedencia, circunstancias que conllevan a ésta Judicatura a imponerle a la demandada la condena en los costos procesales, los cuales se estiman en el importe equivalente al quince por ciento (15%); de todo los importes que se ordene pagar a favor del actor; lo cual incluye las obligaciones principales y los intereses respectivos y deberá ser calculado en ejecución de sentencia.

VII.- DECISIÓN:

Por las razones expuestas la Señorita Juez del Vigésimo Juzgado Laboral Permanente de Lima, Administrando Justicia a Nombre de la Nación: **RESUELVE:**

1) Declarar FUNDADA la demanda interpuesta por P. D sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en consecuencia RECONOCER al actor que estuvo en el período 01 de diciembre del 2009 al 31 de enero del 2016 sujeta a un contrato de trabajo de duración indeterminada en el régimen laboral privado.

2) ORDENAR que la demandada REPONGA a la actora P. a su centro de labores.

3) ORDENAR que la demandada, le pague a la actora el importe de NOVENTA Y DOS MIL QUINIENTOS CINCUENTA y 00/100 nuevos soles (S/, 92,550.00), por los conceptos de reintegros de remuneraciones, más los intereses legales, con costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia, SIN COSTAS. Avocándose al conocimiento de la presente causa la Señorita Juez que suscribe por disposición Superior.-

Tómese Razón y Hágase Saber.-

SENTENCIA DE LA SEGUNDA SENTENCIA

SENTENCIA DE VISTA

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial I, realizada la vista de la causa e interviniendo como Juez Superior ponente el señor G; esta Sala Laboral emite la presente resolución con base en lo siguiente:

^ PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a esta instancia la sentencia N° 131-2016, de fecha 20 de junio de 2016, obrante de fojas 170 a 182, que resuelve: “1) Declarar **FUNDADA** la demanda interpuesta por P. contra la M. sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en consecuencia RECONOCER al actor que estuvo en el período 01 de diciembre del 2009 al 31 de enero del 2016 sujeta a un contrato de trabajo de duración indeterminada en el régimen laboral privado. 2) **ORDENAR** que la demandada REPONGA a la actora P. a su centro de labores. 3) **ORDENAR** que la demandada, le pague a la actora el importe de noventa y dos mil quinientos cincuenta y 00/100 soles (S/.92,550.00), *por los conceptos de reintegros de remuneraciones, más los intereses legales, con costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia, SIN COSTAS.* “La parte demandada, mediante escrito de fojas 189 a 197, impugna la sentencia solicitando que se declare **improcedente** o se **revoque** la misma, y sustenta sus agravios en los siguientes términos:

- ❖ Que, la actora no ha acreditado el elemento de la prestación personal del servicio, no pudiendo presumirse la existencia de una relación laboral válida entre las partes por los períodos reclamados; así como tampoco ha demostrado la existencia de subordinación, ni de una remuneración, sino que percibió como contraprestación una retribución dineraria que

nunca fue constante respecto al monto, sino que esta respondía a la complejidad del servicio que brindaba.

- ❖ Que, dada la naturaleza de los contratos de locación de servicios, contratos de trabajo modales y contratos CAS, se determina de modo fehaciente que la actora fue contratada de manera temporal, por lo que bajo ninguna circunstancia podía existir un despido arbitrario, sino que simplemente se cumplió con la finalidad del contrato por un tiempo determinado y se terminó la obra que se realizaba.
- ❖ Que, la demandada no ha despedido incausadamente a la actora, sino que de manera correcta se le manifestó que su contrato de locación de servicios había concluido, y es por esas circunstancias que la relación entre empleado y empleador había culminado con fecha 31 de enero del 2016.
- ❖ Que, respecto a la gratificación por fiestas patrias y navidad de acuerdo a la ley N° 27735, manifiesta que se ha dado una mala interpretación y existe una errónea apreciación al momento de computar dicha obligación. Añade que no le corresponde ninguna compensación por tiempo de servicios toda vez que no existe un contrato indeterminado y además el actor no tiene la calidad de nombrado como para que esté sujeto a los beneficios laborales
- ❖ Que, respecto al pago de los costos dispuesto en la decisión final del presente proceso, dicha disposición nos genera un perjuicio económico toda vez que las instituciones públicas están exentas de pagos de costos y costas según la norma jurídica vigente.

I.3. Pretensiones del proceso

En Audiencia de Conciliación llevada a cabo el 13 de junio de 2016, cuya Acta

de Registro obra de fojas 145 a 147, se precisaron las pretensiones materia de juicio, conforme procedemos a reseñar:

- Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes por el período del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de julio del 2011 y la nulidad de los contratos administrativos de servicios-CAS por el período del 01 de agosto del 2011 al 31 de enero del 2016; debiéndose considerar una relación a plazo indeterminado desde el 01 de diciembre del 2009, bajo el Decreto Legislativo 728.
- Se ordene a la demandada la nulidad del despido incausado del cual fuera objeto la actora con fecha 31 de enero del 2016 ordenándose su reposición en su puesto habitual de labores de obrero municipal.
- Se ordene el pago de las remuneraciones devengadas desde el 01 de febrero del 2016 hasta la fecha efectiva de la reposición de la actora, y se ordene el reintegro de remuneraciones en la suma de S/. 87,625.00 soles, período del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de enero del 2016, por aplicación del convenio colectivo de diciembre del 2014; más los intereses legales, costas y costos del proceso.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

UNO: De conformidad con el artículo 370º, *in fine*, del código procesal civil, aplicable supletoriamente, -que recoge en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*-; en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a éste y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente a l 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.

Respecto de la desnaturalización de los contratos civiles

DOS: La emplazada refiere que la actora no ha acreditado el elemento de la prestación personal del servicio, no pudiendo presumirse la existencia de una relación laboral válida entre las partes por los períodos reclamados; así como tampoco ha demostrado la existencia de subordinación, ni de una remuneración, sino que percibió como contraprestación una retribución dineraria que nunca fue constante respecto al monto, sino que esta respondía a la complejidad del servicio que brindaba.

TRES: Debemos mencionar primero que toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración. En los contratos de trabajo se tiene como elemento diferenciador la subordinación del trabajador a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).

CUATRO: En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764º del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual “*el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución*”, de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.

CINCO: Cabe señalar que en la práctica es posible que el empleador pretenda encubrir una relación laboral bajo la celebración de contratos civiles de locación de servicios, por lo que corresponde tener presente que el Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha establecido que ante dichas situaciones debe aplicarse el Principio de Primacía de la Realidad, el cual tiene como consecuencia que “*(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y el que fluye de los*

documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos¹”; y de comprobarse la concurrencia los tres elementos constitutivos del Contrato de Trabajo, los contratos de locación de servicios se desnaturalizarían.

SEIS: De otro lado, en relación al principio de **Primacía de la Realidad**, el Jus laboralista Américo Plá Rodríguez, ha expuesto que *“El significado que se atribuye a este principio es el de 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 que los que las partes hayan pactado de forma más o menos solemne o expresa”*²; ahora bien, este desajuste entre los hechos y la forma puede tener varias procedencias, tales como: a) resultar de una intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real; b) provenir de un error; c) derivar de una falta de actualización de los datos; d) originarse en la falta de cumplimiento de requisitos formales. En este sentido, se puede establecer que las instituciones jurídicas se definen por su contenido y no por su denominación, de tal forma que el hecho de llamarse locación de servicios, a un contrato de trabajo propiamente dicho, no altera su esencia y por lo tanto se origina una serie de obligaciones por parte del empleador. Siendo ello así, podemos concluir que si una persona ha sido contratada indebidamente bajo la modalidad de locación de servicios, siendo su calidad jurídica la de trabajador subordinado, entonces tiene derecho a reclamar todos los beneficios que le corresponden como trabajador.

SIETE: En tal sentido, este Colegiado analizará cada uno de los elementos antes acotados, para lo cual resulta imperioso reflexionar sobre los rasgos de liberalidad en una relación jurídica civil encubierta, establecidos por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03015-2010-PA/TC, fundamento 5, que señala lo siguiente: *“Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de liberalidad: a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la*

prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.

OCHO: Bajo éste parámetro es de señalar que el *A quo* ha efectuado una debida valoración conjunta de todas las pruebas aportadas al proceso; así como de los indicios derivados de los medios probatorios actuados, llegando a la convicción y certeza de que los servicios prestados por la demandante no se ejecutaron bajo una relación de naturaleza civil de locación de servicios como señala la emplazada, sino una relación de naturaleza laboral; por lo que devienen en desnaturalizados los contratos civiles. En efecto, lo expuesto puede concluirse de los actuados, en razón de haber convergido los elementos constitutivos del contrato de trabajo, conforme lo detallamos a continuación:

- ▲ **Prestación personal de servicios .-** En Audiencia de Conciliación, llevada a cabo el 13 de junio de 2016, se determinó el juzgamiento anticipado del proceso, dando lugar a que las partes expongan sus alegatos finales, por lo que el representante de la demandada, a su turno, señaló lo siguiente: *"efectivamente, nosotros no hemos negado, conforme se ha leído en esta audiencia de juzgamiento, la prestación de servicio s de la actora desde la fecha indicada, en el año 2009, pero ingresó bajo contratos de locación de servicios"*; en consecuencia, al no existir cuestionamiento alguno sobre este punto, se tiene por cierto que desde el 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de julio del 2011, la actora prestó servicios para la municipalidad emplazada en forma directa y como persona natural, sin asignar sus servicios a terceros.

- ▲ **Remuneración.**- Este elemento se configura con las retribuciones que ha percibido mensualmente la demandante por los servicios prestados a la Municipalidad, conforme se aprecia de los recibos por honorarios de

fojas 03 a 15, en el monto de S/. 550.00, hecho que no fue cuestionado por la parte demandada.

Subordinación. - Según se advierte de los mismos recibos por honorarios que obran de fojas 03 a 15, la demandada prestó servicios en el comedor modelo vecinal organizado de la Sub Gerencia de Bienestar Social y Desarrollo de Capacidades, asimismo debe tenerse presente que la entidad emplazada afirmó en su contestación de demanda que la actora brindó servicios de ayudante de cocina;

Por lo tanto, queda acreditada la subordinación por la naturaleza misma de las funciones desempeñadas por la demandante, ya que el brindar apoyo denota cuando menos estar bajo las órdenes, dirección y coordinación del personal a quien se ayuda; es decir que las tareas propias de la actora debieron ser ejecutadas en cumplimiento de pautas y directrices impartidas por un jefe inmediato. Además, la labor de ayudante de cocina requiere necesariamente de estar sujeto a un horario preestablecido para atender a los comensales, por lo que en este sentido también se puede deducir la existencia de subordinación.

NUEVE: Siendo ello así, concluimos que los medios probatorios aportados por la demandante causan convicción y constituyen elementos de prueba suficientes que acreditan la existencia de simulación o fraude a las normas laborales por parte de la entidad demandada, en consecuencia se tiene por desnaturalizados los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes del **01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de julio de 2011**, quedando **desvirtuado** este agravio.

Respecto al despido incausado

DIEZ: Cabe señalar que este tipo de despido ha sido creado por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, es así que el Máximo Órgano de Control ha señalado: “*Al respecto, en la STC N.º 00976-2001-PA/TC, entre las modalidades*

de despido arbitrario se destaca el despido incausado, el cual se produce cuando “se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique” (fundamento 15, b). En tal sentido, un despido será justificado o injustificado en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleve a cabo con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indican (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Entonces, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso (Cfr. STC N.º 04229-2005-PA/TC).”

