



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATO; EXPEDIENTE N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02;
DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI – CORONEL PORTILLO.
2021**

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

AUTOR

**CHU RAMIREZ, JOSE EMANUEL
ORCID: 0000-0001-8704-9955**

ASESOR

**VILLANUEVA CAVERO DOMINGO JESUS
ORCID: 0000-0002-5592-488X**

**CHIMBOTE - PERÚ
2022**

TITULO DE TESIS

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATO; EXPEDIENTE N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02;
DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI – CORONEL PORTILLO.
2021**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Chu Ramírez, José Emanuel

ORCID: **0000-0001-8704-9955**

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Pucallpa, Perú.

ASESOR

Villanueva Cavero Domingo Jesús

ORCID: 0000-0002-5592-488X

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

JURADO

Ramos Herrera, Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Centeno Caffo, Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Gutiérrez Cruz, Milagritos Elizabeth

ORCID: 0000-0002-7759-3209

FIRME DE JURADO Y ASESOR

Dr. Ramos Herrera, Walter

Presidente

Dr. Centeno Caffo, Manuel Raymundo

Miembro

Mgtr. Gutiérrez Cruz, Milagritos Elizabeth

Miembro

Mgtr. Villanueva Cavero, Domingo Jesús

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por la hermosa vida
que me obsequio y por
los grandes propósitos
que tiene conmigo.

A la Universidad:

Que me preparo como
profesional brindándome las
herramientas intelectuales
necesarias, y maestros que
compartieron sus
conocimientos con humildad.

José Emanuel Chu Ramírez

DEDICATORIA

A mi familia:

Que siempre me están
apoyando en las buenas y en las
malas y por el gran apoyo
incondicional que me dan.

José Emanuel Chu Ramírez

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00599-2016-0-2402-JP-LA-02 del Distrito Judicial de Ucayali–Coronel Portillo 2021? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo-cualitativo, nivel exploratorio-descriptivo, y diseño no experimental-retrospectivo-transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia 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.

Palabras clave: calidad, contrato, desnaturalización, locación, sentencia.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the first and second instance judgments on contract denaturing, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00599-2016-0-2402-JP- LA-02, of the Judicial District of Ucayali - Coronel Portillo. 2021? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, quantitative-qualitative, exploratory-descriptive level, and non-experimental-retrospective-cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by 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 decisive part, belonging to: the first instance sentence was of rank: very high, very high and very high; and of the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

Keywords: quality, contract, denaturalization, location, sentence.

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO	iii
FIRME DE JURADO Y ASESOR.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
CONTENIDO	ix
ÍNDICE DE CUADROS	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Problemática de la investigación	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	16
1.4. Justificación de la investigación	17
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.2 Bases teóricas de la investigación.....	27
2.2.1. El contrato de trabajo.....	27
2.2.2 Contratación por locación de servicios.....	28
2.2.3 Formalidades de los contratos sujetos a modalidad.....	30
2.2.4 Plazo máximo de los contratos modales	31
2.2.5 Desnaturalización.....	31
2.2.5.1 La desnaturalización del contrato de trabajo	31
2.2.5.2 Causales específicas de desnaturalización contractual	33

2.2.5.3 Desnaturalización de las modalidades contractuales	34
2.2.5.4 Desnaturalización fraude y simulación	35
2.2.6 Principios	36
2.2.7 Fuentes del derecho laboral	37
2.2.8 El derecho laboral y su relación con la constitución política del Perú	37
2.2.9 La jurisdicción	38
2.2.10 El juez	40
2.2.11 Competencia	41
2.2.12 La pretensión.....	42
2.2.13 El Proceso	43
2.2.14 El Proceso Laboral.....	43
2.2.15 El proceso ordinario laboral.....	44
2.2.16 La audiencia en el proceso.....	45
2.2.16 Los sujetos procesales.....	45
2.2.17 Sentencia y apelación de la sentencia	46
2.2.17.1 Sentencia.....	46
2.2.17.2 Apelación de la sentencia	46
2.3. Marco conceptual.....	46
III. HIPOTESIS	48
IV. METODOLOGÍA.....	49
4.1. Diseño de la investigación	49
4.2. Población y muestra (Unidad de análisis).....	52
4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	53
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	55

4.5. Plan de análisis.....	56
4.6. Matriz de consistencia.	57
4.7. Principios éticos.....	59
V. RESULTADOS.....	61
5.1 Resultados.....	61
5.2. Análisis de los resultados.....	124
V. CONCLUSIONES	129
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	132
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio	137
Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	184
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	191
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	199
Anexo 5. Declaración de compromiso ético y no plagio	210
Anexo 7. Cronograma de Actividades	211
Anexo 8. Presupuesto	212

ÍNDICE DE CUADROS

Sentencia de primera instancia

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva.....	61
Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa	69
Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive.....	100

Sentencia de segunda instancia

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva.....	104
Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa	108
Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive.....	119

Consolidado de resultados de las sentencias

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia	122
Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia	123

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La búsqueda de justicia en el mundo ha generado que varios estados se enfoquen en mejorar su administración de justicia, comenzando desde las percepciones de sus ciudadanos para encontrar el problema; de este modo, se llegó a la conclusión que todo proceso tiene sus bases en la emisión de sentencias, por tanto, determinar su calidad implica tener una concepción cualitativa sobre los problemas jurídicos generales y específicos dentro de un estado de derecho (Valderrama, s/f).

En el contexto internacional:

Uno de los países con mayor influencia en las reformas de administración de justicia es España, donde sus exponentes manifiesta de manera puntual que el principal problema de la administración de justicia son las demoras la emisión de sus disipaciones, creando una incertidumbre al debido procedimiento y por ende al pronunciamiento de las resoluciones judiciales (Guevara, 2010). De este modo es uno de los países que está pretendiendo crear un sistema de justicia más eficaz para el acceso de sus ciudadanos.

Para Plasencia (2004), en México el principal problema en la administración de justicia es su excesivo sistema burocrático, ya que para acceder a un proceso judicial se necesita gestionar trámites innecesarios, por lo que, en términos generales con tanta burocracia lo atenderán cuando ya no la necesita, contraviniendo uno de los derechos constitucionales que es el acceso de forma oportuna a la administración de justicia para hacer vales sus derechos.

En relación con el Perú:

El problema de la administración de justicia, radica en que por culpa de la corrupción se ha desvanecido la confianza en el poder judicial único ente de administración de justicia; actualmente la población peruana ya no cree en sus magistrados que imparten justicia, tal es el caso de los cuellos blancos, donde los jueces superiores y supremos de la corte de justicia se habían colidido con la mafia para favorecer en los procesos, lo que en su mayoría ha hecho que se expida resoluciones parciales, ladeado de todo sentido jurídico). Ante este hecho Pasara (2010), ha señalado que la corrupción en el Perú ha hecho que su población no tenga confianza en la administración de justicia, pues ello ha conllevado a que los actos procesales sean fraudulentos, así como las sentencias que emiten.

Del mismo modo, el Instituto Justicia y Cambio (s.f), ha señalado: que uno de los problemas de administración de justicia peruana, se da en la medida que el poder judicial no funciona socialmente, debido a su inactividad, ya que existe demoras en los procedimientos, dilataciones que las propias partes procesales que lo generan con la única intención de retazar el proceso y concebir la justicia en su tiempo razonable; además el desacierto en el contenido de las sentencias ha hecho que el sistemas de justicia sea empobrecida, alcanzado sus efectos a las instituciones de carácter profesional y educativo.

En el ámbito local:

El Diario Ahora (2017) ha señalado que Pucallpa no ha sido ajeno a los actos de corrupción que viene sufriendo en los ambientes de la administración de justicia del estado peruano, todos los días por medio de la prensa la sociedad se entera que servidores públicos, funcionarios, magistrados y hasta los propios comunes realizan de manera campante actos de corrupción (cohecho, peculado, tráfico de influencias,

etc). En ese sentido, nos atrevemos a decir que el departamento de Ucayali es uno de los más corruptos ya que sus propias autoridades en la actualidad se encuentran reclusos en centros penitenciarios por actos de corrupción, tal es el caso del ex presidente del gobierno regional de Ucayali, ex alcalde de Yarinacocha, Manantay, Curimana, Coronel Portillo, cuyos nombres nos reservamos de señalar por el compromiso de ética expresada en la presente investigación; asimismo, esta falta de ética profesional se refleja hasta en los altos mandos del propio poder judicial de Ucayali, ya que es de conocimiento público que el presidente de la institución en mención se encuentra recluso en centro penitenciario por actos de corrupción en la ciudad de Lima, al pertenecer a red de corrupción los cuellos blancos; por tanto, nos preguntamos si los procesos acontecidos, las sentencias emitidas están de acuerdo a ley, lo que genera una gran duda y desconfianza en la administración de justicia, más aún en sus resoluciones que hoy por hoy emiten.

Bajo los lineamientos expuestos, la universidad ha tomado como fundamento para realizar una línea de investigación que solo está direccionado a los estudiantes de la carrera profesional de derecho cuya denominación es “Derecho público y privado”. (ULADECH, 2020)

Por tanto, el proceso ejecutivo de la línea investigador está dirigida cada uno de los alumnos donde elaboraran proyectos e informes de investigación, teniendo como fuente un expediente judicial, donde su objetivo es el estudio de las sentencias de cada caso en concreto, para determinar su calidad, tanto en los sentidos de forma y fondo (Pásara 2003), ya que son pocas las investigaciones sobre las calidades de las resoluciones judiciales.

Finalmente, se seleccionó el expediente judicial N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial Ucayali-Coronel Portillo, sobre desnaturalización de contrato y otros; observándose que la primera sentencia del Juzgado Laboral declaró fundada la demanda; interponiendo la parte demandada recurso de apelación por no encontrarla arreglada a derecho, lo que conllevó a emitirse la segunda sentencia de la sala laboral permanente, resolviendo confirmar la sentencia resuelta por el Aquo.

1.2. Problemática de la investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 00599-2016-0-2402-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – Coronel Portillo. 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

a) Objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – Coronel Portillo. 2021

b) Objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia.

Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.

Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia,

con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Respecto a la sentencia de segunda instancia.

Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.

Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

1.4. Justificación de la investigación

Al haber analizado los problemas de la administración de justicia, donde la corrupción, la dilataciones, la falta de capacitación, los retrasos y sobre todo los errores en las emisiones de las sentencia, hace que la presente se justifique, toda vez que permitirá realizar las cuantificaciones y valoraciones de las sentencias que contienen motivaciones insuficientes, error de forma y fondo, que contraviene en todo extremo las constitución y las leyes, por esta razón, su enfoque está orientado a dar alcances a la ciudadanía y revelar el verdadero problema de la administración de justicia, buscando de esta manera sensibilizar a los magistrado para que realicen su trabajo con la mayor diligencia, ya que la corrupción dentro y fuera de la administración genera un retraso hacia todo desarrollo social.

Por otro lado, los resultados que se obtiene de la investigación servirán como punto de partida para una futura reforma en las consideraciones de la emisión de las resoluciones judiciales, especialmente en las sentencias, asimismo, orientara a los

estudiantes de derecho, administrados y jueces a encaminar su trabajo con responsabilidad, guiándose de los parámetros que determina la ley, la doctrina y la jurisprudencia, ya que un estado de derecho, aparte de conseguir el bien común se debe garantizar los derechos de las personas.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Internacional

Barrancos (2017) en México, investigó: *Sobre la claridad del lenguaje en las sentencias de la suprema corte de justicia de la nación en México*, arribo a las conclusiones: Que la claridad en las sentencias no está dada como una propiedad exclusivamente vinculada a su redacción pues intervienen los factores de insumo legislativo y los conocimientos previos de los lectores. En el fondo, hay un problema de cultura jurídica y de orden estructural para el Estado cuya obligación es establecer políticas en la materia que fortalezcan el conocimiento de las leyes. El problema entonces consiste en la argumentación jurídica y su papel dentro la legitimación judicial, pues pareciera ser que esto significa presentar sentencias apoyadas en numerosos documentos, en reforzar constantemente la idea principal, en señalar que se tomaron en cuenta muchas tesis y jurisprudencias, lo cual produce una recargada intertextualidad. Estas construcciones teóricas recuerdan que el Estado Constitucional se conforma por instituciones y por profesionales del derecho encargados de garantizar la aplicación de la legislación y del bloque constitucional. En el fondo, es necesario utilizar un lenguaje especializado para mantener la estabilidad del sistema jurídico; pero debe estar revestido de claridad técnica que permita una comunicación efectiva entre juristas.

Schiele (2017), en Chile, investigó: *La jurisprudencia como fuente del derecho El papel de la jurisprudencia*, es así que tuvo como conclusiones que: 1. Sin perjuicio de lo anterior, la labor jurisprudencial es fundamental. Merece destacarse la constante actualización e integración del ordenamiento jurídico. Así la labor judicial

da la movilidad necesaria al ordenamiento jurídico, desarrollando y adecuando las normas a los nuevos tiempos. De la misma forma, ofrece la armonía necesaria en materia de la integración de los derechos de distinto rango, dando continuidad y totalidad al ordenamiento jurídico. También la labor judicial de integración del derecho frente a la existencia en éste de lagunas o espacios sin regulación. Es el actuar interpretativo del juez el que llena los vacíos que se presentan en los panoramas jurídicos, le corresponde a éste darle armonía al ordenamiento jurídico y se logra ello por medio de la aplicación de reglas tales como los principios jurídicos y la equidad dentro del marco del derecho. 2. Finalmente es la labor del juez la de administrar justicia y debe hacerlo de manera inexcusable. Debe el magistrado en su actuar resolver los casos o los puntos de derecho que se le presenten y debe hacerlo siempre con el objeto de lograr paz judicial, el convencimiento total del público al que dirige su resolución. Para lograr su cometido requiere entonces que sus decisiones estén impregnadas de fundamentos suficientes para lograr dicha credibilidad y convencimiento. Para ello ha de seguir en su motivación un hilo conductor argumentativo, que se inicie en la consideración de la prueba de los hechos presentados y su posterior calificación, lo que en definitiva le va a permitir situar correctamente la problemática dentro del ámbito jurídico correspondiente, para aplicarle correctamente las reglas de derecho que lo llevarán a tomar en definitiva una decisión del caso concreto, teniendo a la vista sin duda las consecuencias que la dictación del fallo podría alcanzar. El juez, para recta administración de la justicia, debe tener en mente la necesidad constante de fundamentar las sentencias que dicte, cíc darle argumentos suficientes para alcanzar la convicción del público al que se dirige.

Almario y Monsalve (2019) en Colombia, investigó: *Desnaturalización de los Contratos de Prestación de Servicios entre particulares y el Estado colombiano en el período 2008-2018*, arribaron a las conclusiones: Que es posible identificar la vulneración de derechos laborales a través de la vinculación de trabajadores por la modalidad de prestación de servicios, sin embargo, no es posible determinar si esta práctica masiva de contratación hace parte de una directriz venida del interior de la administración o de la cabeza que dirige cada entidad pública en la que este fenómeno es utilizado. Puede verse que el contrato de prestación de servicios se ha desnaturalizado, pues su masiva utilización ha logrado disfrazar Contratos Laborales bajo una figura contractual que vulnera derechos de los trabajadores vinculados. La masiva utilización del contrato de prestación de servicios ha tenido que ser reforzada por la jurisprudencia de las altas cortes, que han tratado de favorecer y proteger las arcas del Estado ante la lluvia de demandas de trabajadores a los que se les vulneran sus derechos y han sido contratados bajo esta modalidad para cumplir con funciones propias del objeto fundacional de la entidad estatal a la que se encuentran o se han encontrado vinculados. Las Altas Cortes a través de su jurisprudencia han debido intervenir pues trabajadores en muchos casos tratan de lograr altas indemnizaciones que no siempre corresponden a vínculos provenientes del contrato laboral, sino que por el contrario ha sido bien utilizada la figura de la prestación de servicios. Puede notarse que la gran cantidad de cargos disponibles en entidades públicas que son cubiertos a través del vínculo de la prestación de servicios, obedecería a la disponibilidad de empleos que requiere el ejercicio electoral, es decir, puede obedecer al pago de favores electorales, pues este personal suele cambiar cada cuatro años,

dependiendo del personaje que llegue por elección popular. Es una figura que es notoria en el ejercicio contractual y de servicios del Estado.

Nacional

Cárdenas (2017), en Huancavelica desarrollo la tesis: *Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del gobierno regional de huancavelica 2016*, es así que tuvo como enunciado: ¿Cuáles fueron las causales por las que se desnaturalizaron los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016?; objetivo: Conocer las causales por las que se desnaturalizaron los contratos por la modalidad de terceros en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016; metodología: analítico y sintético, tipo cuantitativo, nivel explicativo, diseño no experimental; población y muestra fueron Trabajadores contratados por la modalidad de terceros en el Gobierno Regional de Huancavelica, tecnica e instrumento fueron encuesta y cuestionario; resultados: se evidencia que de los 175 trabajadores encuestados el 76,7% indican que prestaron sus servicios sin que previamente hayan suscrito algún tipo de contrato, y otros que han laborado más del plazo establecido o pactado en la orden de servicio; concluyendo: . En la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016, se ha demostrado que existe la simulación o fraude en la contratación de personal por la modalidad de terceros, con la única finalidad de desconocer los derechos laborales del trabajador que normalmente le correspondería.

Campos (2018) en Chiclayo, investigó: *El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016*, arribo a la conclusión: Que el principio de primacía de la realidad es aplicable en aquellos casos en que se trate de encubrir las condiciones

de la relación laboral mediante diferentes figuras jurídicas, con la finalidad de evadir el cumplimiento de las normas laborales. Asimismo, mantiene una relación directa con el principio protector, se considera base fundamental del Derecho Laboral. Motivo por el cual tiene como finalidad garantizar seguridad jurídica al trabajador, protegiendo sus derechos constitucionales y laborales. El contrato de trabajo sujeto a modalidad servicio específico, es utilizado de manera indiscriminada por parte del empleador con el propósito de evadir los derechos y beneficios otorgados al trabajador, se ha logrado determinar que el contrato modal por servicio específico puede desnaturalizarse bajo el principio de primacía de la realidad, al celebrarse cuando se trata de una actividad laboral de naturaleza permanente, así como la ausencia de la causalidad, es decir, lo que motivo su celebración. El contrato modal por servicio específico, el Decreto Legislativo N° 728 lo define como aquel cuyo requisito para su celebración es determinar la causa objetiva o el motivo por el cual se optó este contrato y la actividad laboral debe ser de naturaleza temporal o transitoria. En materia laboral, bajo el principio de primacía de la realidad, prima lo que ocurre en la práctica sobre lo que hayan acordado las partes en la celebración del contrato, en otras palabras, lo que manifiesta los documentos. Se prefiere lo que suceda en la realidad por encima de los aparentes contratos. Debido a la ausencia de una norma jurídica que delimite la aplicación del principio de primacía de la realidad conlleva a una interpretación irregular en los pronunciamientos jurisprudenciales, motivo por el cual no es posible una aplicación eficaz en los casos específicos. Motivo por el cual es importante incorporar dicho principio en la normatividad, específicamente en el TUO Decreto Legislativo N° 728.

Cueva (2018), en Lima desarrollo la tesis: *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017*, es así que tuvo como enunciado: ¿Cómo afecta la desnaturalización de los contratos de locación de servicios a los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017?; objetivo: Describir cómo afecta la desnaturalización de los contratos de locación de servicios a los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017; metodología: deductivo, enfoque-cuantitativo, tipo-basico, nivel- descriptivo, diseño no experimental-transversal, población y muestra fueron 50 Policías Municipales que laboran en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, tecnica e instrumento fueron la encuesta para la de recolección de datos y el cuestionario; resultados: 60,0%, de trabajadores encuestados se encuentran en desacuerdo con dicho contrato, debido a que sí tienen conocimiento que el contrato de locación de servicio no es un contrato laboral, 50,0%, de trabajadores encuestados ya que se pudo identificar que están totalmente en desacuerdo con dicho contrato debido a que no vienen percibiendo ningún beneficio social que reconoce la Ley para todos los trabajadores obreros, 48,0%, de trabajadores encuestados ya que se pudo identificar que están totalmente en desacuerdo con dicho contrato debido a que se le están recortando derechos que deberían de gozar, para tener una vida digna y una satisfacción general que es el bienestar psicológico; concluyo: la desnaturalización de los contratos de locación de servicios si afecta en el no goce de su descanso vacacional a los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, con un resultado de 48,0%, que se encuentran totalmente en desacuerdo con dicho contrato debido a que durante su permanencia en el trabajo no les otorgan

gozar del descanso vacacional y les estaría afectando su salud por el trabajo continuo que realizan.

Rojas (2020) en Moyobamba, investigó: “Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad Provincial de Moyobamba 2019”, arribo a la conclusión: Que, la contratación de trabajadores mediante la modalidad de este servicio ha sido utilizada por varias entidades para que dichos trabajadores no establezcan una relación civil con dicha entidad, por ello, la realidad se tiene que encargar de demostrar mediante la aplicación del principio en mención el vínculo con los trabajadores. En ello hablamos del estado tiene que ser el primer promotor ante el ámbito de aplicación de las normas y el reconocimiento prestadores de servicio señalando la existencia laboral esto permitirá mayor responsabilidad, pues si ello fuese así, la eficacia protectora del principio de igualdad se estaría poniendo en practica siempre y cuando que sea nuestra máxima autoridad que proteja ante cualquier vulneración a los ciudadanos. Se pudo contemplar que este tipo de contrato locador de servicio es bastante frecuente en casi la mayoría de instituciones públicas y mediante los resultados se pudo demostrar que el 56% de sus trabajadores llevan mas de un año laborando en la cual también se evidencio que no cuentan con el respaldo del estado porque no reciben ningún beneficio social. Que por el principio de dicha investigación de podrá esclarecer una relación laboral entre el comitente y el trabajador, ya que muchas veces cumplen con los elementos esenciales de un trabajo mas no de un locador de servicio. Se debe de tener en claro que un locador de servicio presta servicios autónomos al comitente eso quiere decir que el será independiente y tendrá la capacidad de tomas sus propias decisiones dado eso no estará sujeto a la dirección del comitente.

Antecedentes Regionales y/o Locales

Perez (2018), en la universidad ULADECH, desarrolló la tesis: *Calidad de sentencias de desnaturalización de contrato expediente N° 00366-2016-01-2402-JR-LA-02 distrito judicial de ucayali, 2018*, es así que tuvo como enunciado: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00366-2016-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali-coronel Portillo, 2018?; objetivo: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia desnaturalización de contrato según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 003662016-0-2402-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Ucayali, 2018; metodología: tipo cuantitativo-cualitativo, nivel exploratorio-descriptivo, y diseño no experimental-retrospectivo-transversal, la recolección de datos se realizó de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación y el análisis de contenido, como instrumento una lista de cotejo validado mediante juicio de expertos; resultados: revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, alta y muy alta y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, baja y mediana; concluyendo: que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y mediana, respectivamente.

2.2 Bases teóricas de la investigación

2.2.1. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo voluntario entre una persona natural y una persona jurídica o natural, por el cual el primero se obliga a poner en disposición del segundo su propio trabajo (subordinación) a cambio de una remuneración.

(Raymondi, 2008), nos dice que El contrato da inicio a la relación (vínculo) laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador (partes), así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral, es importante resaltar que para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurren los tres elementos esenciales: Prestación personal del servicio, Remuneración y Subordinación.

(Llallico, 2017) Nos indica que en el Perú existen varios tipos de contratos. A continuación, con ayuda del docente Carrillo, detallamos cuáles son los más habituales en el sector privado y sus características: a). Contrato a plazo indeterminado o indefinido: este tipo de contrato tiene fecha de inicio pero no una fecha de terminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite el despido del trabajador. Puede celebrarse en forma verbal o escrita. Por lo tanto, no es necesario que el trabajador exija un contrato escrito, pero sí asegurarse de estar registrado en las planillas de la empresa para recibir todos los beneficios que por ley ofrece el sistema laboral peruano. Una manera de comprobar es a través de los boletos de pago o remuneración, ahí consta la fecha de inicio. El trabajador bajo este tipo de contrato va a gozar de todos los beneficios laborales que brinda la ley: asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, entre otros. b). Contrato a plazo fijo o determinado:

también llamados Sujeto a Modalidad. Es aquel donde la prestación de servicios se da por un tiempo determinado y se celebra por una necesidad específica. El plazo de duración máximo no podrá superar los 5 años. Si sobrepasa este plazo, el trabajador pasa a la condición de indeterminado. Este tipo de contrato debe celebrarse por escrito y, obligatoriamente, registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración. El contrato debe especificar la causa concreta de contratación y fijar una fecha de inicio y de terminación. Dentro de la legislación laboral peruana encontramos tres tipos de contratos sujetos a modalidad, quienes a su vez se dividen en tres subgrupos: 1. Temporal: inicio de actividad, necesidad mercado, reconvención empresarial. 2. Ocasional: ocasional, suplencia y emergencia. 3. Accidental: específico, temporada e intermitente. Los trabajadores bajo esta modalidad le corresponden los mismos beneficios que poseen los trabajadores con un contrato a plazo indeterminado, como también derecho a la estabilidad laboral mientras dure el contrato una vez superado el tiempo de prueba. c). Contrato a tiempo parcial: se celebran cuando el horario de trabajo no supera las cuatro horas diarias. Este tipo de contrato, a diferencia de los contratos por plazo indeterminado o fijo, no cuentan con el beneficio de vacaciones, pago de CTS y del derecho a la indemnización por despido arbitrario. El contrato se debe presentar por escrito y registrar ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días posteriores a su celebración.

2.2.2. Contratación por locación de servicios

(Neves, 2007) Para diferenciar la locación de servicios del contrato de trabajo, el último elemento mencionado es clave: la falta de subordinación; pues el locador presta sus servicios de manera autónoma e independiente, todo lo contrario de lo que

sucede con un trabajador dependiente. Recordemos que mediante un contrato de trabajo se realiza una prestación de servicios personales, remunerados y subordinados. Luego, tanto el contrato de trabajo como en la locación de servicios tenemos prestación personal de servicios y retribución por ellos. Pero, el punto de quiebre es el tercer elemento, vale decir, la autonomía del lado del locador y la subordinación en la relación laboral. A grandes rasgos la subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. En tal sentido, el empleador dirige la labor de sus trabajadores en función de los resultados económicos que persigue, fiscaliza la forma en que se llevan a cabo los servicios y, de darse el caso, sanciona los incumplimientos contractuales que puedan cometer sus empleados. El elemento subordinación adopta una serie de manifestaciones cuyo descubrimiento tendría que llevarnos a colegir la laboralidad de la relación contractual examinada. De esta manera, si se verifica la presencia de subordinación en una locación de servicios es porque en realidad se esconde o encubre una verdadera relación laboral. En este escenario entra a tallar el principio de la primacía de la realidad a efectos de dejar de lado las formalidades para dar preeminencia a los hechos. Este examen nos permite advertir, por ejemplo, que ciertas funciones relativas a un cargo determinado no pueden ser sino llevadas a cabo bajo subordinación, lo que, en sentido contrario, implicaría que su ejecución a partir de contratos por locación de servicios se torne en una decisión jurídicamente incorrecta. En efecto, el hecho de que ciertos servicios sean realizados necesariamente de manera subordinada, implica a su vez que la actividad en cuestión es de carácter permanente o habitual en la empresa donde se prestan los servicios. Es el caso, por ejemplo, de los puestos de conductores de vehículos de limpieza pública

contratados por los gobiernos locales los cuales cumplen con tales notas características; más aún si a ello le añadimos el hecho de que en el cuadro de asignación de personal y el presupuesto analítico de personal se consigna el cargo, por ejemplo, de chofer que el actor desempeñaba.

2.2.3. Formalidades de los contratos sujetos a modalidad

El acto de registro de los contratos laborales modales no es causa de desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad, debido a que representa una obligación posterior a la configuración de la vinculación laboral a plazo determinado, que en ningún caso influye en su determinación. De ahí que su incumplimiento solo podría conllevar una sanción administrativa (multa), como efectivamente lo dispone la precitada norma. En cuanto a los requisitos formales de los contratos sujetos a modalidad que sí determinan la validez de la vinculación temporal de trabajo, que en la realidad de los hechos representan requisitos de fondo, en primera instancia se encuentra la escrituración de la contratación laboral; vale decir, no existen contratos modales verbales. Como ya se ha dicho, en tal escrito debe estar claramente especificada la causalidad que justifica su temporalidad y la duración del contrato a plazo determinado. Debe ser firmado por las partes en señal de aceptación.

(Morales, 2009) La formalidad escrita importa un requisito esencial para la validez del contrato (formalidad ad solemnitaten) y, asimismo, la necesidad de que se indique expresamente las causas objetivas y concretas que motivan la contratación temporal. Señala así que si no se suscribiera un contrato a plazo fijo por escrito, aun cuando mediara una causa específica de contratación temporal, se debería reputar que nos encontramos ante una contratación a plazo indefinido; en aplicación de la presunción contenida en el artículo 4 del LPCL, que permite deducir que la

contractualización estable y típica es la consecuencia laboral de esta falta de formalidad.

2.2.4. Plazo máximo de los contratos modales

(Sempere, S.N) La contratación modal liga la duración del vínculo laboral a la subsistencia de la fuente que le dio origen; por lo que, es correcto señalar que una característica relevante de la dicha contratación es que nace siendo intrínsecamente temporal. No obstante, la temporalidad de una relación laboral no conlleva una diferenciación esencial sino meramente cronológica respecto del contrato concertado por tiempo indefinido. En otras palabras, el elemento de temporalidad de los contratos modales solo es una característica adicional de dicha vinculación, en tanto que los derechos como las obligaciones de estos trabajadores son iguales a la de los trabajadores a plazo indeterminado. Por otro lado, la causa objetiva de modalidad de contratación temporal de trabajo determina la duración de la vinculación laboral, pudiendo en algunos casos ser fijada con fecha cierta y, en otros, mediante la descripción del cumplimiento de determinadas condiciones que supongan la extinción de la relación laboral. Así, el plazo de duración es establecido en algunos casos de forma determinada y en otros determinable a través de la configuración de condiciones específicas. En ambos casos, igual el plazo de extinción del contrato de trabajo o la condición estipulada para tal efecto sea establecido con total claridad y detalle, y el contrato deberá sujetarse al plazo máximo regulado para cada modalidad.

2.2.5. Desnaturalización

2.2.5.1. La desnaturalización del contrato de trabajo

En la tesis presentada por el abogado (Parra, 2005) nos dice que la desnaturalización del contrato de trabajo se deriva del verbo "desnaturalizar" este

involucra todas aquellas acciones que se llegan a alterar las propiedades o condiciones de algo, podemos decir también cuando se desvirtúa. Ello significaría que algo inicio siendo A y por una u otra razones llega a convertirse en B. Luego, la desnaturalización implica a que esta situación A va disipando, por diferentes motivos, la esencia principal por la cual se dio inicio a este vínculo se desvanezca hasta que pierde por completo la calidad de A resultando producto de esta mala praxis una situación diferente: B. Acogiéndonos el ejemplo mencionado con anterioridad, podría decirse que: si la situación A que es el contrato modal se ha desnaturalizado y se ha transformado en una situación B que vendría a ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

(Daza, 2015) , nos dice lo siguiente: El contrato administrativo de prestación de servicios, ha sido estudiado y análisis jurisprudencial dada su desnaturalización al intenta suplantar la relación laboral de empleo público por la de trabajo realizado mediante contrato administrativo de prestación de servicios.

Por su parte (Chacaltana, 2008) nos dice que Demostrar la desnaturalización de los contratos modales deberá realizarse por intermedio de la aplicación del principio de primacía de la realidad que se prueba con visitas in situ.

Por otro lado (Raymondi, 2008) nos indica que: cuando hablamos de contrato de trabajo a plazo fijo y esta sufre una desnaturalización de contrato Constituye un mecanismo primordial de esta modalidad de contrato establecer el objeto y duración de este; de tal manera, los contratos celebrados no se establecen como contratos a plazo fijo, por este motivo esta modalidad tiene la característica de celebrarse por un periodo determinado con premisa de la culminación de la obra o servicio para lo cual se

celebran, razón por la cual estos no pueden tener la categoría de ocasionales por ello las labores contratadas deberán de realizarse en forma permanente.

2.2.5.2. Causales específicas de desnaturalización contractual

Los supuestos legales de desnaturalización de los contratos modales no pueden ser confundidos con la aplicación del principio de primacía de la realidad que conlleva darle mayor credibilidad a lo que ocurre en la realidad antes de lo que pueda apreciarse de los documentos. Se trata de dos herramientas del Derecho Laboral independientes que única y exclusivamente coinciden en su efecto: la determinación de la relación laboral a plazo indeterminado. La aplicación del principio de primacía de realidad supone un procedimiento de probanza en el desarrollo de un proceso judicial o administrativo, mediante el cual se analizan los rasgos sintomáticos de un contrato de trabajo que permiten concluir la existencia de los elementos del contrato de trabajo y, por tanto, de una vinculación laboral. Por el contrario, las causales de desnaturalización modal no están sujetas a un procedimiento de probanza, sino su efecto está establecido en la normativa. Es decir, la naturaleza temporal de los contratos de trabajo sujetos a modalidad se ve invalidada ante la configuración de supuestos de hecho específicos, o si se verifica la inexistencia de requisitos legales esenciales en la contratación temporal, por lo que la relación jurídica laboral se considera una vinculación de trabajo a plazo indeterminado.

(Sanguineti, 2010) Se puede apreciar que algunos de los supuestos establecidos por la legislación sobre la desnaturalización de las relaciones laborales modales han sido determinados en función del exceso de la temporalidad de la contratación (como los señalados en los tres primeros literales). En tales casos si bien la temporalidad del contrato de trabajo puede estar justificada por la realidad de los hechos (es decir, se

cumple con el principio de causalidad) decae tal justificación por la prolongación de facto del contrato, presumiéndose *juris et de jure* (de pleno derecho, sin admitir prueba en contrario) que la intención al mantener la ejecución contractual ha sido prorrogar el contrato de trabajo por tiempo indefinido.

2.2.5.3. Desnaturalización de las modalidades contractuales

(De los Heros, 2009), dice lo siguiente: Con la temporalidad indeterminada de los contratos laborales se busca armonizar la legislación ordinaria con las disposiciones de la Constitución Laboral, en cuanto a que el trabajo sea base de bienestar social y un medio de realización de la persona (artículo 22 de la Constitución). Así, en un sistema en el que prime la posibilidad de celebrar indiscriminadamente contratos temporales de trabajo, la continuidad laboral del trabajador se ve potencialmente afectada y, por consiguiente, vulnerado el derecho fundamental al trabajo como exigencia esencial para el desarrollo personal y familiar de cada individuo. El artículo 4 de la LPCL recoge la regla general de contratación laboral a plazo indefinido, señalándose que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado. Sin embargo, esta presunción *iuris tantum* de estabilidad o continuidad laboral indeterminada es pasible de pacto en contrario de acuerdo con las disposiciones que regulan la contratación sujeta a modalidad. Los contratos de plazo determinado son, entonces, la excepción a la presunción de contratación laboral indefinida y en tal medida, para su celebración se exige el cumplimiento de determinados presupuestos, cuya inobservancia conlleva la invalidez del acto, con las consecuencias que se verán más adelante. Se justifica este tipo de contratos por el hecho de que las empresas deben atender algunas necesidades específicas y transitorias que en todos los casos responden

a causas temporales, con excepción de los contratos intermitentes y de temporada que por su naturaleza pueden ser a tiempo indeterminado.

2.2.5.4. Desnaturalización fraude y simulación

(Plá, 1998), nos dice que se puede colegir que entre los tres términos mencionados existen diferencias. Por un lado, desnaturalización, que se deriva del verbo desnaturalizar implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa. Ello significaría que algo nace siendo A pero por diversas razones se convierte o transforma en B. Luego, la desnaturalización implica que la situación A va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o cualidades que le permitían ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad de A desembocando en una situación diferente: B.

(Neves, 2007) La simulación es entendida como una divergencia consciente entre la declaración y la voluntad, llevada a cabo mediante acuerdo entre las partes de un negocio, con la intención de engañar a terceros, a la vez que se persigue un fin ilícito. Esta puede ser de dos tipos según los artículos 190, 191 y 192 del Código Civil: absoluta y relativa. En la primera, las partes aparentan la constitución de un vínculo entre ellas, allí donde no existe vínculo alguno. En la segunda, hay una relación jurídica disimulada tras la cobertura de otra simulada, de naturaleza distinta o en la que se hace constar la participación de sujetos o se consigna datos falsos. En el caso de la absoluta, la consecuencia jurídica es la nulidad del acto toda vez que no hay voluntad de las partes que lo sustente, mientras que en la segunda, la invalidez es respecto del elemento falso adoptándose en su sustitución el verdadero siempre que sea lícito. Por el fraude a la ley se pretende dar indebida cobertura legal a un supuesto toda vez que la norma aplicable al caso es otra. Se busca así beneficiarse de los efectos

de una ley cuya aplicación no correspondería. De advertirse esta situación irregular, la ley defraudada surtirá sus efectos. Para graficar esta figura se pueden citar los recurrentes casos, como ya veremos en el tercer capítulo, en los que se busca que una verdadera relación laboral indeterminada sea regida por las normas que regulan la contratación sujeta a modalidad.

2.2.6. Principios

Los principios que el derecho laboral establecen las bases en las que todas las demás leyes deben basarse y no pueden ignorar de ninguna manera; estos principios son también los que van a limitar el poder del estado, ya que al establecer ciertas normas el estado no puede ignorarlas para imponer su voluntad. Dentro de estos principios del derecho laboral tenemos los siguientes: 1). El principio de induvio pro operario: si surge una ley que no se entiende esta tiene que estar a favor de la parte más débil es decir al trabajador, este principio tiene por objetivo principal proteger los intereses del trabajador. 2). La regla de la norma más favorable al trabajador: este principio no hace referencia a la interpretación de la ley sino a la aplicación de ella a favor del trabajador, esta norma será aplicada o remplazada por la más favorable para el trabajador. 3). Condición más beneficiosa: en este principio se habla de los derechos adquiridos que quiere decir que si crean una ley esta tiene que favorecer más al trabajador y no ir en contra de él. 4). Principio de irrenunciabilidad de los derechos: este es un principio protector, es decir si un trabajador renuncia a sus derechos laborales el estado como tutor tiene como obligación hacer actuaciones a favor del trabajador. 5). Principio de renunciabilidad: este principio significa que una renuncia al empleo debe ser admitida ya que de no ser así se estaría obligando al trabajador a seguir laborando y eso iría contra nuestra constitución. 6). Supremacía de la realidad:

este principio permite reconocer el vínculo laboral entre el trabajador y empleador. 7). Principio de buena fe: este principio nos habla del trabajo de forma honesta que compromete por una parte al empleador y por otra al trabajadores, este principio los protege de trampas y abusos que podrían darse durante el vínculo laboral. 8) Principio de justicia social: este principio indica que la justicia es para todos este principio esta para todo aquel que necesite la tutela jurisdiccional. 9). Principio de equidad: este principio está relacionado a los jueces ya que el trato debe ser igualitario para todos es así como el juez resolverá los casos aplicando la equidad.10). Principio de la no discriminación: no se permite ningún tipo de discriminación por ninguna razón.

2.2.7. Fuentes del derecho laboral

En el derecho laboral tenemos las presentes fuentes que son: Constitución política del Perú, Normas y reglas, Convenio colectivo, Contrato individual y Jurisprudencia nacional, es así que todas estas fuentes del derecho enriquecen el derecho al trabajo.

2.2.8. El derecho laboral y su relación con la constitución política del Perú

El derecho laboral como todas las ramas de derecho tienen que tener estrecha relación con la constitución política del Perú ya que en esta tiene su base legal.

(Boza, 2014) En la actualidad, la Constitución Política del Perú le reconoce diferentes derechos a los trabajadores en sus diferentes artículos: Artículo 22 reconoce el derecho humano al trabajo, los derechos del trabajador y las relaciones de trabajo son regulados también por otros artículos de la Constitución. Sin embargo hasta el momento no existe una Ley General de Trabajo que regule el marco general de este derecho en nuestro país, a diferencia de los derechos a la educación y la salud. El proyecto de Ley lleva 9 años de espera y su debate no ha logrado el consenso de la

Comisión de Trabajo del Congreso de la República. Así mismo podemos decir que el trabajo es un deber y un derecho tal como lo señala en el (Art.22) en el que nos dice el acceso al trabajo no solo es un derecho, sino un deber, ya que es la base del bienestar social de las peruanas y peruanos, así como un medio de realización de la persona. Por otro lado también podemos ver sobre la protección a la madre, menor de edad, discapacitado. (Art. 23) Es de atención prioritaria las condiciones de trabajo y de acceso a este de las madres durante el embarazo y después del embarazo. Asimismo, el respeto de los derechos fundamentales del menor de edad frente a las condiciones de trabajos y la explotación laboral infantil. Otro punto importante es sobre la Remuneración equitativa y suficiente. (Art. 24) Toda persona tiene derecho a un pago que le procure a esta y a su familia, bienestar material y espiritual. La jornada laboral. (Art. 25) La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo. Asimismo, los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. La igualdad de Oportunidades. (Art. 26) No debe existir discriminación de ninguna índole la relación laboral; es decir, la discriminación de género, de raza, de condición económica o de otro tipo. Y por último tenemos a la Libertad Sindical. (Art. 28) El Estado peruano reconoce el derecho a formar sindicatos dentro de los centros laborales, el derecho a huelga y negociación colectiva de los trabajadores con los empleadores.