ONCE: En su escrito de apelación, la entidad demandada ha sostenido que por la naturaleza de los contratos de locación de servicios y contratos CAS, se determina de modo fehaciente que la actora fue contratada de manera temporal; en consecuencia no existió un despido incausado, sino que de manera correcta se le manifestó a la actora que su contrato de locación de servicios había concluido.

DOCE: No obstante, conforme ha sido determinado en la sentencia venida en grado, la demandante en realidad estuvo sujeta al régimen laboral de la actividad privada bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, por el período del **01 de diciembre de 009** al 31 de julio de 2011 (fundamento 12), y que dicho vínculo continuó del 01 de agosto del 2011 hasta el **31 de enero de 2016** (fundamento 25), como consecuencia de haberse declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la invalidez de los contratos administrativos de servicios que suscribió la actora con la Municipalidad emplazada; en consecuencia la demandante sólo podía ser cesada por causa relacionada con su capacidad o su conducta, conforme al artículo 22° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

TRECE: Sin embargo, siendo que no ha sido probada ninguna causal válida para cesar a la actora, sino que por el contrario la empleadora ha argumentado que se extinguió el vínculo laboral por haberse vencido el plazo del último Contrato Administrativo de Servicios, con fecha 31 de enero de 2016, en consecuencia se concluye que ha existido una vulneración al derecho de trabajo, consagrado en el artículo 22° de la Constitución, deviniendo el cese de la demandante en un despido incausado, por lo que corresponde que se le reponga en la misma condición laboral que se encontraba a la fecha de su despido, ya que se deduce por sus funciones de atención en el Comedor Modelo Vecinal Organizado que se trata de una obrera, como es de constatarse en la constancia que obra a fojas 122, y no se trata de una empleada de la Municipalidad de Santiago de Surco. En tal sentido, debe **desestimarse** el agravio deducido por la demandada.

Respecto a las remuneraciones devengadas

CATORCE: En primer término, debe señalarse que, El Tribunal Constitucional, ha establecido que los efectos restitutorios (*readmisión en el empleo*) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan a partir de: **a)** el despido nulo (*de conformidad con lo establecido en el artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2°; inciso 1) del artículo 26° e inciso 1) del artículo 28° de la Constitución*); **b) el despido incausado** (*aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 –caso Telefónica–, expediente N° 1124-2002-AA/TC*). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos; **c)** el despido *fraudulento* (*aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido explícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0628-2001-AA/TC, de fecha 10 de julio de 2002*).

QUINCE: Sin embargo, en cuanto a las remuneraciones devengadas que fueron solicitadas correspondientes al período del 01 de febrero de 2016 hasta la fecha de reposición de la demandante, es relevante distinguir que el despido encausado es producto de la construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional como intérprete de la Constitución que suple “*la insuficiencia del diseño normativo*”, como sostiene el Dr. Carlos Blancas Bustamante; sin embargo, éste sólo tiene naturaleza restitutoria ante la vulneración de éste derecho constitucional referido al despido, más no supone el reconocimiento y pago de las remuneraciones devengadas.

DIECISÉIS: En tal sentido el Tribunal Constitucional, inicialmente, adoptó el criterio de que, la pretensión de remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador despedido en forma arbitraria, no procedía, argumentando para dicho efecto que, la remuneración constituye **la contraprestación por el trabajo efectivamente realizado**, como así lo ha expuesto en las Sentencias N° s 482 - 1999-AA/TC, 555-1999-AA/TC, 712-1999-AA/TC, y, 159-2000-AA/TC, en las cuales ha señalado: “*Que la remuneración constituye una contraprestación por el trabajo realmente efectuado, lo que no ha ocurrido en el presente caso durante el período no laborado*”.

DIECISIETE: Posteriormente, dicho Colegiado cambia el criterio vertido en la jurisprudencia antes reseñada, y apartándose de él, reconoce el derecho del trabajador despedido, a reclamar el pago de las remuneraciones devengadas en la vía judicial a título de indemnización; así lo expuso en la Sentencia recaída en el expediente N° 1450-2001-AA/TC fundamento 1: “*aunque es inobjetable que a un trabajador cesado indebidamente en sus funciones se le ocasionaba un perjuicio durante todo el periodo que no laboró, ello no puede suponer el reconocimiento de haberes, sino exclusivamente el de una indemnización por el daño generado (...) por consiguiente y aunque debe entenderse que a cualquier trabajador indebidamente cesado le asiste el derecho de reclamar indemnización por el daño del cual fue objeto, queda claro que la pretensión de reconocimiento de haberes por un trabajo no realizado, resulta, por lo menos*

para casos como el presente, totalmente infundada”; criterio reiterado en las sentencias recaídas en los expedientes N° s 264-2001-AA/TC y 2040-2004-AA/TC, en los cuales menciona *“el reclamo correspondiente al pago de las remuneraciones dejadas de percibir tiene naturaleza indemnizatoria, y no evidentemente restitutoria, razón por la cual conviene dejar a salvo el derecho del demandante a reclamar la respectiva indemnización e n la forma legal que corresponda”*.

DIECIOCHO: Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la República, contrariamente a la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional, adoptó inicialmente una postura favorable al pago de remuneraciones devengadas en caso de reposición del trabajador, ordenada mediante un proceso de amparo, criterio recogido en las Casaciones N° s 044-2002-LIMA y 2001-2004-LIM A, señalando en esta última lo siguiente: *“Octavo: Que como aparece la decisión de la accionada de reincorporar al accionante fue adoptada en cumplimiento de lo resuelto en la acción de amparo interpuesta para cuestionar su cese, por lo que efectivamente el lapso transcurrido entre el cese y su reposición debe examinarse a partir de los alcances y efectos del artículo primero de la Ley número veintitrés mil quinientos seis –bajo la cual se tramitó dicha acción- que señala que el objeto de la acción de garantía es reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de un derecho constitucional. Noveno: Que, es bajo este contexto que se debe analizar la pretensión de pago de remuneraciones y beneficios devengados que reclama el demandante por todo el periodo que duró su cese indebido, pues al haberse restituido su derecho conculcado y repuestas las cosas al estado anterior al cese significa que se ha restablecido para todos los efectos automáticamente la relación laboral entre las partes, dado que el acto lesivo sobre el cual ha recaído pronunciamiento jurisdiccional es el despido mismo, en consecuencia el lapso que el demandante estuvo fuera del empleo debe reconocerse como tiempo de servicios efectivamente prestados a la emplazada con el correspondiente pago de sus derechos y beneficios dejados de percibir”*.

DIECINUEVE: Sin embargo, cabe resaltar que dicho criterio ha sido objeto de cambio por la Corte Suprema de la Justicia de la República, a través de la **Casación N° 2712-2009-LIMA**, decantándose a favor de la tesis de improcedencia del pago de remuneraciones devengadas en los casos de reposición del trabajador, ordenada por sentencia de amparo, bajo los siguientes argumentos: **(i)** que los procesos de amparo y de nulidad de despido tienen naturaleza jurídica distinta, toda vez que el primer se encuentra referido a la restitución de un derecho subjetivo específico, en tanto que el segundo se refiere, a la nulidad de un acto de despido; **(ii)** que el proceso de amparo no conlleva la declaración de nulidad del despido, puesto que, en los casos que la sentencia de amparo repone al trabajador, restaura el estado de cosas anterior y satisface la pretensión referida a la tutela de un derecho constitucional específico, pero no tiene eficacia más allá de lo ordenado en la propia sentencia, de manera que no puede ser interpretada como una declaración de nulidad del acto que puso fin al vínculo laboral; **(iii)** que la reposición del trabajador dispuesta en un proceso de amparo no implica restaurar la continuidad de la relación laboral, toda vez que, la naturaleza restitutoria del proceso de amparo implica que, en adelante, las cosas vuelvan a un estado idéntico al que existía antes de la afectación del derecho, por tanto no es finalidad del proceso de amparo negar la existencia de los actos pasados sino impedir que la afectación continúe en el futuro.

VEINTE: Debe mencionarse también, que en la Casación Laboral N° 5192-2012-JUNIN, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema se precisó que no corresponde el pago de remuneraciones devengadas luego de que se ordene la reposición del trabajador a través de un proceso de amparo, así, en aplicación del principio de legalidad, no es viable aplicar el artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR –que prevé la posibilidad de ordenar el pago de remuneraciones devengadas en el caso de despidos nulos en la vía ordinaria- para supuestos en los cuales el trabajador haya sido repuesto como consecuencia de un proceso de amparo o de un proceso de reposición por despido incausado o fraudulento, ya que “*de acogerse al argumento expuesto por la parte*

recurrente, el presente proceso laboral sería propiamente una vía de ejecución de la sentencia de amparo respecto de un extremo que no fue resuelto ni discutido en el proceso de amparo”; bajo estas consideraciones, las remuneraciones devengadas, deberán reclamarse a través de un proceso por indemnización por daños y perjuicios, conforme lo prevé expresamente el inciso b) del artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, dicha indemnización no solo comprenderá el lucro cesante sino también otros conceptos como el daño emergente y el daño moral, el reclamo de la indemnización por daños y perjuicios está sujeto al plazo de diez años, según lo dispuesto en el numeral 1) del artículo 2001° del Código Civil.

VEINTIUNO: Bajo esa perspectiva, si bien en este proceso se está disponiendo la configuración de despido incausado y la consiguiente reposición al puesto de trabajo, debe repararse que el artículo 40 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que ordena el pago de remuneraciones devengadas, es una norma de excepción, pues la regla para la percepción de remuneraciones es por la prestación de servicios; en tal sentido, dicho artículo no puede ser aplicado por extensión, conforme al artículo V del Título Preliminar del Código Civil. Siendo ello así, en los casos de despido incausado y fraudulento independientemente de si son declarados en un proceso de amparo o en sede judicial, no generan el derecho al pago de remuneraciones devengadas. Por tal razón, este Colegiado Superior como órgano revisor del proceso, opta por **revocar** la sentencia en tal extremo; dejando a salvo el derecho del demandante de accionar por indemnización por daños y perjuicios.

Respecto al pago de beneficios sociales

VEINTIDÓS: La entidad emplazada refiere que se ha dado una mala interpretación y existe una errónea apreciación al momento de computar las gratificaciones por fiestas patrias y navidad de acuerdo a la Ley N° 27735. Añade que no le corresponde ninguna compensación por tiempo de servicios toda vez que no existe un contrato indeterminado y además el actor no tiene la calidad de

nombrado como para que esté sujeto a los beneficios laborales.

VEINTITRÉS: Sobre este punto, debemos mencionar que en la demanda de autos que corre de fojas 79 a 120, no se ha establecido como pretensión el pago de beneficios sociales, por lo que el *A quo* no ha discutido ni ha emitido pronunciamiento respecto de este extremo, en debida observancia al principio de congruencia. En tal orden de ideas, se concluye que carece de todo sustento que se exponga como agravio un hecho que no ha sido materia de discusión en primera instancia, máxime si no se ha efectuado liquidación alguna de gratificaciones o compensación por tiempo de servicios. Por tanto, corresponde **desestimar** este agravio.

Respecto a la condena de costos

VEINTICUATRO: La demandada señala que el pago de los costos dispuesto en la decisión del *A quo*, le genera un perjuicio económico toda vez que las instituciones públicas están exentas de pagos de costos y costas según la norma jurídica vigente. En tal sentido, debemos mencionar que si bien, de conformidad con el artículo 413° del Código Procesal Civil, no es posible que se condene al pago de costos a una entidad u organismo del Estado, por encontrarse estos exonerados de dicho pago; no obstante, no podemos perder de vista que el Código Procesal Civil es únicamente de aplicación supletoria en los procesos laborales, debiendo regirse estos procesos por su propia norma especial, que es la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, en cuya Séptima Disposición Complementaria se establece que: *“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”*.

VEINTICINCO: En tal sentido, atendiendo a que en los procesos laborales está permitida la condena de costos en contra del Estado, y que en el caso de autos ha sido necesaria la intervención del órgano jurisdiccional para reconocer los derechos que peticiona la parte demandante y, consecuentemente, también fue necesario el asesoramiento de un abogado patrocinante, corresponde que se le

otorgue a la accionante el pago de costos del proceso. Por tanto, corresponde **desestimar** este agravio.

VEINTISÉIS: Finalmente, se debe precisar que de los fundamentos de la sentencia venida en grado (considerando 31), se advierte que el *A quo* ha reconocido el pago de las remuneraciones que se devenguen en todo el período comprendido entre la fecha de extinción del vínculo laboral y la fecha de reposición efectiva de la demandante, con deducción de los periodos de inactividad procesal y cuya determinación cuantitativa deberá efectuarse en la etapa procesal de ejecución de sentencia; sin embargo tal decisión no ha sido recogida en la parte resolutive de la sentencia. Por lo tanto, atendiendo a que el artículo 370° del CPC dispone: *"El juez superior no puede modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que la otra parte también haya apelado o se haya adherido o sea un menor de edad. Sin embargo, puede integrar la resolución apelada en la parte de cisoria, si la fundamentación aparece en la parte considerativa"*; corresponde integrar a la parte resolutive de la apelada, el extremo que ha sido acotado líneas arriba.

PARTE RESOLUTIVA:

Por las Consideraciones expuestas, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, el Colegiado de la Octava Sala Laboral Permanente en la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima.

HA RESUELTO:

- ▲ **INTEGRAR** a la parte resolutive de la sentencia venida en grado, de fecha 20 de junio de 2016, obrante de fojas 170 a 182, el extremo que se reconoce el pago de las remuneraciones que se devenguen en el período comprendido entre la fecha de extinción del vínculo laboral de la demandante y la fecha de su reposición efectiva.

1. **REVOCAR** la sentencia venida en grado, de fecha 20 de junio de 2016, obrante de fojas 170 a 182, en el extremo que declara el pago de las remuneraciones que se devenguen en todo el período comprendido entre la fecha de extinción del vínculo laboral y la fecha de reposición efectiva, a determinarse en ejecución de sentencia; **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADO** dicho extremo.

2. **CONFIRMAR** la sentencia impugnada en los extremos que declara **RECONOCE** que la actora estuvo sujeta a un contrato de trabajo de duración indeterminada en el régimen laboral privado del 01 de diciembre del 2009 al 31 de enero del 2016, y **ORDENA** que la demandada **REPONGA** a la actora a su centro de labores. Asimismo, **ORDENA** que la demandada pague a la actora el importe de noventa y dos mil quinientos cincuenta y 00/100 soles (S/, 92,550.00), por los conceptos de reintegros de remuneraciones, más los intereses legales, con costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia, sin costas.
En los seguidos por **P.** contra la **M.**, sobre desnaturalización de contratos, despido incausado y pago de remuneraciones devengadas; y, lo devolvieron al Juzgado de Origen.

Notifíquese y Devuélvase.-

Anexo 2. Definición y Operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO 3. Instrumento de recolección de datos de sentencias de Primera y Segunda instancia

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

1.- PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número 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? **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 los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple**
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

1.2. Postura de las Partes

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

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

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. **Si cumple**

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

2.- PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o 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**

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**

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

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**

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

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple**

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple**

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

decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple**

3.- PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del Principio de Congruencia

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

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

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

3.2. Descripción de la Decisión

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

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

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

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple**

5. Evidencia claridad: 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.**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1.- PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

1.2. Postura de las Partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple**

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

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

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.

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**

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**

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**

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

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**

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

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia

aplicación de la legalidad). **Si cumple**

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple**

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

3.- PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del Principio de Congruencia

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

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si 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**

3.2. Descripción de la Decisión

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

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

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple**

5. Evidencia claridad: 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**

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

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple.

- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones.

9. Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
 - 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
- 10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
 - 11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		Si cumple (cuando en el texto se cumple)

		No cumple (cuando en el texto no se cumple)
--	--	--

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

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

organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4
Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros	2x 4	8	Alta

previstos			
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 este último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ✦ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ✦ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ✦ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ✦ Fundamentos que sustentan la doble ponderación :

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

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

parte inferior del Cuadro 5.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.
La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE 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					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 -20]	Muy alta					
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
									[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 1.

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

Cuadro 5.1: La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales -Desnaturalización de Contrato y Otros; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N°3847-2016-0-1801-JR-LA-07, Distrito Judicial de Lima -Lima, 2022.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p>Introducción</p> <p>EXPEDIENTE N° : 3847-2016-0-1801-JR-LA-07 MATERIA : INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES DEMANDANTE : M.B.B DEMANDADO : X.C.C JUEZ : ZZZZZ SECRETARIO : VVVVV SENTENCIA N° 131- 2016 __ – 20° JETLRESUC</p> <p>Lima, 20 de Junio de 2016 AUTOS Y VISTOS: en Audiencia Pública de Conciliación de fecha 13 de Junio del 2016, con la concurrencia de las partes se procedió a efectuar el Juzgamiento Anticipado, conforme al último párrafo del artículo 43° de la Ley N°</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el</i></p>					X						

	<p>29497.</p> <p>I PARTES:</p> <p>a) El demandante MERCEDES PAOLA LAGOS AGUIRRE (en adelante el actor).</p> <p>b) La demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANTIAGO DE SURCO (en adelante la demandada).</p> <p>DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: II.- DE LAS PRETENSIONES QUE SON MATERIA DEL JUICIO: El Juzgador, conforme al artículo 43°, numeral 3) de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo – NLPT, al no lograr la conciliación, fijó las pretensiones materia de juicio, formulados por el actor, mencionándose los siguientes:</p> <p>Pretensión Principal: Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes por el período del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de julio del 2011 y la nulidad de los contratos administrativos de servicios-CAS por el período del 01 de agosto del 2011 al 31 de enero del 2016; debiéndose considerar una relación a plazo indeterminado desde el 01 de diciembre del 2009, bajo el Decreto Legislativo 728. Se ordene a la demandada la nulidad del despido encausado del cual fuera objeto la actora con fecha 31 de enero del 2016 ordenándose su reposición en su puesto habitual de labores de obrero municipal. Segunda P Se ordene el pago de las remuneraciones devengadas desde el 01 de febrero del 2016 hasta la fecha</p>	<p>proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											10
Postura de las partes	<p>de servicios suscritos entre las partes por el período del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de julio del 2011 y la nulidad de los contratos administrativos de servicios-CAS por el período del 01 de agosto del 2011 al 31 de enero del 2016; debiéndose considerar una relación a plazo indeterminado desde el 01 de diciembre del 2009, bajo el Decreto Legislativo 728. Se ordene a la demandada la nulidad del despido encausado del cual fuera objeto la actora con fecha 31 de enero del 2016 ordenándose su reposición en su puesto habitual de labores de obrero municipal. Segunda P Se ordene el pago de las remuneraciones devengadas desde el 01 de febrero del 2016 hasta la fecha</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede</i></p>				X							

<p>efectiva de la reposición de la actora. Se ordene el reintegro de remuneraciones en la suma de S/. 87,625.00 soles, período del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de enero del 2016, por aplicación del convenio colectivo de diciembre del 2014. Se ordene el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.</p> <p>III.- FUNDAMENTOS DEL DEMANDANTE:</p> <p>El actor, invoca los siguientes fundamentos de hecho:</p> <p>A)Que, es trabajadora de la demandada y que fue formalmente contratada para trabajar en la Subgerencia de Bienestar Social a partir del 01 de diciembre del 2009, percibiendo como última remuneración la suma de S/. 750.00 soles.</p> <p>b) Que, el Juzgador, en aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad establezca la existencia real de una relación laboral subordinada, remunerada, de naturaleza personal y directa al amparo de los artículos 4°, 5 y 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Legislativo 728-TUO D.S. 003-97-TR entre la demandante y la Municipalidad demandada, por haberla encubierto o simulado mediante una relación formalmente basada en el Decreto Legislativo 1057, norma que no es aplicable para regular una relación laboral, más aún si la actora es obrera municipal desde el 01 de diciembre del 2009 cumpliendo los elementos esenciales y típicos del Contrato de Trabajo desde la fecha de ingreso al 31 de</p>	<p><i>ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>enero del 2016.</p> <p>IV.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDADA:</p> <p>La representación de la entidad demandada, sostiene lo siguiente:</p> <p>a) Que, la demandante laboró para su entidad edil, desde el 01 de diciembre del 2009 al 31 de enero del 2016 en la Sub Gerencia de Bienestar y desarrollo de Capacidades, conforme se acredita con sus boletas de pago, contratos de locación de servicios, contratos administrativos de servicios haciendo las labores acordes con el desempeño de su puesto laboral.</p> <p>b) Que , al recurrente se le informo que su contrato a concluido, ya que de acuerdo a los contratos CAS, tienen un período determinado y evidentemente al terminar el plazo del contrato simplemente se le ha comunicado que ya no continuará en la labor que desempeña, es por ello, que respecto a los contratos administrativos tienen su propia configuración legal, y tiene sus plazos que se tienen que cumplir, por ello, que dentro de la administración pública los contratos laborales tienen sus respectivos plazos, y en el presente caso se firmaban los contratos mensualmente.</p> <p>c) Que, es cierto que la demandante ha laborado por más de cuatro años, pero para poder ingresar a laborar en las instituciones públicas se tiene que ingresar por concurso público tal y como lo expresa la sentencia N° 5057-2013-PA/TC, es por ello, que su reposición debe declararse</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	infundada ya que afectaría un precedente vinculante emitida por el Tribunal Constitucional.												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 3847-2016-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima - Lima, 2022. Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la caracterización de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver, y la claridad.