2.2.9. La jurisdicción

(Ticonas, 2014) , dice que: La Jurisdicción es la facultad y deber conferido al órgano jurisdiccional, por el pueblo, a través del Estado, para impartir justicia, solucionando los conflictos de interés y las incertidumbres jurídicas. Podemos decir también que la jurisdicción, en un sentido amplio, está referido a las ocupaciones de

fuente formal del derecho, por ello se sobre entiende que la costumbre, la ley y desde luego la jurisprudencia son sin duda alguna manifestaciones de ella. Por tal motivo, no debemos por ningún motivo confundir a la jurisdicción, en su sentido general, y el proceso; porque no solo es la declara el derecho el juez al resolver en un proceso, sino esto también lo hace el legislador al establecer la ley y el gobierno por su parte al promulgar decreto con fuerza de ley.

(Monroy, 1992) , nos dice que: La jurisdicción es el deber del Estado que está destinado a resolver un conflicto de intereses o incertidumbres jurídicas, a través de los órganos especializados que aplican el Derecho que corresponde al caso específico, utilizando su criterio para que las decisiones de efectúen de manera obligatorio, originando a través de ella la paz social que llevara a una correcta aplicación de la justicia. Si hablamos en el sentido estricto, cuando nos referimos a la jurisdicción entendemos por la función de los diferentes órganos pública de administrar justicia, procedente de la autoridad del Estado y ejercida por un órgano especial. Este tiene como fin principal la realización o reconocimiento del derecho y la tutela de la del orden público y de la libertad individual, por intermedio de la aplicación de la ley en los casos determinados, para así poder obtener la paz social y la armonía entre los ciudadanos; el fin de la jurisdicción tiende a confundirse con los diversos del proceso en general, pero éste examina casos determinados y aquélla todos en general. Entonces podemos concluir que La Jurisdicción es la Potestad que tiene el Estado en su conjunto para solucionar conflictos particulares a través de la imposición de la Ley y el Derecho. Esa potestad es encargada a un órgano estatal, el Judicial.

2.2.10. El juez

El juez es aquella persona que soluciona una controversia o que decide el destino de un imputado, siempre tomando en cuenta todas aquellas evidencias y pruebas que hayan sido presentadas durante el juicio, para la buena administración de la justicia es conveniente distinguir al juez del tribunal, el cual no es reconocido jurídicamente un ser humano, sino un órgano judicial compuesto por personas físicas, que pueden rotar sin quebrantar esta garantía.

Del mismo modo Para autores como (Pantoja, 2016) nos dice que: Asimismo son considerados funcionarios públicos, son gratificados por el Estado (sin perjuicio de la figura de los jueces árbitros y los jueces de paz), estos integran el Poder Judicial. En general, son caracterizados generalmente por su autonomía, emancipación e inamovilidad, sin poder ser relevados de sus cargos salvo por las razones establecidas en nuestra constitución peruana. Dentro de nuestro ordenamiento jurídico reconoces distintos tipos de juez y a continuación les presentaremos cuales son: a). Atendiendo a su posición en el sistema judicial entre estos se encuentran 1. Magistrado o Juez supremo: este puede ser cualquiera de los magistrados que se encuentre en el último grado de carrera judicial. Normalmente forman la respectiva Alta Corte o Tribunal Supremo. 2. Juez ordinario: son todos aquellos jueces que ejerzan su jurisdicción por derecho propio y se halla determinado por oficio permanente para la administración de justicia en un lugar o punto determinado. 3. Juez convencional: son por las mismas partes para entender en un negocio determinado, el cual no tiene propiamente el cargo público de Juez, siendo solo un particular, con la potestad, bajo el observancia de ciertos requisitos, de solucionar un problema particular y concreto. b). En relación con la interposición del recurso de apelación o alzada encontramos los siguientes: 1. Juez

superior: es aquel que tiene soberanía suficiente para juzgar las causas en apelación y conocer de las quejas contra los inferiores. 2. Juez a quo: es aquel cuya sentencia o auto es recurrido ante instancia superior. c). En relación con su competencia entre las que están 1. Juez competente: son aquellos que tiene competencia para conocer de un asunto o un negocio. 2. Juez incompetente: es el que carece de competencia para conocer del negocio de que se trata por razón de la persona, de la materia o del lugar o cualquier otra. 3. Juez privativo: es el que tiene la facultad para conocer de una causa, con inhibición o exclusión del ordinario que debería conocerla; o el que ejerce alguna jurisdicción privilegiada en orden a ciertas personas o asuntos. 4. Juez promiscuo: es el que conoce todo tipo de asunto, dentro de su jurisdicción territorial, con algunas salvedades que a cada jurisdicción conciernen.

2.2.11. Competencia

Es la facultad que la ley le confiere al juzgador para ejercer la jurisdicción en un determinado tipo de litigio o conflicto. El juzgador, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede practicar en cualquier tipo de conflicto, sino sólo en los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente (Abrigo, 2017) comenta que: La jurisdicción como ya lo hemos dicho reiteradamente se refiere a una potestad estatal, mientras que la competencia está referida a los ámbitos dentro de los cuales el ejercicio de dicha facultad es válido. De esta manera, no podemos decir que un juez no tiene jurisdicción ni competencia, porque aquello sería una contradicción, pues si un juez no tiene jurisdicción no es en realidad un juez. Al no tener jurisdicción se presume no poder realizar actividad jurisdiccional (procesal) alguna, mientras que no tener competencia supone no poder realizar actividad procesal válida. Así mismo (Rivera, 2017) nos dice que: Esta competencia está referida a la

porción de jurisdicción que la ley otorga a los órganos jurisdiccionales para conocer sobre determinados juicios. Podemos decir también que en nuestro país, la competencia de los órganos jurisdiccionales está regidos por el Principio de Legalidad, prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás ordenamientos de carácter procesal (Ley Orgánica del Poder Judicial, art. 53). Así mismo la competencia es la potestad que la constitución y las leyes, atribuyen a cada juez o tribunal para practicar la función jurisdiccional en asuntos determinados, conflictos o causas, ya sea en territorio, cuantía, grado, etc. (García, 2015).

2.2.12. La pretensión

La pretensión no es otra cosa que la manifestación de la voluntad, el evento mediante el cual se reclama ante una autoridad judicial, realizada mediante una petición que permita que dicha autoridad la conceda. En otras palabras al realizar este acto se está frente a una afirmación de derecho y a la exigencia de la tutela para el mismo peticionaste.

(Machicado, 2010) nos dice que define a la pretensión como “la atribución un derecho por parte de una persona que, pide específicamente se haga efectiva a su derecho a la tutela jurídica.

Por su parte (Rivera, 2017) sustenta que la pretensión procesal es la pretensión material con relevancia jurídica realizada formalmente por el actor ante un órgano jurisdiccional, normalmente encaminado a un tercero emplazado, en la que se especifica una petición, fundamentada, destinada a conseguir un pronunciamiento favorable respecto a la satisfacción o atención en uno o más bienes o la coacción de una sanción, por lo que la pretensión procesal es la pretensión material formalizada ante un órgano jurisdiccional.

2.2.13. El Proceso

El proceso no es otra cosa que la secuencia de actos que se desarrollan progresivamente, con el único objetivo de resolver, mediante un juicio, el conflicto sometiénolo a una decisión que el juez la da a conocer por intermedio de una sentencia. Al respecto, podemos enseñar que el proceso, es el instrumento por el cual en un sentido amplio pueden actuar con potestad los órganos jurisdiccional, siendo esta el único instrumento para el ejercicio de la potestad jurisdiccional, la cual no podría realizarse fuera del proceso, y, es el único que está a disposición de las partes para así poder acceder a la tutela judicial de sus derechos e intereses legítimos.

2.2.14. El Proceso Laboral

Según (Mendoza, 2012) Nos dice que el proceso laboral es una directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver de forma adecuada los litigios de trabajo en ellas veremos un Contiguo de normas jurídicas, de medidas, de principios que ayudan a regular las diplomacias entre los trabajadores y sus empleadores y que tienen por objetivo principal hacer un equilibrio de la discrepancia que existen entre estos dos. Así mismo en la doctrina Liberal encontramos el concepto de derecho laboral como la unión de principios y preceptos que sistematizan las relaciones entre el capital y el adeudo y plantean los medios de protección y seguridad a favor de los trabajadores. Este Derecho es considerado como naturaleza mixta. Porque gran parte de ella emana del derecho público, fundándose en la protección que tiene por parte del estado. Sin embargo La doctrina socialista nos indica que el derecho laboral liberal es aquel que regula al sistema capitalista por medio de la sujeción a determinadas normas, el aprovechamiento de trabajo asalariado por el empleador, y las herramientas de lucha de los empleados (la huelga). Es la parte

del Derecho que da forma y rige el Contrato de Trabajo. En el Derecho de Trabajo Socialista.

Mientras que (Machicado, 2010) dice que es el Fortalecimiento de las relaciones en las cuales se pretende obtener un buen ambiente laboral de apego y de ayuda mutua, fundada en la participación socialista y que es una principal herramienta de edificación del Comunismo. Que hace Personifica la voluntad de los ciudadanos. Cuando hacemos referencia al Derecho del Trabajo. Nos referimos plenamente al Conjunto de normas positivas que forman una relación ente la empresa y la mano de obra es decir; el empleador y sus empleadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), sin embargo al hacer referencia a sus aspectos legales, establecidos en forma contractual, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; decimos que el Estado ha de marcar las figuras fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes dentro de un proceso general de la producción.

2.2.15. El proceso ordinario laboral

Para hablar sobre el proceso ordinario laboral primero tenemos que tener claro cuál es la naturaleza de un Proceso Laboral, porque en este vamos a encontrar el fundamento de por qué es justo reclamar un Proceso ordinario Laboral que respete el derecho al debido proceso, y sobre todo el derecho a un plazo razonable.

(SPDTSS, 2010) , explican que: En el marco de este proceso abreviado se consolidan las audiencias y se consuma la denominada Audiencia Única, que advierte las audiencias de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Es decir, tiene como ultima finalidad la de concentra todas las etapas a fin de garantizar una atención inmediata de las pretensiones sometidas al juez para su resolución. El proceso de esta audiencia es sumamente sencillo: ya que el juez

facilita en el acto de conciliación una copia de la contestación de la demanda y así mismo otorga un plazo prudente al demandante para permitirle que la revise. Después de dicho plazo, si no mediara la proposición de cuestiones probatorias por parte del demandante que requieran la evacuación de un informe pericial, el juez procederá a continuar con la audiencia, debiendo de emitir una sentencia verbalmente dentro de la hora siguiente a la culminación de dicho acto procesal. Si este proceso se realiza de manera óptima, de acuerdo a lo fijado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, desde la interposición de la demanda que contiene las pretensión relacionada a la libertad sindical hasta que el juez emite sentencia podría pasar un periodo aproximado de treinta (30) días hábiles. Así mismo una vez admitida la demanda en el proceso abreviado el juez emite resolución disponiendo: a) admisión de la demanda, b) emplazamiento al demandado, c) citación a las partes a la audiencia única. Esta es una medida que nos permite que el proceso sea de manera simple.

2.2.16. La audiencia en el proceso

La audiencia es una sesión durante la cual una jurisdicción toma noción de las pretensiones de las partes, instruye el proceso, escucha los alegatos y emite su juicio.

2.2.17. Los sujetos procesales

Nos dice que los sujetos procesales son todas las personas naturales y jurídicas, así como todos los órganos estatales que intervienen en el proceso penal, cualquiera que sea su rol o grado de participación. Son las partes entre las cuales se constituye la relación procesal. Las partes que reclaman, la parte contra quien se reclama y el juzgador, quien debe conocer y resolver el conflicto surgido entre aquellas.

2.2.18. Sentencia y apelación de la sentencia

2.2.18.1. Sentencia

La sentencia está constituida por una operación mental de análisis y crítica, donde el juez, luego de escuchar los alegatos y valorar las pruebas presentadas en la etapa correspondiente toma una decisión en cuanto a estas y dará una solución al conflicto de intereses fallando a favor del demandante o demandado. El Plazo para la emisión de la sentencia en el Proceso Ordinario Laboral es de quince días luego de la Audiencia Única o de concluida la actuación de pruebas.

2.2.18.2. Apelación de la sentencia

La apelación es un acto procesal de las partes, ya que es un medio de impugnación que tiene por finalidad la revisión por el órgano judicial superior de la resolución emitida por el órgano inferior. Esta está caracterizada por está creado para afectar a través de él, los autos o sentencias, es decir, resoluciones que contengan una decisión del juez producto de en un análisis lógico jurídico del hecho, o de la norma aplicada a el hecho motivo de la controversia; a diferencia de los decretos, que solo son una aplicación regular de una norma procesal que impulsa el proceso. El plazo para interponer el recurso de apelación de esta sentencia en el Proceso Laboral Ordinario es de cinco días contados desde su notificación.

2.3. Marco conceptual

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

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

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

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

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

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

III. HIPOTESIS

3.1. Hipótesis general

De acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según, en el expediente N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – Coronel Portillo. 2021, serán rango muy alta respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

Respecto a la sentencia de primera instancia.

La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, será de rango muy alta.

La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho, será rango muy alta.

La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, será rango muy alta.

Respecto a la sentencia de segunda instancia.

La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, será rango muy alta.

La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho, será rango muy alta.

La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, será rango muy alta.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación

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

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

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

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

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

origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

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

4.1.2. Nivel de investigación

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

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

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

En la investigación descriptiva, Mejía (2004) sostiene, que el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

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

4.1.3. 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, Fernández & Baptista, 2010).

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

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

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la

identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.2. Población y muestra (Unidad de análisis)

4.2.1. Población.

La población consiste en todos los elementos de un objeto u cosa; en la presente investigación la población será todos los expedientes culminados del Distrito Judicial de Ucayali.

Señala López (2004) sobre la muestra lo siguiente:

Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros.

(Pineda, De Alvarado, & De Canales, 1994) señala: En nuestro campo pueden ser artículos de prensa, editoriales, películas, videos, novelas, series de televisión, programas radiales y por supuesto personas (p.108)

4.2.2. Muestra.

La muestra es el expediente N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Ucayali, 2020, seleccionado mediante muestreo no probalístico por conveniencia.

Para López (2004) la muestra es:

Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población.

4.3. 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.

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

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de

recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

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

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

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La

definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

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

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

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

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

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

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado

mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

4.5. Plan de análisis.

4.5.1. La primera etapa.

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

4.5.2. La segunda etapa.

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

4.5.3. La tercera etapa.

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

Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que

resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del curso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

4.6. Matriz de consistencia.

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

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

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato; expediente N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02; del distrito judicial del Ucayali – Coronel Portillo. 2021

<i>Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali – Coronel Portillo, 2021.</i>			
G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali – Coronel Portillo, 2021.?	Determinar calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali – Coronel Portillo, 2021.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali – Coronel Portillo, 2021.
ESPECIFICOS		Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	

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

4.7. Principios éticos

ULADECH conforme a las nuevas exigencias en relación a las investigaciones nos brindan las directrices para poder entablar acciones a los investigadores (estudiantes, egresados, docentes, no docentes o personas jurídicas) que desarrollan investigación científica; cabe precisar, que el desarrollo de la presente tesis se aplicó de forma eficaz los 6 principios éticos de la investigación, que son:

Con respecto al principio ético sobre la protección de la persona, se protegió en no dar a conocer los nombres y apellidos completos de las partes intervinientes en dicho proceso, además de ello no se mencionó el juzgado, ni los órganos jurisdicciones del Poder Judicial que intervinieron en el proceso. Solo se usó iniciales de cada uno de ellos, con el fin de identificar la postura de cada uno de ellos.

Con respecto al principio ético en relación a la libre participación y derecho a estar informado, pues esta no fue aplicable debido a que esta tesis está basada en un expediente judicial, el mismo que fue seleccionado por el suscrito de manera electiva dentro de un órgano jurisdiccional. No obstante, a ello solo se pidió permiso al juez que tiene a cargo dicho expediente judicial para que me autorice trabajarlo en el desarrollo de esta tesis. El mismo que trata sobre desalojo por ocupante precario.

Con respecto al principio ético sobre beneficencia y no maleficencia, pues este principio no aplica en la presente tesis

Con respecto al principio ético sobre el cuidado del medio ambiente y respeto a la biodiversidad, este principio no fue aplicable en el desarrollo de esta tesis debido a que trata de un expediente judicial.

Con respecto al principio ético sobre la justicia, no aplica a esta tesis.

Y por último con respecto al principio sobre la integridad científica, pues este fue aplicable utilizando la verdad, asegurando la validez de los métodos, fuentes y datos de recolección de la información. En todo el desarrollo de esta tesis se aplicó la doctrina, y la jurisprudencia, los mismos que han permitido que se desarrolle una tesis con abundante información, los cuales han hecho de una tesis enriquecedora de conocimientos.

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: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato .

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p style="text-align: center;">SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE EXPEDIENTE: 00599-2016-0-2402-JR-LA-02 MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y OTROS JUEZ: J ESPECIALISTA: E DEMANDADO: B DEMANDANTE: A <u>SENTENCIA N° 045-2018-2°JTU</u> RESOLUCION NÚMERO CUATRO. Pucallpa, veinticinco de enero del año dos mil dieciocho. I. ANTECEDENTES: Mediante escrito de fojas 173 a 181, ampliado de fojas 197 a 201, el ciudadano A interpone demanda sobre RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL POR DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, REPOSICIÓN, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a</i></p>					X					10

	<p>PROVENIENTES DE PACTOS COLECTIVOS, contra la B, a fin de que se le reconozca la existencia de vínculo laboral por desnaturalización de los contratos de locación de servicios; y como consecuencia de ello, se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía ocupando hasta antes de su despido, asimismo, se disponga su contratación como trabajador a tiempo indeterminado; además se le cancele los beneficios sociales consistentes en: compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, remuneraciones vacacionales y asignación familiar, que ascienden al monto de S/ 11,609.04 Soles; y se le reconozca y pague las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociaciones de trato directo de pacto colectivo desde el año 2015 hasta el</p>	<p><i>la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: 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 style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>2017, que ascienden a la suma de S/ 17,731.38 Soles; más intereses financieros y legales, con costas y costos del proceso. Para lo cual alega que, ingresó a trabajar para la demandada el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, en el departamento de Producción, realizando labores permanentes y necesarios que constituyen y forman parte de la actividad principal de la demandada, como operador de pozos subterráneos en las que inyecta cloro al agua a través de los clorinadores, manejo y control de electrobombas, manejo de tablero de control, entre otras funciones designados por su jefe inmediato; funciones que son típicamente laborales y deben ser desarrollados bajo dependencia y subordinación y con sujeción a las disposiciones y directivas emitidas por la demandada, que le proveía de implementos para que ejecute sus labores, tales como machete, caja de herramientas, llave americana, llave steel, guantes, mascarilla, desarmadores, casco, zapato de seguridad, polo manga larga y pantalón. Asimismo, señala que ha tenido como Jefe inmediato al Ing. (...) quien diariamente le brindaba capacitación respecto al</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 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</i></p>					X					