<p>sentencia escrita, la cual se procede a emitir a continuación.</p> <p>VI.- DEL CONTENIDO DE LA SENTENCIA:</p> <p>DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA.</p> <p>1. Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, para el ejercicio y defensa de sus derechos e intereses, con sujeción a un debido proceso y las garantías y principios propios del derecho laboral; empero observando que el proceso laboral se inspira entre otros, en los principios de celeridad, economía procesal y veracidad (artículo I T.P. NLPT), y los jueces de la jurisdicción laboral, asumen el rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, privilegiando el fondo sobre la forma y observar el debido proceso, la tutela judicial y el principio de razonabilidad (artículo II del T.P. NLPT); y teniendo presente que las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas, sobre la base de los cuales el Juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia (artículo 12° NLPT).</p> <p>2. Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y la contestación; y que la inasistencia de los testigos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al Juez, pronunciar sentencia sí, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados (artículo 21° NLPT); debiendo tener presente la regla general de que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos (artículo 23.1 NLPT); así como las reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin</p>	<p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica</i></p>											20

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales (artículo 23.1 NLPT); que precisan que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. (artículo 23.2); es decir que la acreditación de la ausencia del vínculo laboral alegado o la autonomía o independencia en la prestación del servicio (sin subordinación), corresponde exclusivamente al demandado; y finalmente se precisa también que le corresponde al demandante, que invoca la calidad de trabajador, acreditar la existencia del daño alegado</p> <p>ANÁLISIS DE LA PRIMERA PRETENSION:</p> <p>DESNATURALIZACION DE CONTRATATOS:</p> <p>3. Respecto que se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes por el período del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de julio del 2011 y la nulidad de los contratos administrativos de servicios-CAS por el período del 01 de agosto del 2011 al 31 de enero del 2016; debiéndose considerar una relación a plazo indeterminado desde el 01 de diciembre del 2009, bajo el Decreto Legislativo 728.</p> <p>4. Que, el contrato de trabajo, supone que el trabajador le presta servicios personales subordinados y dependientes a su empleador; percibiendo en contraprestación de sus servicios una remuneración; cuyos elementos esenciales conforme a los artículos 4°, 5°, 6° y 9°1; del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por</p>	<p><i>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>Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p>					<p style="text-align: center;">X</p>					
--	---	---	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