	<p>trabajo y cuidado que debía tener en la labor que desempeñaba y supervisaba sus labores, además percibía una remuneración de S/ 1,100.00 Soles mensuales y en la actualidad percibe la suma de S/ 1,060.00 Soles. De otro lado, manifiesta que el día 01 de septiembre de 2017 al apersonarse a su centro de trabajo, el personal de vigilancia le impidió el ingreso a las instalaciones de la demandada, indicándole que tenía órdenes expresas de no dejarlo ingresar ya que no trabajaba más para la demandada, razón por la cual, se apersonó a la Comisaría de Pucallpa a fin de que el personal policial constate el despido arbitrario que se cometió en su agravio, la que se llevó a cabo con la presencia del abogado de la demanda, quien indicó que el contrato de locación de servicios había finalizado el 31 de agosto de 2017 y que además habría firmado un documento denominado resolución de contrato por mutuo acuerdo, lo que es totalmente falso; asimismo, mediante Informe de Actuaciones Inspectivas recaída en el Exp. N° 861- 2017-GRU-GRDS-DRTPE-SDIT, se determinó que la demanda puso fin a la relación laboral sin cumplir lo establecido en el artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es así que, luego de haber suscrito de manera continua contratos de locación de servicios por más de dos años con la demandada, por decisión unilateral y arbitraria dio por concluida su labor sin causa alguna, actuación que constituye un despido incausado, sin mediar causa relacionada con su conducta o capacidad como trabajador, y al haberse desnaturalizado los contratos de naturaleza civil, existió una relación laboral, en ese sentido, debió haberse seguido el trámite correspondiente para despedirlo, situación que no ha ocurrido. Finalmente, señala que desde el inicio de sus labores hasta la actualidad la demandada no ha cumplido con pagarle las gratificaciones legales con su respectiva bonificación especial, ni los depósitos bancarios de</p>	<p><i>vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>compensación por tiempo de servicios, menos percibió el concepto de asignación familiar, de igual manera, no cumplió con abonarle las bonificaciones por pactos colectivos ganados, así como tampoco cumplió con pagar las remuneraciones vacacionales, ni cumplió con pagarle la escolaridad que por ley le corresponde.</p> <p>Por Resolución Número Uno, de fecha 25 de agosto de 2017, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, se corrió traslado a la demandada y se citó a las partes a la diligencia judicial de Audiencia de Conciliación para el día 28 de noviembre de 2017, fecha en la cual no se logró acuerdo alguno entre las partes, conforme se dejó constancia en el acta de Audiencia de Conciliación, obrante en autos de fojas 176 a 178, reseñándose cuáles son las pretensiones materia de juicio, siendo a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Solicita el reconocimiento del vínculo laboral por desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2015 hasta agosto de 2017. ✓ Se disponga que la demandada, incorpore al actor bajo un contrato laboral a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728. ✓ Solicita el pago de la suma de S/ 29,340.42 Soles por concepto de beneficios sociales que comprenden: (Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, remuneraciones vacacionales y bonificación extraordinaria); así como el reconocimiento y pago de las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociación de trato directo por pacto Solicita el reconocimiento del vínculo laboral por desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios suscritos por las 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>partes durante el periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2015 hasta agosto de 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se disponga que la demandada, incorpore al actor bajo un contrato laboral a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728. ✓ Solicita el pago de la suma de S/ 29,340.42 Soles por concepto de beneficios sociales que comprenden: (Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, remuneraciones vacacionales y bonificación extraordinaria); así como el reconocimiento y pago de las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociación de trato directo por pacto. <p>Respecto de lo cual la demandada cumplió con absolver los términos de la demanda a través de su escrito de contestación de la misma, que obra en autos de fojas 165 a 175, negándola y contradiciéndola solicitando que se declare infundado en todo sus extremos con expresa condena de costas y costos. Para ello alega que, es falso y contradictorio que se señale que el demandante haya ingresado a laborar para su representada, cuando de los contratos de locación de servicios no señalan subordinación y tampoco obligan a la prestación personal de los servicios, habiendo sido suscritos conforme a la necesidad del servicio contratado, donde no ha existido coacción y/o engaño alguno, siendo contratado como apoyo en servicios generales que no demanda experiencia alguna o conocimiento, siendo que no existe plaza alguna en el CAP y PAP con la nomenclatura que postula el demandante, habiendo concluido el contrato y por ende el vínculo contractual, siendo inexistente el supuesto despido incausado atribuido, al no existir un contrato de trabajo menos la prestación personal del servicios, dado que siempre fue asistido por personas que el mismo contrataba, es por</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ello, que nunca objetó los contratos de locación de servicios, cumpliéndose a cabalidad las cláusulas del contrato no existiendo fraude o engaño en su ejecución, además fue contratado en periodos y en diversos servicios, teniendo discontinuidad en el servicio. Asimismo, señala que las actividades que el actor contrataba con su representada, las realizaba y ejecutaba bajo su propia conducción y con la utilización de sus propios implementos, con la asistencia de personas ajenas a la EPS, prueba de ello es que no se registró un control de asistencia de ingreso y salida a las instalaciones de su representada, cargo sobre entrega de implementos y/o materiales, cargo sobre entre de indumentaria, entre otros. Del mismo modo, refiere que es falso que haya operado el principio de primacía de la realidad puesto que de los contratos fluyen hechos que no fueron cuestionado durante su respectiva vigencia , muestra de ello, es que nunca registró denuncias, reclamos o quejas con respecto a los contratos suscritos entre las partes, habiendo respetado las cláusulas de las mismas; siendo que el demandante pretende acreditar con la sola presentación de dichos contratos que ha existido la existencia de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, siendo totalmente falso tal afirmación, y conforme a lo establecido en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, le corresponde la carga de la prueba a quien afirma hechos que configuran su pretensión, en ese sentido, de toda la demanda y sus medios probatorios no se acreditan con los mismos que concurren los elementos esenciales que configuran un contrato de trabajo. De otro lado, expresa que en la ampliación de la demanda el demandante señala haber sido víctima de un despido arbitrario, solicitando la reposición, empero, no se encuentra acreditado que el mismo haya estado ocupando un puesto de trabajo, ello en virtud, que los servicios que prestaba eran ejecutados por terceros, además no</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>acredita haber ingresado a prestar servicios por concurso público, entre otros aspectos que convierten su pretensión en una demanda improcedente; además su representada ha dado cumplimiento a la acreditación que le corresponde como carga de la prueba, frente a la pretensión inexistente de que se reconozca que se ha producido un despido incausado, toda vez, que la cláusula octava del contrato suscrito entre las partes, se dispone que las partes podrán resolver el contrato por acuerdo de los mismos, hecho que se ha suscitado al suscribir la resolución de contrato por mutuo acuerdo, de fecha 31 de agosto de 2017, en donde se manifestó su acuerdo por dan por concluido el contrato de locación de servicios. Por último, manifiesta que los beneficios sociales que peticona el demandante, al estar sujeto a una relación de orden civil mediante contratos de locación de servicios no resultan amparables, es más, no ha tenido calidad de trabajador de su representada, y todo los beneficios provenientes de pactos colectivos le son inaplicables, al no formar parte de la organización sindical con la que se celebraron las negociaciones colectivas.</p> <p>Revisado el escrito de contestación de la demanda, se resolvió tener por contestada la demanda, y se citó a las partes a la Audiencia de Juzgamiento, la misma que se llevó a cabo el día 18 de enero de 2018, conforme al archivo de audio y video y el acta que obra en autos de fojas 179 a 186, ocasión en la cual se realizó la confrontación de posiciones de los abogados de las partes y, además, se fijaron los hechos que requerían de probanza, siendo a saber:</p> <p>✓ Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017 y si como consecuencia de ello corresponde ordenar a la demandada que</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>cumpla con reponer al actor en su puesto de trabajo, en virtud del despido incausado del que habría sido objeto.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinar si corresponde ordenar a la demandada que incorpore al actor bajo un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728. ✓ Determinar si corresponde ordenar a la demandada que cumpla con el pago de la suma de S/29,340.42 Soles por concepto de beneficios sociales que comprenden: (Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, remuneraciones vacacionales, bonificación extraordinaria, escolaridad y asignación familiar); así como el reconocimiento y pago de las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociación de trato directo por pacto colectivo desde el año 2015 hasta el 2017, más la entrega de 22 canastas básicas de víveres o su equivalente en suma monetaria. ✓ Determinar si corresponde ordenar a la demandada que cumpla con el pago de los intereses legales y financieros, mas costos del proceso. <p>Luego de ello, se admitieron y actuaron los medios probatorios pertinentes, luego se escucharon los alegatos finales de los abogados de las partes, se difirió la expedición del fallo y se señaló fecha para la notificación de la sentencia, por lo que, se procederá a sustentar la misma y cuyos fundamentos son los siguientes:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02

El cuadro1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia											
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta							
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]							
Motivación de los hechos	<p>II.- FUNDAMENTOS:</p> <p>1. Consideraciones Previas.-</p> <p>1.1. Según lo señalado en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, un proceso judicial tiene una doble finalidad: Finalidad Concreta, esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y una Finalidad Abstracta, lograr la paz social en justicia .</p> <p>1.2. Conforme a lo establecido en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 (en adelante: NLPT), la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; asimismo, corresponde al demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez)). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido</i></p>											X						20

	<p>causa del despido, en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para el A quo en la solución del thema decidendi, relevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad.</p> <p>1.3. De conformidad a lo previsto en el artículo 12 de la NLPT: "12.1 En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo (...) (el énfasis es nuestro)", por lo que, al momento de resolver la presente causa, se dará prevalencia a lo que las partes expusieron en las audiencias programadas.</p> <p>1.4. De igual manera, a efectos de poder resolver la presente causa conforme a otro de los principios innovadores dentro del nuevo modelo procesal laboral, es pertinente tener en cuenta que, a través del artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, respecto de la actuación del juez dentro del proceso, se le indica al mismo que dentro de sus deberes está aquel mediante el cual: "(...) privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (...) (el énfasis es nuestro)" lo cual será observado debidamente al momento de resolver la presente causa.</p> <p>2. Delimitación de la controversia.-</p>	<p><i>evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
	<p>deberes está aquel mediante el cual: "(...) privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (...) (el énfasis es nuestro)" lo cual será observado debidamente al momento de resolver la presente causa.</p> <p>2. Delimitación de la controversia.-</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto</i></p>											X