	<p>el Decreto Supremo 003-97-TR, (en adelante LPCL) son: la prestación Personal de servicios (servicios prestados directa y personalmente por el trabajador como Persona natural), la remuneración (el íntegro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, sea en dinero o en especie y cualquiera sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición) y la subordinación (la dependencia del trabajador y la obligación de acatar las órdenes del empleador, quien tiene la facultad de reglamentar las labores, dictar órdenes para su ejecución, supervisar su cumplimiento y de imponer las sanciones en los casos de incumplimiento).</p> <p>5. La doctrina, adicionalmente reconoce como elementos típicos que permiten también configurar un contrato de trabajo; los que cumplen una doble función: sea como indicios para determinar la existencia de vínculo laboral (ejm. contratación preferente de duración indeterminada; el lugar donde se presta el servicios; la jornada de trabajo; la exclusividad del servicio para un empleador, el régimen laboral establecido para el empleador, etc.); o como elementos para graduar el disfrute de los beneficios laborales (ejm. jornada superior a las 4 horas para CTS, jornadas superiores a las 8 horas, para horas extras, etc.).</p> <p>6. Los contratos de locación de servicios o los contratos de servicios no personales; si bien guardan similitud con los contratos de trabajo, por la concurrencia de los elementos de la prestación personal del servicio y la retribución por dichos servicios; sin embargo se diferencian de éste por la ausencia de la subordinación o dependencia; pues en aquellos contratos, los servicios son prestados con autonomía o independencia, con los conocimientos y habilidades propias del locador sin obligación</p>	<p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de acatar las órdenes del comitente, ni ser pasible de sanciones disciplinarias por los incumplimientos en que incurriera.</p> <p>7. Cuando, se den situaciones en los que los empleadores impongan la celebración de contratos de naturaleza civil, con el fin de aparentar la ausencia de vínculo laboral, pese a que en la realidad los servicios son subordinados o dependientes, la controversia debe ser resuelta aplicando el Principio de Primacía de la Realidad, que según Américo Plá Rodríguez² significa: "... que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos", es decir; si en los hechos se verifica la concurrencia de la subordinación y por ende existencia del vínculo laboral, debe otorgarse preferencia a tales hechos, frente a lo que esté estipulado en los contratos o documentos y conforme a ello concluirse que en la realidad la vinculación establecida es de naturaleza laboral, tal como así también lo estableció el Acuerdo³ adoptado por el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarma en el año 2000; y la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03015-2010-PA/TC4.</p> <p>8. En el presente caso, se encuentra acreditado con los dichos por las partes, que la actora le viene prestando servicios personales continuos e ininterrumpidos a la demandada, desde el 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de julio del 2011 sujeto a contratos de locación de servicios no personales brindando servicios de ayudante de cocina en la Sub Gerencia de Bienestar Social y Desarrollo de Capacidades; como así lo reconoció expresamente la demandada en su contestación a la demanda,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>aunque atribuyéndole naturaleza civil y naturaleza administrativa a dichos servicios.</p> <p>9. Igualmente la demandada no negó ni contradijo que el actor viene percibiendo una retribución mensual en contraprestación a sus servicios cuyo importe inicial fue de S/550.00 soles; retribuciones que a criterio de ésta Judicatura revisten las características de una remuneración porque constituye una contraprestación directa a sus servicios efectivos y cuya percepción no fue condicionado al cumplimiento específico de metas, objetivos o resultados o la realización de una determinada prestación concreta; Requiriéndose sólo el transcurso de los períodos mensuales, lo que evidencia obviamente Que el riesgo en el pago de dicha contraprestación estuvo a cargo de la entidad demandada.</p> <p>10. Para establecer la concurrencia o no de la subordinación en el período del 01 de diciembre del 2009 al 31 de julio del 2011; debe tenerse presente que la actora brindo servicios de ayudante de cocina de la entidad demandada, que constituye una labor típicamente subordinada; pues requiere ser realizado ineludiblemente bajo la dirección y supervisión de la entidad demandada, en este caso la Sub Gerencia de Bienestar Social y Desarrollo de Capacidades, como así lo afirmó también la demandada en su contestación a la demanda y como así se desprende de lo manifestado por el Asistente Administrador de la demandada en la Constancia Policial de fojas 64; siendo evidente pues que dicha labor implicaba necesariamente la sujeción a un horario de trabajo conforme se señala en la acotada constancia cuando el Administrador señala que el horario trabajado de la demandante era de 8:00 a 16:30 y los lugares determinados, es</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>decir en los locales donde debía brindar el servicio de ayudante de cocina; utilizando los instrumentos y materiales de su propiedad, cumpliendo de tal modo las funciones o atribuciones de carácter permanente que le corresponden a la Jefatura referida; los que si bien pueden ser desarrollados por terceros en forma autónoma, empero ello sólo puede producirse a través de personas jurídicas y mediante administración indirecta (previa licitación pública o adjudicación directa de obras o proyectos), situación jurídica que no acreditó la demandada que se haya producido de tal manera; pues las labores fueron administrados y dirigidos por la misma demandada; circunstancias que conllevar a afirmar que la actora estuvo subordinada a la demandada.</p> <p>11. Lo antes afirmado, no puede ser desvirtuado con la simple alegación de haberse suscrito voluntariamente contratos de locación de servicios; pues la demandada no acreditó fehacientemente que la actora haya prestados servicios independientes u autónomos; siendo que los servicios contratados al ser parte de las funciones ordinarias y permanentes de la entidad demandada, son de carácter subordinado; lo que impone la aplicación del principio de primacía de la realidad, en cuya virtud dicha vinculación civil se desnaturalizó y deviene en ineficaz; convirtiéndose conforme al artículo 4° de la LPCL, en un contrato de trabajo de duración indeterminada; condición que además resulta compatible con el artículo 37° de la Ley N° 27072 Orgánica de Municipalidades, que señala que los trabajadores obreros están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>12. A mayor abundamiento, debe tenerse también presente el principio de laboralidad previsto en el artículo 23°, numeral 23.2) de la NLPT, que señala que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; prueba en contrario que debió ser aportada por la demandada, pero que no fue cumplida; por lo que ésta Judicatura concluye que la actora prestó servicios personales y subordinados a favor de la demandada como obrera de cocina, desde el 01 de Diciembre del 2009 al 31 de julio del 2011, sujeto al régimen laboral privado.</p> <p>NULIDAD DE CONTRATO ADMINISTRATIVOS Y SERVICIOS</p> <p>13. Respecto a que a la nulidad de los contratos administrativos de servicios celebrados entre las partes; cabe en principio precisar que los contratos administrativos de servicios -en adelante CAS- son de naturaleza pública, y además el Tribunal Constitucional, mediante STC 002-2010-PI/TC, estableció ergo omnes la constitucionalidad del Decreto Legislativo N° 1057 que regula dichos contratos, por lo que en ésta sentencia no se Realizará ningún juicio sobre la constitucionalidad de los mismos.</p> <p>14. Igualmente debe precisarse, que si bien es cierto que el Supremo Tribunal Constitucional estableció como doctrina jurisprudencia, en la STC emitida en el expediente N° 3818-2009-PA/TC, que la celebración de los contratos administrativos de servicios importó una novación de los contratos que anteriormente hubieran celebrado las partes; y que por ende se eximió de realizar el análisis sobre la desnaturalización de los contratos de naturaleza civil que hubiera regido dicha vinculación inmediata anterior a la suscripción del CAS; en el presente caso los hechos materia de pronunciamiento son sustancialmente</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>distintos; por lo que lo resuelto en la aludida sentencia (Exp. 3818-2009-PA/TC), no puede servir de parámetro normativo - precedente o doctrina jurisprudencial- para éste caso, dado que los hechos materia del presente proceso no son los mismos a aquellos que sustentan la ratio decidiendo de dicha sentencia; y en todo caso aun cuando pudiera pretender equipararse los hechos, tal doctrina jurisprudencial, habría sido modificada por la doctrina jurisprudencial contenida en la STC emitida en el expediente N° 01154-2011-AA/TC.</p> <p>15. Así el objeto a dilucidar en ésta sentencia, es determinar si la celebración y suscripción de los contratos administrativos de servicios afectan o vulneran el principio de irrenunciabilidad de derecho previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú y por ende si devienen en inválidos y en tal virtud si cabe reconocerle al actor vínculo laboral indeterminado.</p> <p>16. Este análisis debe partir de la premisa de que la doctrina jurisprudencial de la STC 3818-2009-PA/TC y los numerosos pronunciamientos análogos, verbi gracia, el también citado expediente número 00604-2011.-PA/TC, sólo determinan, resuelven o establecen, a partir de la incontrovertible constitucionalidad del CAS, ratificada con efecto erga omnes, en la STC emitida en el expediente N° 002-2010- PI/TC, la imposibilidad de otorgar tutela restitutoria (reposición) derivada de un contrato administrativo de servicios válidamente suscrito; sin embargo debe anotarse que dicha doctrina jurisprudencial no se pronunció sobre la desnaturalización de la contratación de servicios previa o anterior a la suscripción, sin solución de continuidad del CAS, como así lo ratifica el Tribunal Constitucional en el fundamento 8 de la SIC</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>3818-2009- PA/TC, cuando enfatiza: "Conforme hemos precisado en los fundamentos precedentes, no corresponde analizar en el presente proceso si con anterioridad a la suscripción del contrato administrativo de servicios, los contratos que suscribió el demandante fueron desnaturalizados." (Cursiva nuestro).</p> <p>17. Como segunda premisa a considerarse es que la doctrina jurisprudencial anterior, quedó modificada con la doctrina jurisprudencial contenida en el expediente N° 01154-2011-AA/TC, a realizar el análisis en torno a que si la celebración de los contratos CAS, estuvo precedida de contratos de locación de servicios que encubrieron en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, se evidencia la afectación a los derechos laborales señalados en el artículo 26° de la Constitución Política del Perú y la vulneración al derecho al trabajo, tal como así se desprende de su fundamento jurídico 9):</p> <p>9.- Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandada independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique, lo que no ha ocurrido en el presente caso.</p> <p>18. Lo antes señalado, además se sustenta con el criterio</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>uniforme asumido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la CASACION LABORAL N° 07-2012-LA LIBERTAD, en sus considerandos octavo, noveno y décimo, al definir el marco constitucional en el que debe resolverse las controversias respecto la existencia de relación laboral encubierta por la suscripción de contratos civiles, sucedidos sin solución de continuidad por un contrato CAS; al estimar que no existe apartamiento de la doctrina jurisprudencial contenida en la STS emitida en el expediente N° 03828-2009-PA/TC, en razón a que en dicha sentencia no se aborda en específico el período previo al Contrato CAS, en el que se discuta la desnaturalización de una contratación fraudulenta y se predique respecto a ella la existencia de un contrato laboral, y por lo cual no cabe aplicarse al trabajador el contrato CAS; y en el caso concreto se demostró que el demandante demostró que antes de la suscripción de los contratos CAS, ostentaba un contrato de trabajo a plazo indeterminado, incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos, el cual no podía modificarse en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y principio protector.</p> <p>19. Similar criterio también fue esbozado en la CASACIÓN LABORAL N° 10-2012-LA LIBERTAD (El Peruano 31.AGO.2012), en el cual en su considerando tercero se señala: Tercero.- (...). Se determinó además que, si bien para acceder a tal modalidad de contratación basta la sola suscripción, dicha conclusión debe necesariamente enmarcarse en el fundamento de La ratio decidiendo de la sentencia constitucional, cuál es –según se desprende de su texto–, la Inexistencia de relación laboral (encubierta o no bajo otra forma contractual) y el empleo de la contratación administrativa de servicios como medio de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mejoramiento de la condición del servidor público.</p> <p>20. Se reitera el criterio en la CASACIÓN LABORAL N° 40-2012-LA LIBERTAD (El Peruano</p> <p>Quinto.- La interpretación de la sentencia recaída en el expediente N° 00002-2010-PC/TC a través de la cual se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad incoada contra el Decreto Legislativo N° 1057, permite colegir con meridiana claridad que, lo que en rigor se dispuso con la misma es la validez, entiéndase la compatibilidad, de dicha norma con la Constitución del Estado, pero desde la fecha de su entrada en vigencia, esto es a partir del veintiocho de junio del 2008. Así las cosas, no obstante que se establezca que para acceder a tal contratación basta su sola suscripción, dicha conclusión (fundamento jurídico 17), dicha conclusión debe necesariamente enmarcarse en el fundamento de la ratio decidiendo de la sentencia constitucional, cuál es – según se desprende de su texto, la inexistencia de relación laboral alguna (encubierta o no bajo otra forma contractual) y el empleo de la contratación administrativa de servicios como medio de mejoramiento de tal condición del servidor.</p> <p>Sexto.- La conclusión que antecede no resulta contraria ni desnaturaliza el propio texto de la sentencia constitucional antes aludida, en principio porque en el ámbito del Derecho del Trabajo, los jueces laborales están en el deber de resolver los conflictos sometidos a su jurisdicción, a la luz de los principios y valores laborales constitucionalizados, entre los que se anotan: el principio protector; el de irrenunciabilidad de derechos; principio de continuidad; y el principio de primaría de la realidad (...). En segundo término, porque existe una</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>prohibición expresa de novar una relación laboral a tiempo indeterminado –en caso esté fehacientemente acreditada por otra que otorgue derechos menores a los reconocidos por la primera, conforme se desprende del artículo 78 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, y que plasma además lo que se conoce en doctrina como Principio Protector (...).</p> <p>Sétimo.- Adicionalmente, porque la justicia especializada laboral, en cada uno de sus niveles, es el llamado a ser el primer guardián de la Constitución del Estado, en la cual se recogen los principio y valores laborales, (...), razón por la cual se le impone el deber de hacer prevalecer la norma constitucional por encima de cualquier otra norma, acto e incluso decisión estatal que la afecta, (...), e impone al juzgador que el conflicto sea enfocado precisamente en estos términos.</p> <p>Octavo.- Es pues en este marco constitucional en el que deben resolverse los conflictos judicializados en los que se discuta la existencia de una relación laboral encubierta por la suscripción de contratos civiles (locación de servicios y/o servicios no personales), que se vean sucedidos –sin solución de continuidad– por un contrato administrativo de servicios – CAS, que lleva ínsita la limitación de vocación de permanencia en el tiempo que sí posee un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.”</p> <p>21. El mismo criterio fue establecido por la Sala Transitoria Laboral de Lima, en el Expediente N° 00145-2009-0-1801-JR-LA-09, en cuyos fundamentos 19) y</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>34) señaló: “19.- En ese sentido, siendo que se ha establecido que ha existido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado por el período comprendido entre el 01 de marzo del 2001 hasta el 30 de junio del 2008, no podría ser contratado de ninguna manera bajo un contrato a tiempo determinado por el segundo período antes citado, así como no podía ser contratado a través del contrato administrativo de servicios pro el último período”.</p> <p>34.- Por lo tanto, en aplicación de los principios antes citados, teniendo en cuenta que este colegiado ha concluido que el trabajador se encontró sujeto a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, la suscripción posterior del Contrato Administrativo de Servicios implica desmejorar la situación laboral del trabajador, lo cual afecta la vigencia del principio de continuidad laboral, el principio de condición más beneficiosa, el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales, el principio protector y el principio de igualdad en las relaciones laborales, principio este último cuya garantía se encuentra tutelada por el Convenio 111, Convenio Fundamental de la OIT que forma parte del derecho nacional.”</p> <p>22. En el presente caso, se tiene que establecido con la conclusión contenida en el de ésta sentencia, que el actor en el período del 01 de diciembre 2009 al 31 de julio del 2011, estuvo sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada; en virtud a ello, su condición de trabajador del régimen laboral privado pasó a formar parte Del repertorio de sus derechos subjetivos; sin embargo en forma inmediata y sin solución</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de continuidad la demandada le instó a suscribir a partir del 01 de agosto del 2011 contratos administrativos de servicios; incurriéndose con ello en una vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución; afectación que determina la invalidez de dicho contrato y de los subsiguientes que fueron suscritos en el período de agosto del 2011 al 31 de enero del 2016; tal como así es el criterio adoptado por la instancia máxima del Poder Judicial en las Casaciones antes mencionadas.</p> <p>23. Que, respecto al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución; en el fundamento 24 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC; el Tribunal Constitucional hace un desarrollo jurisprudencial en los términos siguientes:</p> <p>24. Que, además de los principios referidos, cabe también invocar en el presente caso el análisis de los límites explícitos e implícitos de libertad de contratar, los cuales se mencionan en el tercer considerando de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 2670-2002-AA/TC de fecha 30.ENE.2004, en los términos siguientes:</p> <p>d) Si bien el artículo 62° de la Constitución establece que la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase, dicha disposición necesariamente debe interpretarse en concordancia con su artículo 2°, inciso 14), que reconoce el derecho a la contratación</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público. Por consiguiente, y a despecho de lo que pueda suponer una conclusión apresurada, es necesaria una lectura sistemática de la Constitución que acorde con lo citado, permita considerar que el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances incluso, no sólo por límites explícitos, sino también implícitos; e) Límites explícitos a la contratación conforme a la norma pertinente, son la licitud como objetivo de todo contrato y el respeto a las normas de orden público. Los límites implícitos, en cambio, serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos, asumir que un acuerdo de voluntades por más respetable que parezca, puede operar sin ningún referente valorativo, significaría no precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de los derechos;</p> <p>25. Que, a tenor de lo señalado; en el presente caso, el actor considera que el contrato administrativo de servicios es inválido y por ende debe reconocérsele vínculo laboral; alegación que impone al Juzgador el realizar el análisis correspondiente, estimándose que se produjo la afectación al principio de irrenunciabilidad; dado que la celebración del nuevo contrato administrativo de servicios (o según el TC, un nuevo contrato de trabajo sujeto a régimen especial); supone implícitamente la ejecución de un acto de disposición; por el cual se habría desconocido su condición o status jurídico de trabajador; para ser sustituido por el de un prestador no autónomo de servicios administrativos; y además con una disminución ostensible y</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>evidente de sus derechos laborales; dado que evidentemente los derechos reconocidos en el ámbito del régimen laboral privado⁵ con el carácter de derechos mínimos indisponibles resultan ser claramente superiores frente a los derechos reconocidos por el régimen de los contratos administrativos de servicios regulado por el Decreto Legislativo 10576; con lo que se evidencia pues un acto de disposición de derechos de carácter imperativo, pues se derivan de la Constitución y de la ley; transgrediéndose con ello lo previsto por el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado; originándose como consecuencia de ello la invalidez de dicho acto de disposición de derechos, es decir la invalidez de los contratos administrativos de servicios; máxime si se tiene en cuenta que la prestación de los servicios de la actora fueron continuos e ininterrumpidos y entre la vigencia de los contratos de locación de servicios y la suscripción del primer contrato administrativo de servicios no hay solución de continuidad; por consiguiente atendiendo a que el actor continuó desarrollando las mismas labores de naturaleza permanente y de modo subordinado; debe concluirse que su vinculación estuvo a un contrato de trabajo de duración indeterminada, desde el 01 agosto de del 2001 al 31 de enero del 2016.</p> <p>NULIDAD DEL DESPIDO INCAUSADO</p> <p>26. Respecto a determinar si corresponde declarar que la actora fue pasible de un despido incausado y se ordene su reposición en su puesto habitual de labores; cabe precisar que el actor adquirió el derecho a la protección contra el Despido Arbitrario, fijado por el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, por haber superado el periodo de prueba</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>y haberse convertido los contratos de locación de servicios en un contrato de trabajo de duración indeterminada, en cuya situación la extinción de su vínculo laboral sólo podía sustentarse en una causa justa prevista en la ley; con exclusión del vencimiento del plazo del contrato, que sólo es aplicable a los contratos de trabajo sujetos a modalidad válidamente celebrados.</p> <p>27. En el presente caso, la demandada invoca como causa de extinción del vínculo laboral del actor el vencimiento del plazo del contrato, causal que no les es aplicable en virtud a que ella estuvo sujeta a un contrato de trabajo de duración indeterminada, evidenciándose con ello la invocación de una causal aparente, que se califica como inexistente o la ausencia de una causa justa, a lo que se agrega además la inobservancia del procedimiento formal del despido previsto en los artículos 31° y 32° de la LPCL, incurriéndose con ello en afectación al derecho al debido proceso, derecho fundamental consagrado en el artículo 139°, inciso 3) de la Constitución Política del Estado; por ende se concluye que la demandada incurrió en despido encausado, lo que genera como consecuencia jurídica el DERECHO A LA REPOSICIÓN de la actora.</p> <p>28. En efecto, el despido encausado se configura de acuerdo con lo expuesto por el TC en el Proceso de Llanos Huasco, expediente N° 976-2001-AA/TC, cuando “se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna, ya sea derivada de la conducta o de la labor que la justifique”. En este caso, al no ser válida la invocación de la causa de vencimiento del plazo del contrato administrativo de servicios; tal situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene en lesivo del derecho</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>constitucional al trabajo, al configurarse que la actora, fue objeto de despido encausado.</p> <p>29. Si bien es cierto que la eficacia restitutoria frente al despido expresada en la reposición, conforme a la regulación legal contenida en la LPCL, fue taxativamente establecida sólo para los supuestos de nulidad de despido previstos en su artículo 29°; también es cierto que la protección de los derechos fundamentales como es el derecho al trabajo y la protección adecuada contra el Despido Arbitrario, en primer término le ha sido encargado a todo Juez; en éste caso al Juez de Trabajo, como así se desprende del fundamento 20) de la STC emitida en el expediente N° 0206-2005-AA/TC1; lo que además fue reiterado y ratificado con el acuerdo adoptado en el Primer Pleno Jurisdiccional realizado por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, al determinar la procedencia de la Reposición de los trabajadores, en la vía ordinaria laboral, además de los casos de nulidad de despido; en los casos de los trabajadores que fueron pasibles de despidos encausados o fraudulentos; lo que resulta además compatible con lo previsto en el artículo 22° de la LPCL, que establece que para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.</p> <p>30. En el presente caso, al concluirse que la actora, fue pasible de despido encausado; corresponde también reconocerle la consecuencia en el derecho que le asiste para su reposición en su</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar categoría.</p> <p>ANALISIS DE LA PRETENSION ACCESORIA</p> <p>31. Respecto al pago de las remuneraciones devengadas, cabe precisar que si bien es cierto que la regulación contenida en el artículo 40° de la LPCL, está vinculada expresamente a la nulidad de despido y que por ende no existiría regulación jurídica expresa en torno al despido encausado lo que supondría un vacío normativo, cabe entonces realizar la labor de integración jurídica, acudiendo a la analogía y en tal virtud estimar que atendiendo a que la situación de hecho tanto en el caso de una nulidad de despido como en el caso de un despido encausado es igual, es decir que en ambos el despido del trabajo es nulo o inexistente; la consecuencia jurídica prevista en el dispositivo mencionado, también debe ser aplicable o extensible por analogía a ambos supuestos, es decir que al haberse ordenado también la reposición de la actora, le asiste el derecho al pago de las remuneraciones que se devenguen en todo el período comprendido entre la fecha de extinción del vínculo laboral y la fecha de reposición efectiva, con deducción de los periodos de inactividad procesal y cuya determinación cuantitativa deberá efectuarse en la etapa procesal de ejecución de sentencia; precisándose que la Corte Suprema de Justicia también estableció la similitud de situaciones en los casos del despido encausado y fraudulento respecto a la nulidad del despido al establecer el mismo plazo de caducidad para dichas acciones.</p> <p>32. Respecto al Reintegro de Remuneraciones en la suma de S/. 87,625.00 soles, período del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de enero del 2016, por aplicación del convenio colectivo de</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

diciembre del 2014; cabe precisar que según Acta de Trato Directo de fecha 13 de diciembre del 2015 que obra a fojas 65 al 71, en cuya cláusula cuarta señala: “Respecto al numeral II del pliego; referido a las Demandas Económicas, las partes convienen que todo concepto se efectuará un incremento equivalente al 27% de la escala remunerativa vigente, adecuándose a la siguiente estructura remunerativa que entrará en vigencia a partir del 1° de enero del 2005:

CA 1	S/. ,830.00
CA 2	S/. 1,790.00
CA 3	S/. 1,755.00
CA 4	S/. 1,715.00
CA 5	S/. 1,675.00

33. Que, en consecuencia habiendo reconocido a la demandante que tuvo una relación laboral a plazo indeterminado, y siendo que la demandada ingreso a laborar desde 01 de diciembre del 2009 al 31 de enero del 2016 fecha en que se encontraba vigente el convenio colectivo le corresponde a la actora el reintegro tomando como remuneración la suma de S/. 1,675.00, por lo que le corresponde la suma de NOVENTA Y DOS MIL QUINIENTOS CINCUENTA y 00/100 nuevos soles (S/, 92,550.00) conforme al siguiente cuadro: 34.

PERIODO		OBRERO CA5			DEMANDANTE			TOTAL REINTEGR
		PAGOS ANUALES	HABER MENSUAL	TOTAL ANUAL	PAGOS ANUALES	MONTO MENSUAL	TOTAL ANUAL	
Del	Al							
01/12/09	31/12/09	1	1,675.00	1,675.00	1	550.00	550.00	1,125.00
01/01/10	31/12/10	14	1,675.00	23,450.00	12	550.00	6,600.00	16,850.00
01/01/11	31/07/11	8	1,675.00	13,400.00	7	550.00	3,850.00	9,550.00
01/08/11	31/12/11	6	1,675.00	10,050.00	5	750.00	3,750.00	6,300.00
01/01/12	31/12/12	14	1,675.00	23,450.00	12	750.00	9,000.00	14,450.00
01/01/13	31/12/13	14	1,675.00	23,450.00	12	750.00	9,000.00	14,450.00
01/01/14	31/12/14	14	1,675.00	23,450.00	12	750.00	9,000.00	14,450.00
01/01/15	31/12/15	14	1,675.00	23,450.00	12	750.00	9,000.00	14,450.00
01/01/16	31/01/16	1	1,675.00	1,675.00	1	750.00	750.00	925.00
TOTAL REINTEGRO DE REMUNERACIONES S/.								92,550.00

INTERESES LEGALES:

<p>35. Habiéndose determinado la existencia de un adeudo de carácter laboral, corresponde amparar el pago de intereses financieros conforme al artículo 56° del Decreto Supremo N° 01-97-TR y los intereses legales, los mismos que serán liquidados en ejecución de sentencia de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25920.</p> <p>DEL PAGO DE COSTAS Y COSTOS</p> <p>36. Las costas y costos del proceso, conforme al artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados; sin embargo sí deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, debiendo además precisarse su cuantía o modo de liquidación; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la misma ley que señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil.</p> <p>37. Si bien el artículo 413° del código procesal civil exonera al Estado del pago de las costas y costos del proceso, sin embargo la sétima disposición complementaria de la NLPT, señala que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; disposición especial que permite la imposición de dicha condena; en tal sentido en el presente caso, se admitió las pretensiones demandadas, aunque no en los importes reclamados y considerando además que los temas materia de controversia son reiterativos, es decir ya existen pronunciamientos uniformes que determinan su procedencia, circunstancias que conllevan a ésta Judicatura a imponerle a la demandada la condena en los costos procesales, los cuales se estiman en el importe equivalente al quince por ciento (15%); de todo los importes que se ordene pagar a favor del actor; lo cual</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	incluye las obligaciones principales y los intereses respectivos y deberá ser calculado en ejecución de sentencia.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dioneé L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica
Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 3847-2016-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima - Lima, 2022. Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: ;Muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas y la claridad. En tanto que en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; las razones están orientadas a respetar los derechos fundamentales, las razones están orientadas a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 5.3: La calidad la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales -Desnaturalización de Contrato y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 3847-2016-0-1801-JR-LA-07 04922-2015-0-0909-JR-FC-01, Distrito Judicial de Lima - Lima, 2022.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia VII.- DECISIÓN: Por las razones expuestas la Señorita Juez del Vigésimo Juzgado Laboral Permanente de Lima, Administrando Justicia a Nombre de la Nación: RESUELVE: 1) Declarar FUNDADA la demanda interpuesta por MERCEDES PAOLA LAGOS AGUIRRE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en consecuencia RECONOCER al actor que estuvo en el período 01 de diciembre del 2009 al 31 de enero del 2016 sujeta a un contrato de trabajo de duración indeterminada en el régimen laboral privado. 2) ORDENAR que la demandada REPONGA a la actora MERCEDES PAOLA LAGOS AGUIRRE LUIS ALBERTO MALCA ALMEYDA a su centro de labores. 3) ORDENAR que la demandada, le pague a la actora el importe de NOVENTA Y DOS MIL QUINIENTOS CINCUENTA y 00/100 nuevos soles (S/, 92,550.00), por los conceptos de reintegros de remuneraciones, más los intereses legales, con costos del proceso que se liquidaran en ejecución de	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/ <i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). No cumple. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no</i>				X							

	<p>sentencia, SIN COSTAS. Avocándose al conocimiento de la presente causa la Señorita Juez que suscribe por disposición Superior.- Tómese Razón y Hágase Saber.-</p>	<p><i>excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</i></p>										
<p>Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				<p>X</p>						<p>9</p>

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 3847-2016-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima - Lima, 2022. Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena y la claridad.

	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en	<i>perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>											9
Postura de las partes	<p>consecuencia RECONOCER al actor que estuvo en el período 01 de diciembre del 2009 al 31 de enero del 2016 sujeta a un contrato de trabajo de duración indeterminada en el régimen laboral privado. 2) ORDENAR que la demandada REPONGA a la actora MERCEDES PAOLA LAGOS AGUIRRE a su centro de labores. 3) ORDENAR que la demandada, le pague a la actora el importe de noventa y dos mil quinientos cincuenta y 00/100 soles (S/.92,550.00), por los conceptos de reintegros de remuneraciones, más los intereses legales, con costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia, SIN COSTAS. “La parte demandada, mediante escrito de fojas 189 a 197, impugna la sentencia solicitando que se declare improcedente o se revoque la misma, y sustenta sus agravios en los siguientes términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que, la actora no ha acreditado el elemento de la prestación personal del servicio, no pudiendo presumirse la existencia de una relación laboral válida entre las partes por los períodos reclamados; así como tampoco ha demostrado la existencia de subordinación, ni de una remuneración, sino que percibió como contraprestación 	<p><i>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</i></p> <p><i>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</i></p> <p><i>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</i></p> <p><i>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple.</i></p> <p><i>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.</i></p>				X							

	<p>una retribución dineraria que nunca fue constante respecto al monto, sino que esta respondía a la complejidad del servicio que brindaba.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que, dada la naturaleza de los contratos de locación de servicios, contratos de trabajo modales y contratos CAS, se determina de modo fehaciente que la actora fue contratada de manera temporal, por lo que bajo ninguna circunstancia podía existir un despido arbitrario, sino que simplemente se cumplió con la finalidad del contrato por un tiempo determinado y se terminó la obra que se realizaba. - Que, la demandada no ha despedido incausadamente a la actora, sino que de manera correcta se le manifestó que su contrato de locación de servicios había concluido, y es por esas circunstancias que la relación entre empleado y empleador había culminado con fecha 31 de enero del 2016. - Que, respecto a la gratificación por fiestas patrias y navidad de acuerdo a la ley N° 27735, manifiesta que se 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ha dado una mala interpretación y existe una errónea apreciación al momento de computar dicha obligación. Añade que no le corresponde ninguna compensación por tiempo de servicios toda vez que no existe un contrato indeterminado y además el actor no tiene la calidad de nombrado como para que esté sujeto a los beneficios laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que, respecto al pago de los costos dispuesto en la decisión final del presente proceso, dicha disposición nos genera un perjuicio económico toda vez que las instituciones públicas están exentas de pagos de costos y costas según la norma jurídica vigente. <p>I.3. Pretensiones del proceso</p> <p>En Audiencia de Conciliación llevada a cabo el 13 de junio de 2016, cuya Acta de Registro obra de fojas 145 a 147, se precisaron las pretensiones materia de juicio, conforme procedemos a reseñar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes por el 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>período del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de julio del 2011 y la nulidad de los contratos administrativos de servicios-CAS por el período del 01 de agosto del 2011 al 31 de enero del 2016; debiéndose considerar una relación a plazo indeterminado desde el 01 de diciembre del 2009, bajo el Decreto Legislativo 728.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se ordene a la demandada la nulidad del despido incausado del cual fuera objeto la actora con fecha 31 de enero del 2016 ordenándose su reposición en su puesto habitual de labores de obrero municipal. - Se ordene el pago de las remuneraciones devengadas desde el 01 de febrero del 2016 hasta la fecha efectiva de la reposición de la actora, y se ordene el reintegro de remuneraciones en la suma de S/. 87,625.00 soles, período del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de enero del 2016, por aplicación del convenio colectivo de diciembre del 2014; más los intereses legales, costas y costos del proceso. 											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 3847-2016-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima - Lima, 2022. Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; aspectos del proceso. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación y la claridad; mientras que 1: evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante, no se encontraron.