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>2.1. Lo que solicita el demandante (...) es que la demandada (...), cumpla con reconocerle una relación contractual de naturaleza laboral por desnaturalización de los contratos de locación de servicios y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición al mismo puesto que desempeñaba hasta antes de su cese, asimismo, se disponga su contratación como trabajador a tiempo indeterminado, y que la demandada cumpla con pagarle sus beneficios sociales consistentes en: compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, remuneraciones vacacionales y asignación familiar, ascendente a la suma de S/ 11,609.04 Soles; y que le reconozca y pague las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociaciones de trato directo de pacto colectivo desde el año 2015 hasta el 2017, ascendente a la suma de S/ 17,731.38 Soles; más intereses financieros y legales, con costas y costos del proceso.</p> <p>3. Cuestiones probatorias.-</p> <p>3.1. De acuerdo a lo previsto en el numeral 3 del artículo 46° de la NLPT: "(...) las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa". Al respecto, es de verse que la parte accionada el acto de la audiencia de juzgamiento ha cumplido con oralizar la cuestión probatoria de Tacha deducida oportunamente. Mientras que, la parte accionante durante el desarrollo de la audiencia de juzgamiento formuló la cuestión probatoria de Oposición, cumpliendo con oralizar los fundamentos del mismo. En ese sentido, se procederá a emitir pronunciamiento de cada una de las cuestiones probatorias deducidas por las partes.</p> <p>3.2. Respecto a la tacha de documentos, es de verse que la demandada dirige esta cuestión probatoria contra los 06 Informes de Roles de Turno, 18 copias de Roles de Turno y 15 tomas fotográficas, contenidos en los anexos 1-C, 1-D y 1-G (puntos 3, 4 y 6) del escrito de demanda, argumentando que</p>	<p><i>no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</i></p>												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dichos medios probatorios no cumplen con las formalidades exigidas para ser considerados como válidos, al contener observaciones tales como firmas, fechas, etc., que no generan certeza para su validez; en ese sentido, la cuestión probatoria planteada debería ser acogida.</p> <p>3.3. La tacha es aquella cuestión probatoria que tiene por finalidad cuestionar la validez de los documentos ofrecidos por la otra parte; es decir, tiene por finalidad restarle eficacia probatoria al documento mismo, más no al acto jurídico contenido en él. La tacha documentaria buscará que el documento no sea tenido en cuenta para probar la materia controvertida, ello se desprende de los artículos 242° y 243° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos. Siendo así, tenemos que las causales por las cuales se puede tachar un documento, son: a) la falsedad del documento, y b) la ausencia de una formalidad esencial que para el documento la ley prescribe bajo sanción de nulidad.</p> <p>3.4. En el caso concreto la demandada no ha acreditado objetivamente algún supuesto de nulidad o falsedad en referencia a los medios probatorios tachados, limitándose a indicar que los datos que han sido expuestos en ellos no reflejan la realidad y que no tendrían el sello del área responsable, en sentido, se debe tener en cuenta que será el Juzgador quien en la etapa correspondiente valorara las pruebas de manera conjunta y establecerá si las mismas crean certeza, convicción o no al juzgador. Por lo que, en atención a ello, no corresponde amparar la tacha formulada.</p> <p>3.5. Con relación a la Oposición de exhibición documentos propuesto por el demandante respecto a los medios probatorios que dispongan el sometimiento de horarios de trabajo, llamadas de atención y/u otro que implique la subordinación a favor de la demandada; la abogada del actor, al momento de plantear dicha cuestión en la Audiencia de Juzgamiento (ver y oír el minuto 00:29:06 en adelante) argumentó que la exhibición solicitada, además de los documentos que presentó, otro documento en el que se pueda</p>	<p><i>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>haber dejado constancia respecto al ingreso y salida de su patrocinado, pues ya deviene en inexistente, al no existir, por lo tanto, debe ser acogida su cuestión probatoria.</p> <p>3.6. Al respecto, es de verse que se puede formular Oposición a la actuación de una declaración de parte, a una exhibición o cotejo de documentos, a una pericia o una inspección judicial; Siendo así, en lo que se refiere a la oposición a la exhibición, ésta debe ser sustentada, en principio, a) En la impertinencia o irrelevancia del documento para acreditar la cuestión controvertida, b) Cuando ésta sea difícil o imposible cumplimiento, o c) Cuando tiene por finalidad acreditar hechos no controvertidos, hechos admitidos por los sujetos procesales, hechos notorios, hechos que caen en la esfera de la cosa juzgada, hechos presumidos por la ley, o si son con dicho medio de prueba se pretende acreditar el derecho nacional.</p> <p>3.7. Atendiendo a lo antes indicado y habiéndose fijado los hechos sujetos a actuación probatoria, es de verse que uno de ellos está dirigido a verificar si los contratos de naturaleza civil suscritos por las partes se han desnaturalizado, con lo cual al considerar la propia demandada que el vínculo que mantuvo con la accionante fue de naturaleza civil, deviene en impertinente que le exija al mismo que exhiba documentación que demuestre fehacientemente lo contrario, por cuanto ello corresponde ser dilucidado por el juzgador, con la valoración conjunta de los medios probatorios ofrecidos oportunamente por las partes, al momento de emitir pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, por consiguiente, habiendo alegado la parte demandante que no posee la documentación requerida por la demandada, y atendiendo a que no se le puede pedir a alguien algo que no posee, es de verse que deviene en fundada la oposición formulada.</p> <p>4. Sobre la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios.-</p> <p>4.1. Respecto del primer hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017 y si como consecuencia de ello corresponde ordenar a la demandada que cumpla con reponer al actor en su puesto de trabajo, en virtud del despido incausado del que habría sido objeto.</p> <p>4.2. Al respecto, conviene precisar que, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. La existencia de una relación de carácter laboral presupone asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Competitividad y Productividad Laboral (en adelante LCPL), siendo que los elementos básicos del contrato de trabajo son los siguientes: prestación personal, remuneración y subordinación.</p> <p>4.3. En cambio el contrato de locación de servicios es la prestación de servicios que se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación, mediante el cual el locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones pactadas exclusivamente en el contrato y sin que ello implique una situación de dependencia frente a quien lo contrata, es decir, no puede estar sujeto a horario, a seguir normas o directrices emanadas de su comitente, ni ser pasible de sanciones disciplinarias por parte del comitente.</p> <p>4.4. Asimismo, debe tenerse presente que, por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, en el caso de que exista discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que consta en los documentos o acuerdos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, que aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato, esto es, la preeminencia de la realidad</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sobre lo estipulado en el contrato, por lo que en el presente caso, a fin de catalogar la relación contractual entre las partes como uno de naturaleza laboral, debe proceder a verificar la concurrencia de sus elementos.</p> <p>5. La presunción de laboralidad.-</p> <p>5.1. Conforme a lo señalado en el numeral 2 del artículo 23° de la NLPT, se establece que: “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”, advirtiéndose que este dispositivo legal introduce en nuestra legislación laboral la Presunción de Laboralidad que supone un cambio sustancial en materia de probanza a favor del trabajador, pues bastará que éste demuestre que prestó sus servicios en forma personal para un empleador para presumirse la existencia de un contrato de trabajo, debiéndose entender como prestación personal de servicio a la obligación del trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo, a diferencia de la anterior regulación que exigía al demandante acreditar todos los elementos constitutivos de dicho contrato (prestación personal, remuneración y subordinación).</p> <p>5.2. En otras palabras, esta presunción "(...) supone el alivio probatorio al trabajador o ex trabajador demandante en un proceso laboral pues se facilita la demostración de la existencia de su relación laboral con su empleador o ex empleador demandado. A diferencia de la regulación actual que exige al trabajador acredite la existencia de la relación laboral –lo cual al final pasa por demostrar que su actividad fue subordinada, con la nueva ley basta la presunción para que acredite, aunque sea en forma indiciaria, que prestó servicios en forma personal al demandado", sin embargo, "(...) el hecho de que lo que se encuentre en discusión aquí sea la atribución al demandante de tutela de la condición de trabajador, determina que la presunción no pueda operar sino a partir de la aportación por el mismo de al menos un principio de prueba, que proporcione al menos indicios racionales del carácter laboral de la relación. Este principio de prueba ha</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>estado constituido, desde la creación de la institución, por la demostración de la prestación del trabajo o los servicios en provecho del sujeto al que se pretende atribuir la condición de empleador" .</p> <p>5.3. Siendo así, corresponderá al empleador destruir esta presunción acreditando lo contrario, lo cual no significa que el empleador tendrá que demostrar la no subordinación (prueba negativa) sino que, teniendo en cuenta que las pruebas van orientadas a demostrar hechos positivos, estará obligado a demostrar el carácter autónomo o independiente de la prestación laboral o que el trabajador tenía la posibilidad de ser ayudado por otras personas o reemplazado en su labor por personas de su elección, no vinculadas al empleador, o que la obligada a prestar los servicios era una persona jurídica y no una persona natural .</p> <p>6. Elementos del Contrato de Trabajo.-</p> <p>6.1. Siendo así, y existiendo controversia, respecto de la naturaleza civil o laboral de la relación contractual que existió entre las partes en el periodo comprendido desde el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, debe de emitirse pronunciamiento respecto de este extremo de la demanda, para lo cual se procederá a analizar si en la referida relación se presentaron los elementos esenciales de un contrato de trabajo.</p> <p>6.2. La prestación personal: La prestación personal supone que el trabajador debe prestar sus servicios a su empleador en forma directa y personal, puesto que el contrato de trabajo precisamente tiene naturaleza intuito persona, condición que es requerida por el artículo 5° de la LCPL, a diferencia de lo que se presenta en el caso de los contratos de locación de servicios en los que si bien el locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación, tal como lo señala el artículo 1776° del Código Civil.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>6.3. En el presente caso, el actor prestó servicios a favor de la demandada a través de contratos de locación de servicios en el periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, conforme se acredita con los contratos de locación servicios (folios 05-22) y recibos por honorarios electrónicos (folios 62-84), de la cuales se colige que el objeto de contratación versa, básicamente, sobre la prestación de servicios como apoyo operador de pozos subterráneos y limpieza continua de las instalaciones internas y alrededor del pozo subterráneo y otros servicios que le requería el Departamento de Producción, por lo que, atendiendo que las labores o actividades que presta el actor a favor de la demandada, están referidas, a prestar labores que están inmersas al giro principal de la empresa, como el de operar y limpiar los pozos subterráneo, las mismas que, de acuerdo a las máximas de la experiencia, se constituyen en labores que no pueden ser delegada a un tercero, más aún si se encontraba supeditado a tener en cuenta las observaciones que realizase la demandada para la correcta ejecución del servicio, que de por sí tiene el carácter de ser personalísimo.</p> <p>6.4. Aunado a ello, si bien la demandada alega que el actor no prestó servicios personales, sino que era asistido por personas que el mismo contrataba, tal afirmación resulta contradictorio a las obligaciones que las parte pactaron para la ejecución de los contratos de locación de servicio, pues se advierte de que estos mismos, en la cláusula tercera, literal g), se señala como obligación del locador lo que siguiente: "No podrá subcontratar la ejecución del servicio ni total ni parcial; así como tampoco ceder ni trasladar a terceros las condiciones, obligaciones y derechos pactados en el contrato, salvo autorización previa de la Empresa"; con lo que se refleja el carácter personal de la contratación, es más, lo afirmado por la parte demandada queda en su mero dicho, sin haber acreditado con prueba idónea que el demandante fue asistido, ayudado, reemplazado o asistido por terceros, a partir de lo cual se puede determinar que los servicios prestados por el demandante fueron de naturaleza personal, cumpliendo éste</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>con su deber probatorio que le impone el artículo 23.2 de la NLPT.</p> <p>6.5. La subordinación: conforme a lo establecido en el artículo 9° de la LCPL, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones recaídas en el trabajador; aspecto que no debe presentarse bajo ninguna circunstancia en el marco de un contrato de locación de servicios pues una de las características distintivas de esta relación contractual es que el locador de servicios no se encuentra subordinado al comitente, tal como lo dispone el artículo 1764° del Código Civil.</p> <p>6.6. Por lo tanto, la principal característica que diferencia un contrato de trabajo de cualquier otra relación jurídica, es la subordinación o dependencia, entendida como aquel "...vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección del otro, son los dos aspectos centrales del concepto"</p> <p>6.7. En el presente caso, se tiene que conforme a lo señalado en el fundamento anterior, se encuentra acreditada la prestación personal de servicios del demandante a favor de la parte demandada, motivo por el cual corresponde a la emplazada la carga de prueba a fin de desvirtuar la presunción de laboralidad contemplada en el artículo 23.2 de la NLPT, esto es, debe acreditar que dicha prestación de servicios se realizó de manera autónoma, pues el actual sistema procesal laboral "... introduce una especial presunción respecto a la existencia de una relación de trabajo: la presunción de laboralidad, que a diferencia de la Ley N° 26636 sólo exige que la parte demandante demuestre haber prestado sus servicios en forma personal, no siendo necesario que demuestre la existencia de subordinación, pues esta se</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>presumirá existente y cierta, y será deber de la parte demandada demostrar en el proceso que la relación sostenida con la parte demandante fue autónoma, no encontrándose presente en ella sujeción alguna al poder de dirección de la parte demandada", es decir, en este nuevo proceso laboral lo que se debe acreditar no es la existencia de subordinación sino de autonomía e independencia, por lo que, bajo estos parámetros se tiene que evaluar si con los medios probatorios actuados en autos, la emplazada cumplió con su carga probatoria respecto de acreditar la autonomía del servicio prestado por el demandante.</p> <p>6.8. Así tenemos que, de los medios probatorios actuados en el proceso, se advierte que la parte emplazada no cumplió con este deber probatorio, esto es, no logró desvirtuar la indicada presunción; asimismo, conforme se puede advertir del desarrollo de la audiencia de juzgamiento, el representante de la demandada no ha negado que el actor haya prestado servicios para su representada, por lo que, en principio se puede colegir que, conforme a la naturaleza de las labores realizadas por el actor como operar y limpiar los pozo subterráneo o balsa de captación, no estaban preestablecidas sino que se ajustaban a las necesidades que imponía la organización de la emplazada, pues, evidentemente durante la existencia de la vinculación jurídica era este justiciable quien determinaba, conforme a la necesidad del mercado y a sus propias necesidades.</p> <p>6.9. Sumado a ello, de autos se puede observar los Informes remitido por el Jefe del Departamento de Producción dirigido al Gerente Técnico de la demandada (folios 23-43), sobre el rol de turnos de octubre y noviembre de 2015, febrero, abril y junio de 2016, cuyo anexo se puede verificar que al actor se le asignaba el turno en la cual debía realizar sus labores, lo cual guarda relación con los Roles de Turno de los meses de octubre de 2015, enero, febrero, marzo, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y noviembre de 2016, enero, febrero, abril, junio, julio y agosto de 2017 (folios 44-61), en las que se le asignó la ubicación donde debía prestar servicios el actor, sea</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en el Pozo las Colinas, Pozo 3 Sector 11, Pozo el Triunfo y Villa el Salvador, y Cámaras de Bombeo de Desagüe; lugares o zonas donde el actor era enviado a prestar servicios por turnos, que eran relavados por otros trabajadores, las mismas que eran delimitadas por la demandada.</p> <p>6.10. Establecido lo anterior, fluye de autos también, las vistas fotográficas (folios 114-118), en la cual se aprecia al actor con la indumentaria que lleva estampada el logo de la demandada, así como, los lugares donde desarrollaba sus labores. Labores que, necesariamente, debieron ser coordinados y supervisados por alguien designado por la empresa demandada, en este caso, como lo sostiene el actor, su Jefe inmediato era el Ing. Wilson Villalba Choque, quien inspeccionaba las labores encomendadas, coordinaba de manera presencial o vía telefónica las labores que debía ejecutar el demandante, esto último, implementado a raíz de la obligaciones adquiridas por los contratos de locación de servicios (folios 05-22), en su cláusula tercera, establecía que el locador debía contar con un equipo de telefonía celular con RPM a fin de tener contacto con el Supervisor designado por la empresa demandada para las coordinaciones necesarias durante la prestación del servicio.</p> <p>6.11. Además, debe agregarse que los servicios ejecutados por el demandante fueron dentro de un horario rotativo, por lo general en el turno noche, siendo que ello puede variar dependiendo de la necesidad de la demandada en operar y limpiar los pozos subterráneo, utilizando los materiales e insumos proporcionados por la demandada, y programándose con anticipación los lugar o pozos que administra la demandada para el actor brinde los servicios para los cuales fue contratado, ello estaba a cargo del Departamento de Producción (folios 23-43). Aunado a ello, el demandante por el servicio prestado percibía una retribución fija y permanente, pues no se advierte que dicho pago responda a la culminación de algún servicio, tal como lo señala el artículo 1759° del Código Civil, máxime si la demandada, además de haberle proporcionado un lugar donde desarrolló sus labores el actor,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>no ha acreditado que el mismo hubiere utilizado sus propios materiales o herramientas para realizar las funciones de operar y limpiar los pozos subterráneo.</p> <p>6.12. Afirmaciones y contrastaciones que no fueron cuestionadas por la demandada si no que la misma fue reconocida parcialmente en el escrito de contestación a la demanda, limitándose a señalar que dicho servicio fue de naturaleza civil; sin tenerse presente que dichas labores, constituyen labores permanentes y compatibles con las funciones o actividades permanentes de la entidad demandada, es decir, actividades de operar y limpiar los pozos subterráneo, están dentro de las actividades propias de la empresa para el desarrollo de su actividad principal; funciones que constituyen rasgos típicamente laborales y deben ser desarrollados bajo dependencia y subordinación y con sujeción a las disposiciones y directivas emitidas por la demandada y de modo alguno podrían ser realizados de modo autónomo o independiente por el demandante. Siendo así, debe concluirse que la demandada no ha acreditado con medio de prueba alguno que el servicio personal brindado por el demandante fue realizado en forma autónoma, por el contrario, con los medios de pruebas señalados, se colige que éste se encontraba sujeto a dependencia, razón por la que se determina la existencia de subordinación entre la demandada y el demandante.</p> <p>6.13. La remuneración: Conforme lo señala el artículo 6° de la LCPL, la remuneración es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición. En el presente caso, está acreditado que por dichos servicios, el actor percibió una contraprestación económica periódica y permanente a título de honorarios: : la suma de S/ 1,000.00 Soles de octubre de 2015 a marzo de 2017; y la suma de S/ 1,060.00 Soles de abril a agosto de 2017; en tal virtud, ésta Judicatura concluye que percibió dicha suma en el período antes referido; importes que reviste las características de una remuneración, pues su percepción no</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>estuvo condicionado al cumplimiento de ningún objetivo o meta concreta o resultado concreto y son montos fijos y permanentes; y que se abonan por el simple transcurso del período mensual; lo que evidencia que el riesgo por la prestación de servicios fue asumido por la demandada; acreditándose con ello la concurrencia del elemento de la remuneración.</p> <p>6.14. Consecuentemente, al haberse advertido la concurrencia de los elementos propios de un contrato de trabajo, en aplicación de los principios de laboralidad y de primacía de la realidad, los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes se han desnaturalizado, habiéndose configurado entre las partes la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado de conformidad con el artículo 4° de la LCPL, durante los citados períodos comprendidos desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, conforme se aprecia de los contratos de contratos de locación servicios (folios 05-22) y recibos por honorarios electrónicos (folios 62-84), debiendo reconocérsele al demandante la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado.</p> <p>7. Sobre el despido incausado y la reposición del actor.-</p> <p>7.1. En lo concerniente a este punto, 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.</p> <p>7.2. Con relación a la tipología de los despido, en la sentencia recaída en el Expediente N° 1124- 2001-AA/TC, se aprecia que el Tribunal Constitucional ha establecido una tipología de los despidos que merecen tutela constitucional a través del</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>efecto restitutorio o reposición en el empleo: el despido nulo, el despido incausado, y el despido fraudulento, concluyendo que la protección adecuada contra el despido arbitrario, reconocida en el artículo 27° de la Constitución permitía dos formas de protección, una con eficacia restitutoria y otra resarcitoria. encontraba sujeto a dependencia, razón por la que se determina la existencia de subordinación entre la demandada y el demandante.</p> <p>6.13. La remuneración: Conforme lo señala el artículo 6° de la LCPL, la remuneración es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición. En el presente caso, está acreditado que por dichos servicios, el actor percibió una contraprestación económica periódica y permanente a título de honorarios: : la suma de S/ 1,000.00 Soles de octubre de 2015 a marzo de 2017; y la suma de S/ 1,060.00 Soles de abril a agosto de 2017; en tal virtud, ésta Judicatura concluye que percibió dicha suma en el período antes referido; importes que reviste las características de una remuneración, pues su percepción no estuvo condicionado al cumplimiento de ningún objetivo o meta concreta o resultado concreto y son montos fijos y permanentes; y que se abonan por el simple transcurso del período mensual; lo que evidencia que el riesgo por la prestación de servicios fue asumido por la demandada; acreditándose con ello la concurrencia del elemento de la remuneración.</p> <p>6.14. Consecuentemente, al haberse advertido la concurrencia de los elementos propios de un contrato de trabajo, en aplicación de los principios de laboralidad y de primacía de la realidad, los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes se han desnaturalizado, habiéndose configurado entre las partes la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado de conformidad con el artículo 4° de la LCPL, durante los citados períodos comprendidos desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, conforme se aprecia de los contratos de contratos de locación</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>servicios (folios 05-22) y recibos por honorarios electrónicos (folios 62-84), debiendo reconocérsele al demandante la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado.</p> <p>7. Sobre el despido incausado y la reposición del actor.-</p> <p>7.1. En lo concerniente a este punto, 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.</p> <p>7.2. Con relación a la tipología de los despido, en la sentencia recaída en el Expediente N° 1124- 2001-AA/TC, se aprecia que el Tribunal Constitucional ha establecido una tipología de los despidos que merecen tutela constitucional a través del efecto restitutorio o reposición en el empleo: el despido nulo, el despido incausado, y el despido fraudulento, concluyendo que la protección adecuada contra el despido arbitrario, reconocida en el artículo 27° de la Constitución permitía dos formas de protección, una con eficacia restitutoria y otra resarcitoria.</p> <p>7.3. En relación con el despido incausado ha señalado el Tribunal Constitucional en el Exp. N°976-2001-AA/TC [Eusebio Llanos Huasco], que esta figura se presenta cuando se despide al trabajador sin expresarle causa alguna para adoptar tal decisión, al establecer que:</p> <p>"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.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, cuando: Se despide al</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.".</p> <p>7.4. Ahora bien, tratándose de un cese, el sistema laboral establece las formas en que se extingue el contrato de trabajo. Así, el artículo 16° de la LPCL señala como causa de la extinción laboral, las siguientes: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;</p> <p>h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.</p> <p>7.5. En relación a la causa de extinción del vínculo laboral postulada por la demandada, es preciso indicar, en primer lugar, que el literal c) del artículo 16° de la LCPL, establece al mutuo disenso como una causal de extinción de la relación laboral, definiéndolo como el acuerdo de voluntades celebrado entre un trabajador y su empleador en virtud del cual deciden dar por terminada la relación laboral, la misma que debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.</p> <p>7.6. En atención a ello, cabe señalar que el actor en su escrito de ampliación demanda (folios 143-147) sostiene que fue despedido de forma arbitraria por cuanto la demandada le hizo suscribir la Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo (folio 163) ya que desconocía el contenido del mismo, dado que al firmar su renovación de contratos de locación de servicios el día 15 de julio de 2017, además le hicieron firmar una hoja donde sólo decía locador, sin darle oportunidad a su lectura ya que le hacían apurar (ver y oír el minuto 00:40:40 en adelante); mientras que el representante de la demandada sostiene en audiencia de juzgamiento (ver y oír el minuto</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>00:55:25 en adelante) que el actor tenía pleno conocimiento que su contrato concluiría el 31 de agosto de 2017 y la resolución de contrato cumple con exigencia establecida en la NLPT.</p> <p>7.7. Por tanto, en el caso de autos corresponde analizar, por un lado, si el demandante fue objeto de un despido arbitrario, por cuanto alega que la demandada, con mala intención, le hizo suscribir la resolución de mutuo disenso; o, por otro lado, si el recurrente consintió, o no, la extinción de su relación laboral, pues durante el desarrollo del presente proceso la emplazada ha alegado que el demandante suscribió un convenio de terminación de vínculo laboral por mutuo disenso.</p> <p>7.8. En el presente caso, es evidente que la demandada se adelantó o anticipó a la acción judicial que inició el actor a fin de cuestionar el despido incausado del cual fue objeto, para que de esa manera, prevenga alguna restitución o reposición al puesto de trabajo, para ello, elaboró a su medida y satisfacción el documento denominado Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo (folio 163) y se valió de la poca prudencia del actor para que éste firme sin darle oportunidad que pueda dar lectura de su contenido y así justificar, en sede judicial, que la extinción del contrato de trabajo estaba dentro del supuesto contado en el literal c) del artículo 16° de la LCPL, es decir, la demandada con intención de originar un mutuo disenso con aparente validez, generó la renuncia del actor a su estabilidad laboral proveniente de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, lo cual contravendría el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, contemplado en el inciso 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Estado.</p> <p>7.9. Aunado a ello que se advierte del documento denominado Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo (folio 163), no solo fue ejecutado contra los intereses del actor sino que dicho actuar de la demandada era recurrente con los demás trabajadores que acudieron a la vía judicial para se pueda declarar la existencia de un vínculo laboral por desnaturalización de contrato de naturaleza civil y que fueron</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>despidos como efecto del mismo, presentando en juicio convenios de mutuo acuerdo bajo la misma modalidad, firmados, aparentemente, al término del vencimiento de plazo de contrato de naturaleza civil y ocultando su contenido, lo que pone en evidencia que la suscripción de dicha termino contractual no reflejan la real voluntad de los trabajadores despedidos, y se corrobora con lo señalado por el actor al indicar que no le permitían dar lectura al contenido, ocultándole con la mano lo que allí se establecía, y ante la vulnerabilidad laboral, reflejada en el temor de quedar desempleado, debían poner su firma en el documento que desconocían su posterior utilización empleada en su contra; circunstancias éstas, que invalidan el contenido de la resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo, por lo que, en aplicación del artículo 218° del Código Civil, es nula la renuncia anticipada a la acción que se funde en dolo, por vicio de la voluntad contenida en el documento denominado Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo, por ende, tal documento no será tomado en cuenta para efectos de acreditar que la extinción del contrato del demandante fue acorde a lo establecido en el literal d) del artículo 16° de la LPCL.</p> <p>7.10. Siendo así, se tiene de autos que la demandada invoca como causa de extinción del vínculo laboral del actor la extinción del contrato de trabajo por mutuo disenso, causal que no le es aplicable en virtud a que se advirtió vicio de la voluntad del actor en el documento denominado Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo, 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 incausado, lo que genera como consecuencia jurídica el derecho a la reposición del</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>actor en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar categoría.</p> <p>8. Sobre la contratación del actor a plazo indeterminado.-</p> <p>8.1 Respecto al segundo hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada que incorpore al actor bajo un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.</p> <p>8.2. Al respecto, habiéndose determinado la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, en tal sentido, considerando que el actor tiene la condición de trabajador le corresponde el régimen laboral privado; y al encontrarse en dicho régimen le son aplicables todas las normas que regulan dicho régimen laboral; entre ellos a lo previsto por el artículo 3° del Decreto Supremo 001-98-TR, que establece que todo trabajador debe ser incorporado en las planillas de remuneraciones dentro de las 72 horas de iniciado el vínculo laboral; disposición que resulta compatible con el Decreto Supremo N° 018-2007-TR, que regulan el régimen de las planillas electrónicas.</p> <p>8.3. Por lo que, ésta Judicatura concluye que la demandada está obligada a incorporar a la actora en las planillas de remuneraciones de los trabajadores sujetos al régimen laboral, con plazo de contratación a tiempo indeterminado, desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017 y desde la fecha de su reposición en adelante; por ende, corresponde amparar esta pretensión, disponiendo que la demandada inscriba al demandante en el libro de planillas a plazo indeterminado, bajo el régimen la actividad priva regulada por el Decreto Legislativo N° 728, correspondiéndole los beneficios sociales que se otorgan a los trabajadores con un contrato de esta naturaleza.</p> <p>9. Sobre el pago de beneficios sociales.-</p> <p>9.1. En lo concerniente al tercer hecho sujeto a actuación probatoria, tendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada que cumpla con el pago de la suma de S/ 29,340.42 Soles por concepto de beneficios sociales que</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>comprenden: (Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, remuneraciones vacacionales y bonificación extraordinaria); así como el reconocimiento y pago de las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociación de trato directo por pacto colectivo desde el año 2015 hasta el 2017, mas la entrega de 22 canastas básicas de víveres o su equivalente en suma monetaria. Es de verse que, al haberse determinado la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral entre las partes, durante el período comprendido entre el 20 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, se procederá a realizar el cálculo de los mismos, conforme a lo peticionado.</p> <p>9.2. En lo concerniente al pago de la compensación por tiempo de servicios, tenemos que, de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo 001-97-TR, la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; tienen derecho a este beneficio aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas; constituye remuneración computable para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación por la labor realizada, cualquiera que sea la denominación que se les dé y siempre que sean de su libre disposición.</p> <p>9.2.1. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar el presente beneficio durante el período que va desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, teniendo como remuneración para el cálculo, la remuneración histórica percibida por el actor, conforme se pasa a detallar:</p> <p>Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por este concepto la suma de S/ 2,459.79 (Dos mil cuatrocientos cincuenta y nueve con 79/100 Soles).</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>9.3. En lo que respecta al pago de las gratificaciones legales, tenemos que de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 27735, corresponde al trabajador una remuneración mensual en los meses de julio y diciembre por concepto de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente, para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio y en caso su vínculo culminara antes de la oportunidad de percibir dicho beneficio, tendrá derecho a recibirla en forma trunca, proporcionalmente a los meses laborados.</p> <p>9.3.1. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar el presente beneficio durante el período que va desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, teniendo como remuneración para el cálculo, la remuneración histórica, conforme se pasa a detallar:</p> <p>Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por este concepto la suma de S/ 4,228.19 (Cuatro mil doscientos veintiocho con 19/100 Soles).</p> <p>9.4. Bonificación Extraordinaria.- Con relación a este concepto, se debe tener presente que el artículo 3° de la Ley N° 29351, en cual prescribe: “El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable”, en concordancia con el artículo 3° de la Ley N° 30334 – Ley que establece Medidas para Dinamizar la Economía en el año 2015, en el cual se establece que: "El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable".</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>9.4.1. En ese mismo sentido, el literal “a” del artículo 6° de la Ley N° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (en adelante LMSSS), señala: “El aporte de los trabajadores en actividad (...) equivale al 9% de la remuneración o ingreso (...). Es de cargo de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos a ESSALUD, al mes siguiente, dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, a aquel en que se devengaron las remuneraciones afectas”.</p> <p>9.4.2. En el caso analizado, al haberse determinado la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral entre las partes, por consiguiente, la demandada se encontraba obligada a pagar esta bonificación equivalente al 9% del monto determinado para la gratificación de diciembre de 2015 a diciembre de 2017 en razón de su naturaleza legal. Siendo así, al no haber acreditado la demandada el cumplimiento de dicho beneficio, le corresponde al actor la suma de S/ 380.54 (Trescientos ochenta y cuatro con 54/100 Soles), monto que deriva del cálculo del 9% de lo percibido por el actor, por concepto de gratificaciones legales, desde el 20 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017.</p> <p>9.5. Respecto del pago de las remuneraciones vacacionales adeudadas, es pertinente señalar que el descanso vacacional constituye el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción; tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional respectivo.</p> <p>9.5.1. El artículo 10 del Decreto Legislativo 713 prescribe que el trabajador tiene derecho a treinta días de descanso vacacional por cada año completo de servicios, siendo que el artículo 23° de la referida norma precisa que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado, una por el descanso vacacional adquirido y no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso, el monto de dichas remuneraciones será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.</p> <p>9.5.2. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar el presente beneficio durante el período que va desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, debiéndose realizar la liquidación correspondiente teniendo como remuneración para el cálculo, la última remuneración percibida por el actor, de acuerdo al siguiente cuadro:</p> <p>Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por este concepto la suma de S/ 2,181.40 (Dos mil ciento ochenta y uno con 40/100 Soles).</p> <p>9.6. Asignación familiar.- Al respecto, debe tenerse presente que si bien conforme a lo dispuesto por los artículos 5° y 11° del Reglamento de la Ley 25129, aprobado por Decreto Supremo 035-90-TR , se impone la exigencia como requisitos para percibir dicho beneficio, entre otros, tener el vínculo laboral vigente y durante tal vigencia acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere bajo su subsistencia; también es cierto que la Sala de Derecho Social y Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral 802- 2012- La Libertad (Publicado el 30 de abril del 2012); estableció como un nuevo criterio jurisprudencial que la exigencia contenida en el reglamento, respecto a demostrar que durante la vigencia del vínculo laboral acredito que tenía carga familiar y solicito el pago de la asignación familiar es incompatible con la Ley 25129; dado que dicha norma de rango jerárquico superior no impone dicha exigencia, en tal sentido debe entenderse que la percepción de éste beneficio sólo está condicionado a la exigencia de acreditar la existencia de hijo menor de edad bajo su responsabilidad o dependencia durante el período de vinculación laboral.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>9.6.1. En el presente caso, se tiene que el actor acompañó a su demanda la copia el Acta de Nacimiento de su menor hijo Mariano Alberto Febres Rosello, nacido el 25 de enero de 2015 (folio 85); de lo que se infiere que dicho menor estuvo bajo responsabilidad del actor durante el período del vínculo laboral; por tanto le asiste el derecho a percibir la Asignación Familiar correspondiente, en el importe equivalente al 10% de la remuneración mínima vital por el período desde la 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, fecha en la que se produjo su despido, cuyo cálculo se muestra en el cuadro siguiente:</p> <p>Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por este concepto la suma de S/ 1,885.00 (Un mil ochocientos ochenta y cinco con 00/100 Soles).</p> <p>9.7. En lo que respecta al reconocimiento de las bonificaciones, bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de Negociaciones de trato directo de los años 2015 al 2017, es de verse que según lo señalado en el artículo 41° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR “TUO de la Ley de Relaciones Colectivas”, la convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.</p> <p>9.7.1. De autos fluye que el Sindicato Único de Trabajadores de Abastecimiento de Agua Potable y Alcantarillado de Pucallpa - SUTAPAP celebró con la empresa municipalidad demandada convenios colectivos en los años 2015, 2016 y 2017, mediante Acta de Negociación de Trato Directo del Pacto Colectivo (folios 86-113), donde se estableció una serie de beneficios de carácter laboral a favor de los trabajadores. En el periodo correspondiente a la celebración de contratos de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>locación de servicios suscrito entre las partes del período que va desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, la demandada no reconoció al actor tales beneficios convencionales.</p> <p>9.7.2. Ahora bien, resulta evidente que el demandante estaba imposibilitado de incorporarse a la organización sindical referida desde que ingresó a laborar o ser considerado como trabajador permanente, para que pueda ostentar los beneficios pactados, dado que estaba contratado bajo contratos de locación de servicios, sin embargo, al haberse determinado, a través del presente proceso, que los aludidos contratos civiles suscritos entre las partes se habrían desnaturalizado desde el ingreso del actor, y como consecuencia de ello, los beneficios de carácter labores pactados entre el sindicato de trabajadores y la demanda, se extienden o alcanza también a favor del actor, en razón, a que el contrato primigenio suscrito debió de ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro del régimen laboral privado, bajo los alcances del Decreto Legislativo N°728.</p> <p>9.7.3. En ese punto, es pertinente señalar que, del contenido de las mencionadas Actas de Negociación, éstas contienen su plazo de vigencia, en las cuales surten sus efectos. Al verificar las Clausulas Delimitadoras del acuerdo N° 44, de los convenios colectivos en el año 2015, acordó que la vigencia de la convención colectiva de trabajo sería desde el 01 de enero de cada año hasta la firma del próximo convenio colectivo; y en las Clausulas Delimitadoras en el acuerdo N° 47, de las actas de negociación de los años 2016 y 2017, se acordó que la vigencia de la convención colectiva de trabajo sería desde el 01 de enero de cada año hasta la firma del próximo convenio colectivo. Asimismo, se puede advertir que éstas mismas establecen requisitos de estricto cumplimiento para el otorgamiento de cada uno de los beneficios ahí pactados.</p> <p>9.7.4. Siendo ello así, se observa que para las bonificaciones por el concepto de aguas negras y/o reactivos químicos, se determinó que para su otorgamiento, previamente, debía</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>emitirse un informe del jefe del área donde brindada servicios el trabajador, la cual debía de realizarse de manera permanente, donde se expresaría que el trabajador estaba expuesto a aguas negras y/o reactivos químicos, por los días efectivamente laborados, condiciones para su otorgamiento que debe ser respetada por el trabajo conforme fue convenido con el empleador en los actos previos de negociación.</p> <p>9.7.5. Con relación a las bonificaciones extraordinarias, por los conceptos del día del trabajador, día internacional del agua, fiesta patronal de San Juan y aniversario de la empresa, su entrega estaba condicionada a que el trabajador permanente y con contrato específico haya superado el periodo de prueba, que para efectos de una relación laboral entre trabajador y empleador, está sujeta al plazo previsto en el artículo 10° de la LPCL.</p> <p>9.7.6. Igualmente, se observa que el concepto de cierre de pliego contenido en el Acta de Negociación de Trato Directo del Pacto Colectivo del 2015, se convino otorgar este concepto a la suscripción del convenio, como primer pago la suma de S/ 1,500.00 Soles, y la diferencia de S/1,000.00 Soles, se hará efectivo en el segundo trimestre de 2015, condicionado a que el trabajador permanente y con contrato específico haya superado el periodo de prueba; en tanto, en el Acta de Negociación de Trato Directo del Pacto Colectivo del 2016, se convino otorgar este concepto a la suscripción del convenio, como primer pago la suma de S/ 1,350.00 Soles, y la diferencia de S/ 1,500.00 Soles, se hará efectivo en el segundo trimestre de 2016; y en el Acta de Negociación de Trato Directo del Pacto Colectivo del 2017, se convino otorgar este concepto a la suscripción del convenio, como primer pago la suma de S/ 2,000.00 Soles, y la diferencia de S/ 850.00 Soles, se hará efectivo en el segundo trimestre de 2017 (mayo).</p> <p>9.7.7. Por otro lado, es pertinente precisar que, el concepto de bonificación consolidada se debe precisar que tal concepto en los años 2015, 2016 y 2017 no fueron incluidos en los pactos colectivos suscritos entre el Sindicato Único de Trabajadores</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de Abastecimiento de Agua Potable y Alcantarillado de Pucallpa - SUTAPAP y la empresa demandada, por ende, deviene en infundada este extremo de la demanda.</p> <p>9.7.8. En el caso de autos, de acuerdo a la liquidación efectuada en la demanda (folio 236), el actor peticiona las bonificaciones por los siguientes conceptos: Reactivos Químicos y/o Aguas Negras, Día del Trabajador, Día Internacional del Agua, Día de San Juan, Aniversario de la empresa, Cierre de Pliego, Descanso Remunerado por Onomástico y Bonificación Vacacional; en ese sentido, habiéndose reconocido a la actora la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral a partir de su fecha de ingreso y que durante su vinculación se celebraron los convenios colectivos referidos, le asiste el derecho a percibir todos los beneficios señalados en ellos, siempre y cuando la demandante cumpla con los requisitos que se establecieron en los propios pactos colectivos suscritos en los años 2015, 2016 y 2017, los cuales deben ser calculados en base a los montos establecidos en dichas actas, desde el 01 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, por lo que, se realiza la liquidación respectiva a través de los siguientes cuadros:</p> <p>Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por estos conceptos la suma total de S/ 9,601.99 (Nueve mil seiscientos uno con 99/100 Soles).</p> <p>9.8. En lo que se refiere a la bonificación por Escolaridad, el segundo párrafo del artículo 10° de la Ley 28652 “Ley del Presupuesto de la República para el año 2006”, englobando y otorgándole jerarquía legal a las disposiciones reglamentarias emitidas con anterioridad a ella respecto a la bonificación por escolaridad, señala que los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público y (...), percibirán entre otros la Bonificación por Escolaridad, la cual es de aplicación únicamente en aquellas Entidades que habitualmente han entregado dicho concepto.</p> <p>9.8.1. Tal concepto se otorga conjuntamente con la planilla de pago correspondiente al mes de febrero y asciende al importe</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de S/ 400.00 soles; lo que se corrobora con lo previsto en los artículos 1°, 2°, 3° y 10° del Decreto Supremo N° 001-2016-EF, que precisa que su abonó es por única vez; que le corresponde a los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público, y que deben encontrarse laborando al 31 de enero o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790; tener en el servicio con una antigüedad no menor de tres (3) meses al 31 de enero, previéndose su pago proporcional a los meses laborados; y que en el caso de las entidades públicas con régimen laboral privado, que habitualmente otorgaron dicha bonificación deben igualmente realizar dicho pago.</p> <p>9.8.2. Conforme a las normas citadas, para tener derecho a percibir la bonificación por escolaridad se requiere la concurrencia de los siguientes supuestos de hecho contenidos en la norma: 1) Que, el actor es servidor público nombrado o contratado; 2) Que, haya laborado al 31 de enero; 3) Que, haya tenido una antigüedad no menor a 3 meses al 31 de enero; y 4) si se trata de una entidad pública con régimen laboral privado, que habitualmente haya otorgado dicha bonificación a sus trabajadores.</p> <p>9.8.3. Siendo así, el pago de este concepto por el año 2015, se tiene que no le corresponde al actor el pago de la escolaridad, puesto que está solicitando la desnaturalización de los contratos de locación de servicios a partir de octubre de 2015. Ahora bien, el actor laboró en los meses de enero de los años 2016 y 2017, y que habitualmente todas las entidades públicas como la demandada estuvieron obligadas a pagar a sus servidores dicha bonificación, por ende, le asiste al actor el derecho a percibir la bonificación por escolaridad, el cual debe ser calculado a razón de S/ 400.00 Soles por los años 2016 y 2017, más el incremento establecido en los convenios colectivos de los años 2016 y 2017, cuya sumatoria determina el adeudo total, conforme se muestra en el cuadro siguiente:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por estos conceptos la suma total de S/ 3,000.00 (Tres mil con 00/100 Soles).</p> <p>9.9. Por otro lado, respecto a las canastas básicas de víveres, se advierte de las Actas de Negoción de Trato Directo de los años 2015, 2016 y 2017 que estas serian entregadas en especies; siendo así la demanda debe entregar 2 canastas correspondientes al año 2015, 11 canastas correspondientes al año 2016, y, 07 canastas correspondientes al año 2017, o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario.</p> <p>10. De los intereses legales y financieros.</p> <p>10.1. A través del artículo 1° del Decreto Ley 25920, se ha establecido que: “A partir de la vigencia del presente Decreto Ley, el interés que corresponda pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú. El referido interés no es capitalizable”. Asimismo se tiene el artículo 3° del referido decreto indica que: “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño”. Por lo que corresponderá a la demandada hacer el pago de los intereses legales a favor del demandante en ejecución de sentencia.</p> <p>10.2. Por otro lado, se tiene el pago de los intereses financieros, que corresponden al pago de compensación por tiempo de servicios, de acuerdo al Decreto Legislativo 650, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo 001-97-TR, los cuales serán pagados a favor del demandante en ejecución de sentencia.</p> <p>11. De los costos y costas procesales.</p> <p>11.1. Las costas y costos procesales según el artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados, pero si deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>precisándose 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, en tal sentido, atendiendo a lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria en materia laboral, habiendo sido condenada la demandada con las pretensiones invocadas en éste proceso, cabe exonerarla de la obligación de pagar las costas, dada su condición de entidad pública, empero atendiendo a lo previsto en la séptima disposición complementaria de la NLPT, corresponde condenarla con el pago de los costos del proceso, concepto que, dadas las incidencias del proceso, al haberse realizado en dos audiencias, en las que la abogada de la parte demandante participó, corresponde ser fijado, a modo de liquidación, en el importe equivalente al quince por ciento (15%) de la suma total correspondiente al adeudo principal e intereses a liquidarse en ejecución de sentencia. Siendo que, para hacer efectivo los mismos debe cumplirse con la debida acreditación del pago de los correspondientes tributos, conforme a lo previsto en el artículo 418° del Código Procesal Civil.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