	<p>instancia.</p> <p>Respecto de la desnaturalización de los contratos civiles</p> <p>DOS: La emplazada refiere que la actora no ha acreditado el elemento de la prestación personal del servicio, no pudiendo presumirse la existencia de una relación laboral válida entre las partes por los períodos reclamados; así como tampoco ha demostrado la existencia de subordinación, ni de una remuneración, sino que percibió como contraprestación una retribución dineraria que nunca fue constante respecto al monto, sino que esta respondía a la complejidad del servicio que brindaba.</p>	<p>máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>TRES: Debemos mencionar primero que toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración. En los contratos de trabajo se tiene como elemento diferenciador la subordinación del trabajador a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el</i></p>					X					20

<p>(ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).</p> <p>CUATRO: En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual “<i>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</i>”, de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.</p> <p>CINCO: Cabe señalar que en la práctica es posible que el empleador pretenda encubrir una relación laboral bajo la celebración de contratos civiles de locación de servicios, por lo que corresponde tener presente que el Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha establecido que ante dichas situaciones debe aplicarse el Principio de Primacía de la Realidad, el cual tiene como consecuencia que “<i>(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y el que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos¹</i>”; y de comprobarse la</p>	<p><i>correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>conurrencia los tres elementos constitutivos del Contrato de Trabajo, los contratos de locación de servicios se desnaturalizarían.</p> <p>SEIS: De otro lado, en relación al principio de Primacía de la Realidad, el jus laboralista Américo Plá Rodríguez, ha expuesto que <i>“El significado que se atribuye a este principio es el de 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 que los que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa”</i>²; ahora bien, este desajuste entre los hechos y la forma puede tener varias procedencias, tales como: a) resultar de una intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real; b) provenir de un error; c) derivar de una falta de actualización de los datos; d) originarse en la falta de cumplimiento de requisitos formales. En este sentido, se puede establecer que las instituciones jurídicas se definen por su contenido y no por su denominación, de tal forma que el hecho de llamarse locación de servicios, a un contrato de trabajo propiamente dicho, no altera su esencia y por lo tanto se origina una serie de obligaciones por parte del empleador. Siendo ello así, podemos concluir que si</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>una persona ha sido contratada indebidamente bajo la modalidad de locación de servicios, siendo su calidad jurídica la de trabajador subordinado, entonces tiene derecho a reclamar todos los beneficios que le corresponden como trabajador.</p> <p>SIETE: En tal sentido, este Colegiado analizará cada uno de los elementos antes acotados, para lo cual resulta imperioso reflexionar sobre los rasgos de liberalidad en una relación jurídica civil encubierta, establecidos por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03015-2010-PA/TC, fundamento 5, que señala lo siguiente: <i>“Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de liberalidad: a) <u>control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta</u>; b) <u>integración del demandante en la estructura organizacional de la Sociedad</u>; c) <u>la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado</u>; d) <u>la prestación fue de cierta duración y continuidad</u>; e) <u>suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio</u>; f) <u>pago de remuneración al demandante</u>; y, g) <u>reconocimiento de</u></i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.</i></p> <p>OCHO: Bajo éste parámetro es de señalar que el <i>A quo</i> ha efectuado una debida valoración conjunta de todas las pruebas aportadas al proceso; así como de los indicios derivados de los medios probatorios actuados, llegando a la convicción y certeza de que los servicios prestados por la demandante no se ejecutaron bajo una relación de naturaleza civil de locación de servicios como señala la emplazada, sino una relación de naturaleza laboral; por lo que devienen en desnaturalizados los contratos civiles. En efecto, lo expuesto puede concluirse de los actuados, en razón de haber convergido los elementos constitutivos del contrato de trabajo, conforme lo detallamos a continuación:</p> <p>▲ Prestación personal de servicios .- En Audiencia de Conciliación, llevada a cabo el 13 de junio de 2016, se determinó el juzgamiento anticipado del proceso, dando lugar a que las partes expongan sus</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>alegatos finales, por lo que el representante de la demandada, a su turno, señaló lo siguiente: <i>"efectivamente, nosotros no hemos negado, conforme se ha leído en esta audiencia de juzgamiento, la prestación de servicios de la actora desde la fecha indicada, en el año 2009, pero ingresó bajo contratos de locación de servicios"</i>; en consecuencia, al no existir cuestionamiento alguno sobre este punto, se tiene por cierto que desde el 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de julio del 2011, la actora prestó servicios para la municipalidad emplazada en forma directa y como persona natural, sin asignar sus servicios a terceros.</p> <p>⤴ <u>Remuneración.</u>- Este elemento se configura con las retribuciones que ha percibido mensualmente la demandante por los servicios prestados a la Municipalidad, conforme se aprecia de los recibos por honorarios de fojas 03 a 15, en el monto de S/. 550.00, hecho que no fue cuestionado por la parte demandada.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Subordinación. - Según se advierte de los mismos reportes por honorarios que obran de fojas 03 a 15, la demandante prestó servicios en el comedor modelo vecinal organizado por la Sub Gerencia de Bienestar Social y Desarrollo Comunitario y Capacidades, asimismo debe tenerse presente que la entidad emplazada afirmó en su contestación de demanda que la actora brindó servicios de ayudante de cocina.</p> <p>Por lo tanto, queda acreditada la subordinación por la naturaleza misma de las funciones desempeñadas por la demandante, ya que el brindar apoyo denota claramente estar bajo las órdenes, dirección y coordinación de personal a quien se ayuda; es decir que las tareas propias de la actora debieron ser ejecutadas en cumplimiento de las pautas y directrices impartidas por un jefe inmediato superior. Además, la labor de ayudante de cocina requiere necesariamente de estar sujeto a un horario preestablecido para atender a los comensales, por lo que en este sentido también se puede deducir la existencia de subordinación.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>NUEVE: Siendo ello así, concluimos que los medios probatorios aportados por la demandante causan convicción y constituyen elementos de prueba suficientes que acreditan la existencia de simulación o fraude a las normas laborales por parte de la entidad demandada, en consecuencia se tiene por desnaturalizados los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes del 01 de diciembre del 2009 hasta el 31 de julio de 2011, quedando desvirtuado este agravio.</p> <p>Respecto al despido incausado</p> <p>DIEZ: Cabe señalar que este tipo de despido ha sido creado por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, es así que el Máximo Órgano o de Control ha señalado: <i>“Al respecto, en la STC N.º 00976-2001-PA/TC, entre las modalidades de despido arbitrario se destaca el despido incausado, el cual se produce cuando “se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique” (fundamento 15, b). En tal sentido, un despido será justificado o injustificado en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>empleador se lleve a cabo con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indican (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Entonces, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso (Cfr. STC N.º 04229-2005-PA/TC).”</i></p> <p>ONCE: En su escrito de apelación, la entidad demandada ha sostenido que por la naturaleza de los contratos de locación de servicios y contratos CAS, se determina de modo fehaciente que la actora fue contratada de manera temporal; en consecuencia no existió un despido incausado, sino que de manera correcta se le manifestó a la actora que su contrato de locación de servicios había concluido.</p> <p>DOCE: No obstante, conforme ha sido determinado en la sentencia venida en grado, la demandante en realidad estuvo sujeta al régimen laboral de la actividad privada bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, por el período del 01 de diciembre de 009 al 31 de julio de 2011</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>(fundamento 12), y que dicho vínculo continuó del 01 de agosto del 2011 hasta el 31 de enero de 2016 (fundamento 25), como consecuencia de haberse declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la invalidez de los contratos administrativos de servicios que suscribió la actora con la Municipalidad emplazada; en consecuencia la demandante sólo podía ser cesada por causa relacionada con su capacidad o su conducta, conforme al artículo 22° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p> <p>TRECE: Sin embargo, siendo que no ha sido probada ninguna causal válida para cesar a la actora, sino que por el contrario la empleadora ha argumentado que se extinguió el vínculo laboral por haberse vencido el plazo del último Contrato Administrativo de Servicios, con fecha 31 de enero de 2016, en consecuencia se concluye que ha existido una vulneración al derecho de trabajo, consagrado en el artículo 22° de la Constitución, deviniendo el cese de la demandante en un despido incausado, por lo que corresponde que se le reponga en la misma condición</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>laboral que se encontraba a la fecha de su despido, ya que se deduce por sus funciones de atención en el Comedor Modelo Vecinal Organizado que se trata de una obrera, como es de constatarse en la constancia que obra a fojas 122, y no se trata de una empleada de la Municipalidad de Santiago de Surco. En tal sentido, debe desestimarse el agravio deducido por la demandada.</p> <p>Respecto a las remuneraciones devengadas</p> <p>CATORCE: En primer término, debe señalarse que, El Tribunal Constitucional, ha establecido que los efectos restitutorios (<i>readmisión en el empleo</i>) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan a partir de: a) el despido nulo (<i>de conformidad con lo establecido en el artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2°; inciso 1) del artículo 26° e inciso 1) del artículo 28° de la Constitución</i>); b) el despido incausado (<i>aparece esta modalidad de conformidad con lo</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 –caso Telefónica–, expediente N° 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos;</i></p> <p><i>c) el despido fraudulento (aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido explícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0628-2001-AA/TC, de fecha 10 de julio de 2002).</i></p> <p>QUINCE: Sin embargo, en cuanto a las remuneraciones devengadas que fueron solicitadas correspondientes al período del 01 de febrero de 2016 hasta la fecha de reposición de la demandante, es relevante distinguir que el despido encausado es producto de la construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional como intérprete de la Constitución que suple “<i>la insuficiencia del diseño normativo</i>”, como sostiene el Dr. Carlos Blancas Bustamante; sin embargo, éste sólo tiene naturaleza restitutoria ante la vulneración de éste derecho constitucional referido al despido, más no supone el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>reconocimiento y pago de las remuneraciones devengadas.</p> <p>DIECISÉIS: En tal sentido el Tribunal Constitucional, inicialmente, adoptó el criterio de que, la pretensión de remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador despedido en forma arbitraria, no procedía, argumentando para dicho efecto que, la remuneración constituye la contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, como así lo ha expuesto en las Sentencias N° s 482 -1999-AA/TC, 555-1999-AA/TC, 712-1999-AA/TC, y, 159-2000-AA/TC, en las cuales ha señalado: <i>“Que la remuneración constituye una contraprestación por el trabajo realmente efectuado, lo que no ha ocurrido en el presente caso durante el período no laborado”</i>.</p> <p>DIECISIETE: Posteriormente, dicho Colegiado cambia el criterio vertido en la jurisprudencia antes reseñada, y apartándose de él, reconoce el derecho del trabajador despedido, a reclamar el pago de las remuneraciones devengadas en la vía judicial a título de indemnización; así lo expuso en la Sentencia recaída en el expediente N° 1450-</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>2001-AA/TC fundamento 1: <i>“aunque es inobjetable que a un trabajador cesado indebidamente en sus funciones se le ocasionaba un perjuicio durante todo el periodo que no laboró, ello no puede suponer el reconocimiento de haberes, sino exclusivamente el de una indemnización por el daño generado (...) por consiguiente y aunque debe entenderse que a cualquier trabajador indebidamente cesado le asiste el derecho de reclamar indemnización por el daño del cual fue objeto, queda claro que la pretensión de reconocimiento de haberes por un trabajo no realizado, resulta, por lo menos para casos como el presente, totalmente infundada”</i>; criterio reiterado en las sentencias recaídas en los expedientes N° s 264-2001-AA/TC y 2040-2004-AA/TC, en los cuales menciona <i>“el reclamo correspondiente al pago de las remuneraciones dejadas de percibir tiene naturaleza indemnizatoria, y no evidentemente restitutoria, razón por la cual conviene dejar a salvo el derecho del demandante a reclamar la respectiva indemnización e n la forma legal que corresponda”</i>.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>DIECIOCHO: Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la República, contrariamente a la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional, adoptó inicialmente una postura favorable al pago de remuneraciones devengadas en caso de reposición del trabajador, ordenada mediante un proceso de amparo, criterio recogido en las Casaciones N° s 044-2002-LIMA y 2001-2004-LIM A, señalando en esta última lo siguiente: <i>“Octavo: Que como aparece la decisión de la accionada de reincorporar al accionante fue adoptada en cumplimiento de lo resuelto en la acción de amparo interpuesta para cuestionar su cese, por lo que efectivamente el lapso transcurrido entre el cese y su reposición debe examinarse a partir de los alcances y efectos del artículo primero de la Ley número veintitrés mil quinientos seis –bajo la cual se tramitó dicha acción- que señala que el objeto de la acción de garantía es reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de un derecho constitucional. Noveno: Que, es bajo este contexto que se debe analizar la pretensión de pago de remuneraciones y beneficios devengados que reclama el demandante por todo el periodo que duró su cese indebido,</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>pues al haberse restituido su derecho conculcado y repuestas las cosas al estado anterior al cese significa que se ha restablecido para todos los efectos automáticamente la relación laboral entre las partes, dado que el acto lesivo sobre el cual ha recaído pronunciamiento jurisdiccional es el despido mismo, en consecuencia el lapso que el demandante estuvo fuera del empleo debe reconocerse como tiempo de servicios efectivamente prestados a la emplazada con el correspondiente pago de sus derechos y beneficios dejados de percibir”.</i></p> <p>DIECINUEVE: Sin embargo, cabe resaltar que dicho criterio ha sido objeto de cambio por la Corte Suprema de la Justicia de la República , a través de la Casación N° 2712-2009-LIMA, decantándose a favor de la tesis de improcedencia del pago de remuneraciones devengadas en los casos de reposición del trabajador, ordenada por sentencia de amparo, bajo los siguientes argumentos: (i) que los procesos de amparo y de nulidad de despido tienen naturaleza jurídica distinta, toda vez que el primer se encuentra referido a la restitución de un derecho subjetivo específico, en tanto que el segundo se refiere, a la nulidad</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de un acto de despido; (ii) que el proceso de amparo no conlleva la declaración de nulidad del despido, puesto que, en los casos que la sentencia de amparo repone al trabajador, restaura el estado de cosas anterior y satisface la pretensión referida a la tutela de un derecho constitucional específico, pero no tiene eficacia más allá de lo ordenado en la propia sentencia, de manera que no puede ser interpretada como una declaración de nulidad del acto que puso fin al vínculo laboral; (iii) que la reposición del trabajador dispuesta en un proceso de amparo no implica restaurar la continuidad de la relación laboral, toda vez que, la naturaleza restitutoria del proceso de amparo implica que, en adelante, las cosas vuelvan a un estado idéntico al que existía antes de la afectación del derecho, por tanto no es finalidad del proceso de amparo negar la existencia de los actos pasados sino impedir que la afectación continúe en el futuro.</p> <p>VEINTE: Debe mencionarse también, que en la Casación Laboral N° 5192-2012-JUNIN, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema se</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>precisó que no corresponde el pago de remuneraciones devengadas luego de que se ordene la reposición del trabajador a través de un proceso de amparo, así, en aplicación del principio de legalidad, no es viable aplicar el artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR –que prevé la posibilidad de ordenar el pago de remuneraciones devengadas en el caso de despidos nulos en la vía ordinaria- para supuestos en los cuales el trabajador haya sido repuesto como consecuencia de un proceso de amparo o de un proceso de reposición por despido incausado o fraudulento, ya que <i>“de acogerse al argumento expuesto por la parte recurrente, el presente proceso laboral sería propiamente una vía de ejecución de la sentencia de amparo respecto de un extremo que no fue resuelto ni discutido en el proceso de amparo”</i>; bajo estas consideraciones, las remuneraciones devengadas, deberán reclamarse a través de un proceso por indemnización por daños y perjuicios, conforme lo prevé expresamente el inciso b) del artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, dicha indemnización no solo comprenderá el lucro cesante sino también otros conceptos como el daño</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>emergente y el daño moral, el reclamo de la indemnización por daños y perjuicios está sujeto al plazo de diez años, según lo dispuesto en el numeral 1) del artículo 2001° del Código Civil.</p> <p>VEINTIUNO: Bajo esa perspectiva, si bien en este proceso se está disponiendo la configuración de despido incausado y la consiguiente reposición al puesto de trabajo, debe repararse que el artículo 40 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que ordena el pago de remuneraciones devengadas, es una norma de excepción, pues la regla para la percepción de remuneraciones es por la prestación de servicios; en tal sentido, dicho artículo no puede ser aplicado por extensión, conforme al artículo V del Título Preliminar del Código Civil. Siendo ello así, en los casos de despido incausado y fraudulento independientemente de si son declarados en un proceso de amparo o en sede judicial, no generan el derecho al pago de remuneraciones devengadas. Por tal razón, este Colegiado Superior como órgano revisor del proceso, opta por revocar la sentencia</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>en tal extremo; dejando a salvo el derecho del demandante de accionar por indemnización por daños y perjuicios.</p> <p>Respecto al pago de beneficios sociales</p> <p>VEINTIDÓS: La entidad emplazada refiere que se ha dado una mala interpretación y existe una errónea apreciación al momento de computar las gratificaciones por fiestas patrias y navidad de acuerdo a la Ley N° 27735. Añade que no le corresponde ninguna compensación por tiempo de servicios toda vez que no existe un contrato indeterminado y además el actor no tiene la calidad de nombrado como para que esté sujeto a los beneficios laborales.</p> <p>VEINTITRÉS: Sobre este punto, debemos mencionar que en la demanda de autos que corre de fojas 79 a 120, no se ha establecido como pretensión el pago de beneficios sociales, por lo que el <i>A quo</i> no ha discutido ni ha emitido pronunciamiento respecto de este extremo, en debida observancia al principio de congruencia. En tal orden de ideas, se concluye que carece de todo sustento que se</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>exponga como agravio un hecho que no ha sido materia de discusión en primera instancia, máxime si no se ha efectuado liquidación alguna de gratificaciones o compensación por tiempo de servicios. Por tanto, corresponde desestimar este agravio.</p> <p>Respecto a la condena de costos</p> <p>VEINTICUATRO: La demandada señala que el pago de los costos dispuesto en la decisión del <i>A quo</i>, le genera un perjuicio económico toda vez que las instituciones públicas están exentas de pagos de costos y costas según la norma jurídica vigente. En tal sentido, debemos mencionar que si bien, de conformidad con el artículo 413° del Código Procesal Civil, no es posible que se condene al pago de costos a una entidad u organismo del Estado, por encontrarse estos exonerados de dicho pago; no obstante, no podemos perder de vista que el Código Procesal Civil es únicamente de aplicación supletoria en los procesos laborales, debiendo regirse estos procesos por su propia norma especial, que es la Ley N° 29497 – Nueva Ley</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Procesal del Trabajo, en cuya Séptima Disposición Complementaria se establece que: “<i>En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos</i>”.</p> <p>VEINTICINCO: En tal sentido, atendiendo a que en los procesos laborales está permitida la condena de costos en contra del Estado, y que en el caso de autos ha sido necesaria la intervención del órgano jurisdiccional para reconocer los derechos que peticiona la parte demandante y, consecuentemente, también fue necesario el asesoramiento de un abogado patrocinante, corresponde que se le otorgue a la accionante el pago de costos del proceso. Por tanto, corresponde desestimar este agravio.</p> <p>VEINTISÉIS: Finalmente, se debe precisar que de los fundamentos de la sentencia venida en grado (considerando 31), se advierte que el <i>A quo</i> ha reconocido el pago de las remuneraciones que se devenguen en todo el período comprendido entre la fecha de extinción del vínculo laboral y la fecha de reposición efectiva de la demandante, con</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>deducción de los periodos de inactividad procesal y cuya determinación cuantitativa deberá efectuarse en la etapa procesal de ejecución de sentencia; sin embargo tal decisión no ha sido recogida en la parte resolutive de la sentencia. Por lo tanto, atendiendo a que el artículo 370° del CPC dispone: <i>"El juez superior no puede modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que la otra parte también haya apelado o se haya adherido o sea un menor de edad. Sin embargo, puede integrar la resolución apelada en la parte de cisoria, si la fundamentación aparece en la parte considerativa"</i>; corresponde integrar a la parte resolutive de la apelada, el extremo que ha sido acotado líneas arriba.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 3847-2016-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima - Lima, 2022. Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera

LECTURA. El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de

la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 5.6: La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales -Desnaturalización de Contrato y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 3847-2016-0-1801-JR-LA-07, Distrito Judicial de Lima - Lima, 2022.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>PARTE RESOLUTIVA:</p> <p>Por las Consideraciones expuestas, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, el Colegiado de la Octava Sala Laboral Permanente en la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima.</p> <p>HA RESUELTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - INTEGRAR a la parte resolutive de la sentencia venida en grado, de fecha 20 de junio de 2016, obrante de fojas 170 a 182, el extremo que se reconoce el pago de las remuneraciones que se devenguen en el período comprendido entre la fecha de extinción del vínculo laboral de la demandante y la fecha de su reposición efectiva. <p>1. REVOCAR la sentencia venida en grado, de fecha 20 de junio</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> 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)/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte</p>				X						

	<p>de 2016, obrante de fojas 170 a 182, en el extremo que declara el pago de las remuneraciones que se devenguen en todo el período comprendido entre la fecha de extinción del vínculo laboral y la fecha de reposición efectiva, a determinarse en ejecución de sentencia; REFORMÁNDOLA declararon INFUNDADO dicho extremo.</p>	<p>expositiva y considerativa respectivamente. No cumple 5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>											
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>2. CONFIRMAR la sentencia impugnada en los extremos que declara RECONOCE que la actora estuvo sujeta a un contrato de trabajo de duración indeterminada en el régimen laboral privado del 01 de diciembre del 2009 al 31 de enero del 2016, y ORDENA que la demandada REPONGA a la actora a su centro de labores. Asimismo, ORDENA que la demandada pague a la actora el importe de noventa y dos mil quinientos cincuenta y 00/100 soles (S/, 92,550.00), por los conceptos de reintegros de remuneraciones, más los intereses legales, con costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia, sin costas. En los seguidos por MERCEDES PAOLA LAGOS AGUIRRE contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO, sobre desnaturalización de contratos, despido incausado y pago de remuneraciones devengadas; y, lo devolvieron al Juzgado de Origen.</p> <p>Notifíquese y Devuélvase.-</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. 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 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple 5. Evidencia claridad: 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						8	

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 3847-2016-0-1801-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lima - Lima, 2022. Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró 4 de los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad. Mientras que 1: mención clara de lo que se decide u ordena, no se encontró.

ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

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 Incumplimiento de Normas Laborales -Desnaturalización de Contrato y Otros, en el expediente N° 03847-2016-0-1801-JR-LA-07 Distrito Judicial de Lima, Lima, 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. Lima 10 de febrero del 2022.



Tesista: Felipe Alvarado Huayhua
Código de estudiante: 3206112041
DNI N°: 45051321

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	ACTIVIDADES	Año 2022							
		SEMANA							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Registro de proyecto Final e Informe Final. (Tesis 1 y tesis 4)	X							
2	Aprobación del informe final y derivación al jurado evaluador		X						
3	Programación de las reuniones de Pre banca			X					
4	Pre banca				X				
5	Levantamiento de observaciones del InformeFinal / Ponencia y Artículo Científico					X			
6	Programación de la sustentación del InformeFinal						X		
7	Aprobación de los Informes finales para la sustentación.							X	
8	Elaboración de las actas de sustentación								X

ANEXO 8: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.50	210	105.00
• Fotocopias	0.10	150	15.00
• Empastado	0.30	200	60.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)		500	15.00
• Lapiceros	1.50	02	3.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	4	200.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			398.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	50.00	5	250.00
Sub total			250.00
Total de presupuesto no desembolsable			650.00
Total (S/.)			1048.00