	<p>PROVENIENTES DE PACTOS COLECTIVOS, por consiguiente, declaro DESNATURALIZADOS los Contratos de Locación de Servicios durante el período comprendido entre el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL entre el demandante y la demandada, a plazo indeterminado, sujeta al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728; en consecuencia, ORDENO a la demandada que CUMPLA CON REPONER al actor al mismo puesto y cargo ocupado en la fecha en la que se materializó el despido incausado del que fue objeto, con la misma remuneración percibida; asimismo, se le ORDENA a la demandada que cumpla con pagarle al actor la suma de: S/ 23,736.92 (Veintitrés mil setecientos treinta y seis con 92/100 Soles), por los siguientes conceptos: Compensación por tiempo de servicios: S/ 2,459.79 (Dos mil cuatrocientos cincuenta y nueve con 79/100 Soles), más intereses financieros; Gratificaciones legales: S/ 4,228.19 (Cuatro mil doscientos veintiocho con 19/100 Soles) más intereses legales; Bonificación extraordinaria: S/ 380.54 (Trescientos ochenta y cuatro con 54/100 Soles); Remuneraciones vacacionales: S/ 2,181.40 (Dos mil ciento ochenta y uno con 40/100 Soles) más intereses legales; Asignación familiar: S/ 1,885.00 (Un mil ochocientos ochenta y cinco con 00/100 Soles), más intereses legales;</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: 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>X</p>						

<p>Bonificaciones extraordinarias y Asignaciones establecidas en las actas de Negociaciones de trato directo de los años 2015, 2016 y 2017: S/ 9,601.99 (Nueve mil seiscientos uno con 99/100 Soles); Bonificación por Escolaridad: S/ 3,000.00 (Tres mil con 00/100 Soles), más intereses legales; asimismo, le haga la entrega al demandante de 20 canastas básicas de víveres o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario, conforme a lo reseñado en el fundamento 9.9.</p> <p>4. ORDENO que la demandada incorpore al actor en su planilla de pagos de trabajadores del régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado a partir del desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017 y desde la fecha de su reposición en adelante, con los derechos y beneficios que le corresponden a los trabajadores de este régimen.</p> <p>5. Declarar INFUNDADO el extremo de la demanda referida al pago de la bonificación consolidada que se solicita por los años 2015, 2016 y 2017.</p> <p>6. CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso en el importe equivalente al quince por ciento (15%) de la suma total correspondiente al adeudo principal e intereses a liquidarse en ejecución de sentencia.</p> <p>7. EXONERAR a la demandada del pago de las costas procesales.</p> <p>8. NOTIFICAR a las partes con el contenido de la presente, conforme a Ley.-</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02

El cuadro 3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Postura de las partes	<p>Juzgado de Trabajo Permanente, en los extremos que resuelve:</p> <p>"3. Declarar FUNDADA en parte la demanda interpuesta por (...) contra la (...), siendo amparada sólo en los extremos de RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL POR DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, REPOSICIÓN, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS PROVENIENTES DE PACTOS COLECTIVOS, por consiguiente, declaro DESNATURALIZADOS los Contratos de Locación de Servicios durante el periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL entre el demandante y la demandada, a plazo indeterminado, sujeta al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728; en consecuencia, ORDENO a la demandada que CUMPLA CON REPONER al actor al mismo puesto y cargo ocupado en la fecha en la que se materializó el despido incausado del que fue objeto, con la misma remuneración percibida; asimismo, se le ORDENA a la demandada que cumpla con pagarle al actor la suma de: S/ 23,736.92 (Veintitrés mil setecientos treinta y seis con 92/100 Soles), por los siguientes conceptos: Compensación por tiempo de servicios: S/ 2,459.79 (Dos mil cuatrocientos cincuenta y nueve con 79/100 Soles), más intereses financieros; Gratificaciones legales: S/ 4,228.19</p>	<p>advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>									
	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de</p>				X						

	<p>(Cuatro mil doscientos veintiocho con 19/100 Soles), más intereses legales; Bonificación Extraordinaria: S/ 380.54 (Trescientos ochenta con 54/100 Soles); Remuneraciones Vacacionales: S/ 2,181.40 (Dos mil ciento ochenta y uno con 40/100 Soles) más intereses legales; Asignación familiar: S/ 1,885.00 (Un mil ochocientos ochenta y cinco con 00/100 Soles), más intereses legales; Bonificaciones extraordinarias y Asignaciones establecidas en las actas de Negociaciones de trato directo de los años 2015, 2016 y 2017: S/ 9,601.99 (Nueve mil seiscientos uno con 99/100 Soles); Bonificación por Escolaridad: S/ 3,000.00 (Tres mil con 00/100 Soles), más intereses legales; asimismo, le haga la entrega al demandante de 20 canastas básicas de víveres o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario, conforme a lo reseñado en el fundamento 9.9; 4. ORDENO que la demandada incorpore al actor en su planilla de pagos de trabajadores del régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado a partir del 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017 y desde la fecha de su reposición en adelante, con los derechos y beneficios que le corresponden a los trabajadores de éste régimen".</p> <p>Siendo preciso indicar que las partes no han cuestionado la sentencia en los extremos que resuelve: "1. Declarar INFUNDADA la tacha formulada por la parte demandada; 2. Declarar FUNDADA la oposición deducida por la parte demandante; 5. Declarar INFUNDADO el extremo de la demanda referida al pago de la bonificación consolidada que se solicita por los años 2015, 2016 y 2017; 6. CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso en el importe equivalente al quince por ciento (15%) de la suma total correspondiente al</p>	<p>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>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	adeudo principal e intereses a liquidarse en ejecución de sentencia; y, 7. EXONERAR a la demandada del pago de las costas procesales".													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02

El cuadro 4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>II. FUNDAMENTOS DEL MEDIO IMPUGNATORIO PROPUESTO.</p> <p>De fojas 215 a 227 obra el recurso de apelación interpuesto por la demandada EMAPACOP SA, sosteniendo su pretensión impugnatoria en los siguientes agravios:</p> <p>i. Alega la existencia de vicios que vulneran la garantía de la debida motivación de las resoluciones judiciales, que al formar parte del contenido esencial del debido proceso, ambos reconocidos como principios y derechos de la función jurisdiccional por los incisos 5 y 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, ocasionan agravio a su representada, al no haber cumplido con sustentar debidamente el fallo expedido en ella.</p> <p>ii. La inaplicación del Principio de Primacía de la Realidad, por cuanto no se han acreditado los hechos suscitados en la realidad, y no se ha logrado acreditar la subordinación como elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios; así como la inexistencia de los elementos que conforman un contrato de trabajo, al haberse acreditado en autos que en la relación contractual mantenida con el demandante no ha existido los elementos de un contrato de trabajo, y</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <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</p>					X					20

	<p>mucho menos se ha acreditado la prestación personal del servicio.</p> <p>iii. La inaplicación del artículo 19° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que el acuerdo para poder término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales y la vulneración al principio de congruencia, al haber el a quo emitido una sentencia contradictoria a un caso similar, argumentando posiciones completamente ajenas a las ya dictaminadas en otros casos, y dejando de lado que ya no existe observaciones ni cuestionamiento a las actas de resolución por mutuo acuerdo.</p> <p>iv. La transgresión del artículo 27° de la Constitución Política del Estado de 1993, que no ampara un régimen de estabilidad laboral absoluta.</p> <p>v. Interpretación errónea de los artículos 41° y siguientes del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. N° 010-2003-TR, al otorgar beneficios provenientes de pactos colectivos que le son aplicables.</p>	<p>órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												
	<p>vi. No existe medio probatorio alguno que acredite fehacientemente la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes, tampoco la existencia de un despido incausado, y consecuentemente la imposibilidad de una reposición y el pago de beneficios sociales que no son amparados en el tipo de relación contractual que se mantuvo con el demandante.</p> <p>III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA SALA PARA RESOLVER. OBJETO DEL RECURSO DE APELACION.</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p>					X							

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>El artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al caso de autos, precisa que el recurso de apelación: “(…) tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”.</p> <p>Asimismo, en el artículo 366° del acotado Código, se precisa puntualmente en lo que respecta a la fundamentación del agravio que: “El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria ”</p> <p>Dada la naturaleza y exposición de los fundamentos en el escrito de apelación de la parte demandada, en virtud de las normas procesales citadas y al aforismo "tantum devolutum quantum appellatum", éste Colegiado Superior, procederá a resolver los agravios propuestos.</p> <p>ANÁLISIS DEL FONDO DEL ASUNTO.</p> <p>Estando a los agravios señalados por la entidad apelante, para un mejor entendimiento de la presente sentencia de vista, y a efectos de analizar cada uno de los agravios formulados por la parte demandada en su recurso de apelación, este Colegiado estima conveniente proceder a reordenar los agravios que serán resueltos en el siguiente orden: 2, 3, 4, 5, 6 y 1.</p> <p>SEGUNDO AGRAVIO: Por el cual se sostiene que en el presente caso se debe "inaplicar el Principio de Primacía de la Realidad, por cuanto no se han acreditado los hechos suscitados en la realidad, y no se ha logrado acreditar la subordinación como elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios; así como la inexistencia de los elementos que conforman un contrato de trabajo, al no existir los elementos de un</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>												
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contrato de trabajo, y mucho menos se ha acreditado la prestación personal del servicio".</p> <p>Al respecto debe señalarse que, el contrato de trabajo, no ha dejado de ser un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados, bajo una relación de ajenidad (servicios subordinados prestados para otra persona), la misma que podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes.</p> <p>Es así que, en cuanto a la carga de la prueba el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece lo siguiente:</p> <p>"La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales".</p> <p>En ese contexto, a fin de determinar si entre las partes, durante el periodo laborado bajo Contratos de Locación de Servicios, existió una relación de naturaleza civil o laboral, con independencia del contenido de los contratos, dicha relación debe ser analizada a la luz del principio laboral de Primacía de la Realidad, principio que el Tribunal Constitucional define como:</p> <p>"Un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico y concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, a mérito del cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (...)".</p> <p>En efecto, bajo este principio se busca generar protección tutelar a la parte más débil de la relación laboral. "Es así, que constituye una expresión de este principio cuando se verifica la relación laboral encubierta por un contrato civil, declarando la relación laboral misma a plazo indeterminado".</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Siendo ello así, de la revisión de los actuados se tiene que en el presente caso, existen los tres elementos constitutivos de toda relación laboral en el campo de los hechos, como son:</p> <p>a) Prestación Personal</p> <p>En cuanto a la prestación personal: se encuentra acreditado con los Contratos de Locación de Servicios que obran en autos (ver fojas 05 a 22), de los que se desprende que la entidad demandada y el demandante formalizaron sendos contratos, que por sus características detalladas en los mismos, se asignó al demandante la actividad de Apoyo a cargo del Departamento de Producción, realizando dentro de dicha función los siguientes servicios: Apoyo como operador de Pozo Subterráneo, Apoyo en la limpieza continua de las instalaciones internas y alrededores del Pozo Subterráneo entre otros; constituyendo dichas actividades funciones propias y principales de la empresa demandada ; labores que cumplió el actor de manera personal, tal como se estipula en la cláusula tercera de los referidos contratos de locación de servicio, en donde se señala, lo siguiente:</p> <p>"(...) el LOCADOR (demandante), se obliga a brindar los siguientes servicios: (...) f) No podrá sub contratar la ejecución del servicio ni total ni parcialmente, así como tampoco ceder ni trasladar a terceros las condiciones, obligaciones y derechos pactados en el contrato, salvo autorización previa de la empresa (...)" (sic).</p> <p>En tal razón, se tiene por cierto que el demandante prestó servicios efectivos en forma personal para la demandada, por el periodo que señalan los contratos antes citados, es decir, desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017.</p> <p>b) Subordinación</p> <p>En cuanto a la subordinación: Se advierte que la entidad demandada, tenía la obligación de acreditar la existencia de autonomía y/o independencia en las actividades realizadas por el demandante (conforme el artículo 23°</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>incisos 1 y 2 de la NLPT); sin embargo, ésta no ha aportado medio probatorio que acredite tal situación, por el contrario y conforme lo actuado en el presente proceso, se ha podido determinar que el actor al celebrar los contratos de locación de servicios con su empleadora, no gozaba de autonomía e independencia en la labor que desempeñaba como Apoyo a cargo del Departamento de Distribución, actividades inherentes a la función principal de la empresa demandada.</p> <p>Asimismo, de los propios contratos de locación de servicios que corren en autos, se tiene en la cláusula tercera fijadas las obligaciones de la empresa; detallándose en ella que dicha parte se obliga a otorgar los implementos que se requiera para cumplir la finalidad del contrato; en tal razón, por la naturaleza de las labores que prestaba el demandante, la demandada debía determinar cómo ejecutaría sus actividades.</p> <p>De la misma forma, de los medios probatorios existentes en autos, se tiene de fojas 87 a 96 de autos, se aprecian las copias de los Roles de Turnos del Personal de Producción , suscritas por el Jefe del Departamento de Producción de la empresa demandada, en donde se puede advertir de manera clara los horarios y funciones asignadas al actor; medios probatorios con los cuales se puede advertir, una vez más, el poder de dirección que ejercía la demandada sobre el demandante al proporcionar además materiales o herramientas para realizar sus funciones, acreditándose de esa forma la subordinación en la relación habida entre las partes.</p> <p>Cabe indicar que si bien los referidos medios probatorios antes señalados fueron tachados por la demandada, sin embargo, han sido declarados infundados mediante la presente resolución materia de revisión, decisión que no fuera materia de cuestionamiento por la empresa demandada, por lo que mantienen su eficacia y valor probatorio.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>De lo detallado y expuesto, se verifica que en los hechos la demandada ejercitaba el poder de dirección y supervisión y control en las labores efectuadas por el demandante; siendo así, se llega a la convicción de que se encuentra plenamente demostrada la existencia del elemento subordinación en la relación habida entre el demandante y la demandada.</p> <p>c) Remuneración</p> <p>En cuanto a la remuneración: Teniéndose presente que la labor desplegada por el demandante se ha realizado de manera personal, bajo una situación de subordinación y habiendo percibido ingresos económicos (Contratos de Locación de Servicios de fojas 05 a 22, según la cuarta cláusula, así como los recibos por honorarios obrantes de fojas 62 a 84), se colige que la contraprestación recibida por sus servicios tienen naturaleza remunerativa (periódica y uniforme). Concurriendo de esta manera, los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.</p> <p>Siendo así, se tiene que los periodos contratados al demandante bajo contratos de locación de servicios: desde el 02 de octubre de 2015 al 31 de agosto de 2017; se encuentran desnaturalizados, al haberse comprobado el cumplimiento de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo (Personal, Subordinación y Remuneración); resultando válida la aplicación del principio de la primacía de la realidad, por lo que se concluye que, la relación contractual habida entre las partes, es una de tipo laboral y no civil; en ese sentido, este agravio debe desestimarse.</p> <p>TERCER AGRAVIO: Mediante el cual la demandada argumenta "La inaplicación del artículo 19° del Decreto Supremo N ° 003-97-TR, que establece que el acuerdo para poder término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales y la vulneración al principio de congruencia, al haber el a quo emitido una sentencia contradictoria a un caso similar, argumentando posiciones</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>completamente ajenas a las ya dictaminadas en otros casos, y dejando de lado que ya no existe observaciones ni cuestionamiento a las actas de resolución por mutuo acuerdo".</p> <p>Sobre el particular la demandada sustenta su contradicción respecto a la reposición laboral, en el hecho de que, el demandante suscribió un documento denominado "Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo". Por lo que, en atención al artículo 19° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, pusieron término a la relación contractual habida entre las partes.</p> <p>En ese sentido, cabe señalarse lo siguiente:</p> <p>a) El artículo 16°, inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se refiere al mutuo disenso entre el trabajador y el empleador como causa de extinción del contrato de trabajo, no haciendo referencia a ninguna otra figura contractual.</p> <p>b) El documento denominado Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo, hace referencia a la conclusión del contrato de locación de servicios, más no a un contrato de trabajo.</p> <p>c) De lo mencionado anteriormente, se puede concluir válidamente que el documento denominado Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo, solo pone término al contrato de locación de servicio, más no a un contrato de trabajo que ya se presentaba en la realidad de los hechos, y que se pretendía encubrir bajo la suscripción de contratos civiles.</p> <p>En ese sentido, el documento denominado Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo, no puede ser valorado en el sentido de que, ponga fin al contrato de trabajo que fuera encubierta por los contratos civiles de locación de servicios.</p> <p>Cabe precisar que si bien es cierto, las partes de una relación laboral (trabajador y empleador), por mutuo acuerdo pueden poner fin a la misma; sin embargo, ello ocurrirá siempre y cuando las partes se encuentren en la</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>certeza de la existencia de un contrato de trabajo, y no como ocurrió en el caso que nos ocupa, en donde se encubrió una verdadera relación laboral bajo supuestos contratos civiles; en ese sentido, no cabe posibilidad alguna de validar el referido documento de resolución de contrato por mutuo acuerdo, deviniendo el despido en uno sin causa; siendo ello así, el agravio invocado merece ser desestimado.</p> <p>CUARTO AGRAVIO: En cuanto a éste agravio, la recurrente señala que "se ha transgredido el artículo 27° de la Constitución Política del Estado de 1993, que no ampara un régimen de estabilidad laboral absoluta".</p> <p>De lo señalado, es preciso indicar que, éste agravio no merece mayor análisis, toda vez que en el presente caso la demandada (...), trata de actuar como parte afectada, al señalar que se ha vulnerado la protección contra el despido arbitrario, cuando en realidad la demandada todo lo contrario debió acreditar que no se ha vulnerado esta garantía constitucional contra el empleado llevándose a cabo el procedimiento de despido de acuerdo a Ley y con todas las garantías; por lo que éste agravio debe ser desestimado.</p> <p>QUINTO AGRAVIO: Mediante el cual la demandada sostiene que, "se ha interpretado de forma errónea el artículo 41° y siguientes del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. N° 010-2003-TR, al otorgar beneficios provenientes de pactos colectivos que le son inaplicables".</p> <p>En el presente caso se tiene que, se ha determinado la existencia de una relación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada, por desnaturalización de los contratos de locación de servicios, por lo mismo corresponde otorgar al demandante todos los derechos que regula dicho régimen laboral, dentro de ello, los provenientes de pactos o convenios colectivos, tal y como lo permite el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. N°</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>010-2003-TR; en ese sentido, este agravio debe desestimarse.</p> <p>SEXTO AGRAVIO: En este agravio la demandada sostiene "no existe medio probatorio alguno que acredite fehacientemente la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes, tampoco la existencia de un despido incausado, y consecuentemente la imposibilidad de una reposición y el pago de beneficios sociales que no son amparados en el tipo de relación contractual que se mantuvo con el demandante".</p> <p>Al respecto, volviendo a redundar, en el presente caso se ha acreditado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en virtud del principio de primacía de la realidad, convirtiendo así a dicha vinculación a una de naturaleza laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada, por lo que corresponde el pago de los beneficios sociales de dicho régimen, y ordenar la reposición laboral del actor al haber sido despedido sin expresión de causa (despido incausado), tal y como lo ha efectuado el Juez a quo en la sentencia apelada; como consecuencia, el presente agravio debe descartarse.</p> <p>OCTAVO AGRAVIO: Por último, en cuanto a éste agravio, mediante el cual la recurrente señala que "existe vicios que vulneran la garantía de la debida motivación de las resoluciones judiciales".</p> <p>Al respecto, es de tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia sobre el Derecho Constitucional a la Debida Motivación de las Resoluciones Judiciales:</p> <p>"(...) obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). (...)</p> <p>El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) ".</p> <p>Bajo esta premisa, de la revisión de los actuados se tiene que, la sentencia recurrida que declara fundada la demanda por desnaturalización de contratos, pago de beneficios sociales y reposición laboral, se encuentra debida y coherentemente estructurada en la forma y el fondo, no evidenciándose la vulneración del derecho de la debida motivación de la resolución judicial, pues la Sentencia recurrida sí da cuenta con razones de hecho y derecho suficientes que sustentan su fallo estimatorio en parte, ya que, mediante la valoración conjunta y razonada se ha determinado la existencia de los elementos del contrato de trabajo, esto es, la prestación personal, la remuneración y subordinación, que han conllevado a determinar, en aplicación del principio de primacía de la realidad , que los contratos de locación de servicios se han desnaturalizado y, por tanto, quedó plenamente acreditada la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral entre las partes; en consecuencia, este agravio debe desestimarse.</p> <p>Conclusión del colegiado.</p> <p>En ese sentido, habiéndose desestimado los agravios propuestos, y al no haberse cuestionado el monto ni la forma del cálculo de los beneficios sociales amparados, los extremos de la sentencia recurrida deben ser confirmadas.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02

El cuadro 5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

	<p>indeterminado, sujeta al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728; en consecuencia, ORDENO a la demandada que CUMPLA CON REPONER al actor al mismo puesto y cargo ocupado en la fecha en la que se materializó el despido incausado del que fue objeto, con la misma remuneración percibida; asimismo, se le ORDENA a la demandada que cumpla con pagarle al actor la suma de: S/ 23,736.92 (Veintitrés mil setecientos treinta y seis con 92/100 Soles), por los siguientes conceptos: Compensación por tiempo de servicios: S/ 2,459.79 (Dos mil cuatrocientos cincuenta y nueve con 79/100 Soles), más intereses financieros; Gratificaciones legales: S/ 4,228.19 (Cuatro mil doscientos veintiocho con 19/100 Soles), más intereses legales; Bonificación Extraordinaria: S/ 380.54 (Trescientos ochenta con 54/100 Soles); Remuneraciones Vacacionales: S/ 2,181.40 (Dos mil ciento ochenta y uno con 40/100 Soles) más intereses legales; Asignación familiar: S/ 1,885.00 (Un mil ochocientos ochenta y cinco con 00/100 Soles), más intereses legales; Bonificaciones extraordinarias y Asignaciones establecidas en las actas de Negociaciones de trato directo de los años 2015, 2016 y 2017: S/ 9,601.99 (Nueve mil seiscientos uno con 99/100 Soles); Bonificación por Escolaridad: S/ 3,000.00 (Tres mil con 00/100 Soles), más intereses legales; asimismo, le haga la entrega al demandante de 20 canastas básicas de víveres o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario, conforme a lo reseñado en el fundamento 9.9; 4. ORDENO que la demandada incorpore al actor en su planilla de pagos de trabajadores del régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado a partir del 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017 y desde la fecha de su reposición en adelante, con os derechos</p>	<p>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 style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple 5. Evidencia claridad: 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</p>					<p>X</p>						

	<p>y beneficios que le corresponden a los trabajadores de éste régimen". 2. Notifíquese y devuélvase al juzgado de origen.-</p> <p>Señores. (...) (Presidente) (...) (...)</p>	<p>receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02

El cuadro 6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia. Segundo Juzgado de Trabajo Permanente – Ucayali

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

El cuadro 7 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente – Distrito Judicial del Ucayali

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	10	[9 - 10]	Muy alta						40
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
							X		[5 - 6]	Mediana						
							X		[3 - 4]	Baja						
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[1 - 2]	Muy baja						
		Motivación de los hechos					X		[17 - 20]	Muy alta						
							X		[13 - 16]	Alta						
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana						
							X		[5 -8]	Baja						
							X		[1 - 4]	Muy baja						
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta						
							X		[7 - 8]	Alta						
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana						
							X		[3 - 4]	Baja						
					X	[1 - 2]	Muy baja									

El cuadro 8 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de la calidad: mediana, mediana y muy alta; respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Segundo Juzgado Permanente de Trabajo de la Provincia de Coronel Portillo del Distrito Judicial de Ucayali (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.

1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, ambos fueron de rango muy alta respectivamente.

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

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango muy alta; porque se hallaron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, no se encontró.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde fueron de rango muy alto y muy alto.

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; no se encontró.

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

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango alto y alto, respectivamente.

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

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

claridad; 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, se encontró.)

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Ucayali, perteneciente al Distrito Judicial del Ucayali (Cuadro 2).

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.

3. 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 alto y muy alto, respectivamente.

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

Asimismo en la postura de las partes, se encontró los 5 parámetros previstos: Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta; Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta; Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta y la claridad; Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal se encontró.

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

énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango alto y muy alto, 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 las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad, las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; 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.

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

En cuanto al, principio de congruencia, se halló los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad; El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta, se encontró.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado), y la claridad, mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), no se encontró.

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre alimentos, en el expediente N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Ucayali-Coronel Portillo, 2021, ambas fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 1 y 2).

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre proceso desnaturalización de contratos y otros, en el expediente N° 00599-2016-0-2404-JR-LA-02, Distrito Judicial de Ucayali- Coronel Portillo, 2021, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Por lo que es menester, mencionar que los objetivos específicos desarrollados en ambas sentencias cumplieron casi en su totalidad, es así que logros obtenidos señalo:

Respecto a la sentencia de primera instancia

1. Se ha cumplido con el objetivo de determinar la calidad de la sentencia primera instancia, en su parte expositiva, de acuerdo a los parámetros e indicadores que contiene la introducción y las posturas de las partes, teniendo un valor de muy alta.

2. Se ha cumplido con el objetivo de determinar la calidad de la sentencia primera instancia, en su parte considerativa, de acuerdo a los parámetros e indicadores que contiene la motivación de hecho y motivación de derecho, teniendo un valor de muy alta.

3. Se ha cumplido en parte con el objetivo de determinar la calidad de la sentencia primera instancia, en su parte resolutive, de acuerdo a los parámetros e indicadores que contiene la aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión, teniendo un valor de muy alta.

Es así, que respecto a la primera sentencia: su calidad fue muy alta con un puntaje de (40) y se derivó de la calidad de su parte expositiva, considerativa y

resolutiva que alcanzaron la calidad muy alta (10), alta (20) y muy alta (10), respectivamente en la sub dimensión de la variable, en primera instancia se admitió todas las pretensiones, por lo fundamentos que se exponen en la sentencia en estudio.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

1. Se ha cumplido con el objetivo de determinar la calidad de la sentencia primera instancia, en su parte expositiva, de acuerdo a los parámetros e indicadores que contiene la introducción y las posturas de las partes, teniendo un valor de muy alta.

2. Se ha cumplido con el objetivo de determinar la calidad de la sentencia primera instancia, en su parte considerativa, de acuerdo a los parámetros e indicadores que contiene la motivación de hecho y motivación de derecho, teniendo un valor de muy alta.

3. Se ha cumplido en parte con el objetivo de determinar la calidad de la sentencia primera instancia, en su parte resolutiva, de acuerdo a los parámetros e indicadores que contiene la aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión, teniendo un valor de muy alta. Sin embargo, no cumplió un parámetro, en el extremo de la decisión, nuevamente no menciona a quien le impone los costos y costas al momento de confirmar lo resuelto por el Aquo en primera instancia.

Es así que, respecto a la segunda sentencia: su calidad fue muy alta con un puntaje de (40) y se derivó de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva que alcanzaron la calidad muy alta (10), alta (20) y muy alta (10), respectivamente en la sub dimensión de la variable, en primera instancia se admitió todas las pretensiones, por lo fundamentos que se exponen en la sentencia en estudio.

Se recomienda que cuando se presentes estos tipos de hechos en los que se vulneren los derechos del trabajador desnaturalizado su contrato de trabajo no

permitan que estos hechos queden en la impunidad, ya que estas acciones no son las correctas ya sean por empleadores públicos o privados pues trasgreden los derechos del trabajador.

La protección del derecho al empleo ha sido uno de los principales temas de análisis y debate en los foros laborales en los últimos años. En este sentido, es conocida la doctrina que el Tribunal Constitucional ha desarrollado sobre la protección de los derechos laborales constitucionales y los alcances de la jurisprudencia respecto al derecho al empleo, consagrado en el artículo 22 de la Constitución.

Por otro lado, el empleador no puede ni debe de vulnerar los derechos del trabajador manipulando su contrato de trabajo para su beneficio perjudicando así la estabilidad económica del trabajador.

Concluimos nuestra investigación recomendando que, en los casos de desnaturalización de contrato, se debe de tener las pruebas necesarias que permitan demostrar los hechos materia del presente proceso para que así se pueda desarrollar una rápida y adecuada aplicación de la ley, y encontrar la justicia que se necesita para poder seguir trabajando.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abrigo, A. (2017). Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana –2016. *TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Almario Zamudio, E., & Monsalve Monje, A. (2019). *Desnaturalización de los Contratos de prestación de servicios entre particulares y el estado colombiano en el período 2008-2018*. Obtenido de https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6238/Almario_Monsalve_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrancos Crisantos, C. (2017). *Sobre la claridad del lenguaje en las sentencias de la suprema corte de justicia de la nación en México*. Obtenido de http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/66173/Tesis_maestr%3%ada_cesar_bc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boza, G. (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación*. Lima.
- Campos Luna, G. (2018). *El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5044/Campos%20Luna%20Grecia%20Melissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cárdenas Alarcón, M. (2017). *Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del gobierno regional de terceros en la sede central del gobierno regional de huancavelica 2016*. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1405/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200083.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chacaltana, J. (2008). *Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en PERU*.
- Cueva Silva, R. (2018). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de las Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19825/Cueva_SRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Daza, C. (2015). *La desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios en Colombia frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas art. 53 c.p.de c*. Bogotá: Ed. Universidad Santo Tomás.
- De los Heros, A. (2009). *Los contratos de trabajo de duración determinada: ¿regla o excepción?*. En: *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Segunda edición. Lima: Grijley.

- Espinoza, J. (2017). *Los Efectos del Condicionamiento del Plazo de un Contrato de Trabajo a la Duración de un Contrato de Servicios Complementarios en Base al Artículo 169 numeral 3ero del Código de Trabajo*. Tesina de grado presentada como requisito para la obtención del título de Magíster en Derecho de Empresa, UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO, Colegio de Postgrados, Quito.
- García, S. (2015). La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima. *Tesis para optar el título de abogada*. Lima: Universidad de Cesar Vallejo.
- Jávega, C. (2018). *Contrato de trabajo*. Barcelona.
- Llallico, J. (2017). *La constitucion politica del peru*. Lima: CEPEG.
- Machicado, J. (2010). *Derecho del trabajo*. Bolivia: Universidad San Francisco Xavier.
- Maureira, P. (2004). *Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley*. Chile.
- Mendoza, L. (2012). *El derecho laboral*. Lima: Red Tercer Milenium.
- Monroy, J. (1992). *Introduccion al derecho procesal civil*. Perú.
- Morales, P. (2009). "Sucesión Empresarial". En: *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Segunda edición*,. Lima: Grijley.
- Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica.
- Pantoja, M. A. (2016). *Estabilidad y garantías de los derechos*. Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Parra, A. (2005). *La desnaturalización del contrato de locación de servicio*. Puno: Universidad nacional del altiplano.
- Perez Salinas, D. (2018). *Calidad de sentencias de desnaturalización de contrato expediente N° 00366-2016-01-2402-JR-LA-02 distrito judicial de Ucayali, 2018*. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/19704/DESNA_TURALIZACION_CONTRATO_PEREZ_SALINAS_DAVID_ALEJANDRO.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Plá, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Tercera edición. Buenos Aires: Depalma.
- Raymondi, W. (2008). *Los contratos de trabajo de duración determinada*. Lima-Perú: Gaceta Jurídica S.A.

- Rioja, A. (2017). *La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes*. Obtenido de https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/#_ftn14
- Rivera Daza, C., & Andres Ordoñez, G. (2015). *La desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios en Colombia frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas art. 53 C.P.de C*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2124/Riveracarolina2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057-2013-aa/tc-caso Huatuco. Tesis para obtener el título profesional de abogado*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Rojas Colmenares, C. (2020). *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad Provincial de Moyobamba 2019*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57749/Rojas_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz Pacheco, L. (2016). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad*. Obtenido de https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUI_DES.pdf
- Ruiz, L. (2016). *La Desnaturalización Del Contrato De Locación De Servicios Sujeto A Plazo En Un Contrato De Trabajo Sujeto A Modalidad En La Legislación Peruana. Análisis A La Luz De Una Interpretación Finalista Del Principio De Primacía De La Realidad*. Tesis Para optar el título profesional de abogado, UNIVRSIDAD CATOLICA SAN PABLO, ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO, Arequipa.
- Sanguinetti, F. (2010). *“La presunción de la laboralidad: pieza clave para la recuperación de la eficacia del Derecho del Trabajo en el Perú”*. En: *Manual de Actualización Laboral N° 6*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Schiele, C. (2017). *La jurisprudencia como fuente del derecho: El papel de la jurisprudencia*. Chile: Ars Boni et Aequi 4.
- Sempere, A. (S.N). *“La contratación temporal y el estatuto de los trabajadores”*. En: *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. N° 58, Ministerio de Trabajo e Inmigración de Madrid*.
- Severin, G. (2014). *Los contratos de servicio: su construcción como categoría contractual, y el derecho del cliente al cumplimiento específico*. Obtenido de

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660666/severin_fuster_gonzalo_francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SPDTSS, L. A. (2010). *Proceso Ordinario Laboral*. lima.

Tejada, C. (2018). *Alcances y deficiencias sobre la regulación de la extinción automática del contrato de trabajo por invalidez absoluta permanente en el ordenamiento*. TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA, Pontificia Universidad Católica del Perú, ESCUELA DE POSGRADO.

Terreros, W. (2017). *Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial SA y Neptunia SA en el Callao, Periodo Mayo 2016-Mayo 2017*. INFORME FINAL DE TESIS, UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Huancayo.

Ticonas, L. (2014). *Vocal supremo titular*. Arequipa: Rodhas.

**A
N
E
X
O
S**

Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio

SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE

EXPEDIENTE : 00599-2016-0-2402-JR-LA-02
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y OTROS
JUEZ : J
ESPECIALISTA : E
DEMANDADO : B
DEMANDANTE : A

SENTENCIA N° 045-2018-2°JTU

RESOLUCION NÚMERO CUATRO.

Pucallpa, veinticinco de enero del año dos mil dieciocho.

I. ANTECEDENTES:

Mediante escrito de fojas 173 a 181, ampliado de fojas 197 a 201, el ciudadano (...) interpone demanda sobre RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL POR DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, REPOSICIÓN, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS PROVENIENTES DE PACTOS COLECTIVOS, contra la (...), a fin de que se le reconozca la existencia de vínculo laboral por desnaturalización de los contratos de locación de servicios; y como consecuencia de ello, se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía ocupando hasta antes de su despido, asimismo, se disponga su contratación como trabajador a tiempo indeterminado; además se le cancele los beneficios sociales consistentes en: compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, remuneraciones vacacionales y asignación familiar, que ascienden al monto de S/ 11,609.04 Soles; y se le reconozca y pague las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociaciones de trato directo de pacto colectivo desde el año 2015 hasta el 2017, que ascienden a la suma de S/ 17,731.38 Soles; más intereses financieros y legales, con costas y costos del proceso. Para lo cual alega que, ingresó a trabajar para la demandada el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, en el departamento de Producción, realizando labores permanentes y necesarios que constituyen y forman parte de la actividad principal de la demandada, como operador de pozos subterráneos

en las que inyecta cloro al agua a través de los clorinadores, manejo y control de electrobombas, manejo de tablero de control, entre otras funciones designados por su jefe inmediato; funciones que son típicamente laborales y deben ser desarrollados bajo dependencia y subordinación y con sujeción a las disposiciones y directivas emitidas por la demandada, que le proveía de implementos para que ejecute sus labores, tales como machete, caja de herramientas, llave americana, llave steel, guantes, mascarilla, desarmadores, casco, zapato de seguridad, polo manga larga y pantalón. Asimismo, señala que ha tenido como Jefe inmediato al Ing. (...) quien diariamente le brindaba capacitación respecto al trabajo y cuidado que debía tener en la labor que desempeñaba y supervisaba sus labores, además percibía una remuneración de S/ 1,100.00 Soles mensuales y en la actualidad percibe la suma de S/ 1,060.00 Soles. De otro lado, manifiesta que el día 01 de septiembre de 2017 al apersonarse a su centro de trabajo, el personal de vigilancia le impidió el ingreso a las instalaciones de la demandada, indicándole que tenía órdenes expresas de no dejarlo ingresar ya que no trabajaba más para la demandada, razón por la cual, se apersonó a la Comisaría de Pucallpa a fin de que el personal policial constate el despido arbitrario que se cometió en su agravio, la que se llevó a cabo con la presencia del abogado de la demanda, quien indicó que el contrato de locación de servicios había finalizado el 31 de agosto de 2017 y que además habría firmado un documento denominado resolución de contrato por mutuo acuerdo, lo que es totalmente falso; asimismo, mediante Informe de Actuaciones Inspectivas recaída en el Exp. N° 861- 2017-GRU-GRDS-DRTPE-SDIT, se determinó que la demanda puso fin a la relación laboral sin cumplir lo establecido en el artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es así que, luego de haber suscrito de manera continua contratos de locación de servicios por más de dos años con la demandada, por decisión unilateral y arbitraria dio por concluida su labor sin causa alguna, actuación que constituye un despido incausado, sin mediar causa relacionada con su conducta o capacidad como trabajador, y al haberse desnaturalizado los contratos de naturaleza civil, existió una relación laboral, en ese sentido, debió haberse seguido el trámite correspondiente para despedirlo, situación que no ha ocurrido. Finalmente, señala que desde el inicio de sus labores hasta la actualidad la demandada no ha cumplido con pagarle las gratificaciones legales con su respectiva bonificación especial, ni los depósitos bancarios de

compensación por tiempo de servicios, menos percibió el concepto de asignación familiar, de igual manera, no cumplió con abonarle las bonificaciones por pactos colectivos ganados, así como tampoco cumplió con pagar las remuneraciones vacacionales, ni cumplió con pagarle la escolaridad que por ley le corresponde.

Por Resolución Número Uno, de fecha 25 de agosto de 2017, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, se corrió traslado a la demandada y se citó a las partes a la diligencia judicial de Audiencia de Conciliación para el día 28 de noviembre de 2017, fecha en la cual no se logró acuerdo alguno entre las partes, conforme se dejó constancia en el acta de Audiencia de Conciliación, obrante en autos de fojas 176 a 178, reseñándose cuáles son las pretensiones materia de juicio, siendo a saber:

- ✓ Solicita el reconocimiento del vínculo laboral por desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2015 hasta agosto de 2017.
- ✓ Se disponga que la demandada, incorpore al actor bajo un contrato laboral a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.
- ✓ Solicita el pago de la suma de S/ 29,340.42 Soles por concepto de beneficios sociales que comprenden: (Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, remuneraciones vacacionales y bonificación extraordinaria); así como el reconocimiento y pago de las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociación de trato directo por pacto Solicita el reconocimiento del vínculo laboral por desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2015 hasta agosto de 2017.
- ✓ Se disponga que la demandada, incorpore al actor bajo un contrato laboral a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

- ✓ Solicita el pago de la suma de S/ 29,340.42 Soles por concepto de beneficios sociales que comprenden: (Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, remuneraciones vacacionales y bonificación extraordinaria); así como el reconocimiento y pago de las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociación de trato directo por pacto

Respecto de lo cual la demandada cumplió con absolver los términos de la demanda a través de su escrito de contestación de la misma, que obra en autos de fojas 165 a 175, negándola y contradiciéndola solicitando que se declare infundado en todo sus extremos con expresa condena de costas y costos. Para ello alega que, es falso y contradictorio que se señale que el demandante haya ingresado a laborar para su representada, cuando de los contratos de locación de servicios no señalan subordinación y tampoco obligan a la prestación personal de los servicios, habiendo sido suscritos conforme a la necesidad del servicio contratado, donde no ha existido coacción y/o engaño alguno, siendo contratado como apoyo en servicios generales que no demanda experiencia alguna o conocimiento, siendo que no existe plaza alguna en el CAP y PAP con la nomenclatura que postula el demandante, habiendo concluido el contrato y por ende el vínculo contractual, siendo inexistente el supuesto despido incausado atribuido, al no existir un contrato de trabajo menos la prestación personal del servicios, dado que siempre fue asistido por personas que el mismo contrataba, es por ello, que nunca objetó los contratos de locación de servicios, cumpliéndose a cabalidad las cláusulas del contrato no existiendo fraude o engaño en su ejecución, además fue contratado en periodos y en diversos servicios, teniendo discontinuidad en el servicio. Asimismo, señala que las actividades que el actor contrataba con su representada, las realizaba y ejecutaba bajo su propia conducción y con la utilización de sus propios implementos, con la asistencia de personas ajenas a la EPS, prueba de ello es que no se registró un control de asistencia de ingreso y salida a las instalaciones de su representada, cargo sobre entrega de implementos y/o materiales, cargo sobre entre de indumentaria, entre otros. Del mismo modo, refiere que es falso que haya operado el principio de primacía de la realidad puesto que de los contratos fluyen hechos que no fueron cuestionado durante su respectiva vigencia , muestra de ello, es

que nunca registró denuncias, reclamos o quejas con respecto a los contratos suscritos entre las partes, habiendo respetado las cláusulas de las mismas; siendo que el demandante pretende acreditar con la sola presentación de dichos contratos que ha existido la existencia de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, siendo totalmente falso tal afirmación, y conforme a lo establecido en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, le corresponde la carga de la prueba a quien afirma hechos que configuran su pretensión, en ese sentido, de toda la demanda y sus medios probatorios no se acreditan con los mismos que concurran los elementos esenciales que configuran un contrato de trabajo. De otro lado, expresa que en la ampliación de la demanda el demandante señala haber sido víctima de un despido arbitrario, solicitando la reposición, empero, no se encuentra acreditado que el mismo haya estado ocupando un puesto de trabajo, ello en virtud, que los servicios que prestaba eran ejecutados por terceros, además no acredita haber ingresado a prestar servicios por concurso público, entre otros aspectos que convierten su pretensión en una demanda improcedente; además su representada ha dado cumplimiento a la acreditación que le corresponde como carga de la prueba, frente a la pretensión inexistente de que se reconozca que se ha producido un despido incausado, toda vez, que la cláusula octava del contrato suscrito entre las partes, se dispone que las partes podrán resolver el contrato por acuerdo de los mismos, hecho que se ha suscitado al suscribir la resolución de contrato por mutuo acuerdo, de fecha 31 de agosto de 2017, en donde se manifestó su acuerdo por dan por concluido el contrato de locación de servicios. Por último, manifiesta que los beneficios sociales que petitiona el demandante, al estar sujeto a una relación de orden civil mediante contratos de locación de servicios no resultan amparables, es más, no ha tenido calidad de trabajador de su representada, y todo los beneficios provenientes de pactos colectivos le son inaplicables, al no formar parte de la organización sindical con la que se celebraron las negociaciones colectivas.

Revisado el escrito de contestación de la demanda, se resolvió tener por contestada la demanda, y se citó a las partes a la Audiencia de Juzgamiento, la misma que se llevó a cabo el día 18 de enero de 2018, conforme al archivo de audio y video y el acta que obra en autos de fojas 179 a 186, ocasión en la cual se realizó la confrontación de

posiciones de los abogados de las partes y, además, se fijaron los hechos que requerían de probanza, siendo a saber:

- ✓ Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017 y si como consecuencia de ello corresponde ordenar a la demandada que cumpla con reponer al actor en su puesto de trabajo, en virtud del despido incausado del que habría sido objeto.
- ✓ Determinar si corresponde ordenar a la demandada que incorpore al actor bajo un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.
- ✓ Determinar si corresponde ordenar a la demandada que cumpla con el pago de la suma de S/29,340.42 Soles por concepto de beneficios sociales que comprenden: (Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, remuneraciones vacacionales, bonificación extraordinaria, escolaridad y asignación familiar); así como el reconocimiento y pago de las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociación de trato directo por pacto colectivo desde el año 2015 hasta el 2017, más la entrega de 22 canastas básicas de víveres o su equivalente en suma monetaria.
- ✓ Determinar si corresponde ordenar a la demandada que cumpla con el pago de los intereses legales y financieros, mas costos del proceso.

Luego de ello, se admitieron y actuaron los medios probatorios pertinentes, luego se escucharon los alegatos finales de los abogados de las partes, se difirió la expedición del fallo y se señaló fecha para la notificación de la sentencia, por lo que, se procederá a sustentar la misma y cuyos fundamentos son los siguientes:

II.- FUNDAMENTOS:

1. Consideraciones Previas.-

1.1. Según lo señalado en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, un proceso judicial tiene una doble finalidad: Finalidad Concreta, esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia

jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y una Finalidad Abstracta, lograr la paz social en justicia¹.

1.2. Conforme a lo establecido en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 (en adelante: NLPT), la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; asimismo, corresponde al demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido, en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para el A quo en la solución del thema decidendi, relevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad.

1.3. De conformidad a lo previsto en el artículo 12 de la NLPT: "12.1 En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo (...) (el énfasis es nuestro)", por lo que, al momento de resolver la presente causa, se dará prevalencia a lo que las partes expusieron en las audiencias programadas.

¹ "Fines del proceso e integración de la norma procesal
Artículo III.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia..."

1.4. De igual manera, a efectos de poder resolver la presente causa conforme a otro de los principios innovadores dentro del nuevo modelo procesal laboral, es pertinente tener en cuenta que, a través del artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, respecto de la actuación del juez dentro del proceso, se le indica al mismo que dentro de sus deberes está aquel mediante el cual: "(...) privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (...) (el énfasis es nuestro)" lo cual será observado debidamente al momento de resolver la presente causa.

2. Delimitación de la controversia.-

2.1. Lo que solicita el demandante (...) es que la demandada (...), cumpla con reconocerle una relación contractual de naturaleza laboral por desnaturalización de los contratos de locación de servicios y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición al mismo puesto que desempeñaba hasta antes de su cese, asimismo, se disponga su contratación como trabajador a tiempo indeterminado, y que la demandada cumpla con pagarle sus beneficios sociales consistentes en: compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, remuneraciones vacacionales y asignación familiar, ascendente a la suma de S/ 11,609.04 Soles; y que le reconozca y pague las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociaciones de trato directo de pacto colectivo desde el año 2015 hasta el 2017, ascendente a la suma de S/ 17,731.38 Soles; más intereses financieros y legales, con costas y costos del proceso.

3. Cuestiones probatorias.-

3.1. De acuerdo a lo previsto en el numeral 3 del artículo 46° de la NLPT: "(...) las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa". Al respecto, es de verse que la parte accionada el acto de la audiencia de juzgamiento ha cumplido con oralizar la cuestión probatoria de Tacha deducida oportunamente. Mientras que, la parte accionante durante el desarrollo de la audiencia de juzgamiento formuló la cuestión

probatoria de Oposición, cumpliendo con oralizar los fundamentos del mismo. En ese sentido, se procederá a emitir pronunciamiento de cada una de las cuestiones probatorias deducidas por las partes.

3.2. Respecto a la tacha de documentos, es de verse que la demandada dirige esta cuestión probatoria contra los 06 Informes de Roles de Turno, 18 copias de Roles de Turno y 15 tomas fotográficas, contenidos en los anexos 1-C, 1-D y 1-G (puntos 3, 4 y 6) del escrito de demanda, argumentando que dichos medios probatorios no cumplen con las formalidades exigidas para ser considerados como válidos, al contener observaciones tales como firmas, fechas, etc., que no generan certeza para su validez; en ese sentido, la cuestión probatoria planteada debería ser acogida.

3.3. La tacha es aquella cuestión probatoria que tiene por finalidad cuestionar la validez de los documentos ofrecidos por la otra parte; es decir, tiene por finalidad restarle eficacia probatoria al documento mismo, más no al acto jurídico contenido en él. La tacha documentaria buscará que el documento no sea tenido en cuenta para probar la materia controvertida, ello se desprende de los artículos 242° y 243° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos. Siendo así, tenemos que las causales por las cuales se puede tachar un documento, son: a) la falsedad del documento, y b) la ausencia de una formalidad esencial que para el documento la ley prescribe bajo sanción de nulidad.

3.4. En el caso concreto la demandada no ha acreditado objetivamente algún supuesto de nulidad o falsedad en referencia a los medios probatorios tachados, limitándose a indicar que los datos que han sido expuestos en ellos no reflejan la realidad y que no tendrían el sello del área responsable, en sentido, se debe tener en cuenta que será el Juzgador quien en la etapa correspondiente valorará las pruebas de manera conjunta y establecerá si las mismas crean certeza, convicción o no al juzgador. Por lo que, en atención a ello, no corresponde amparar la tacha formulada.

3.5. Con relación a la Oposición de exhibición de documentos propuesta por el demandante respecto a los medios probatorios que dispongan el sometimiento de horarios de trabajo, llamadas de atención y/u otro que implique la subordinación a favor de la demandada; la abogada del actor, al momento de plantear dicha cuestión en la Audiencia de Juzgamiento (ver y oír el minuto 00:29:06 en adelante) argumentó que la exhibición solicitada, además de los documentos que presentó, otro documento

en el que se pueda haber dejado constancia respecto al ingreso y salida de su patrocinado, pues ya deviene en inexistente, al no existir, por lo tanto, debe ser acogida su cuestión probatoria.

3.6. Al respecto, es de verse que se puede formular Oposición a la actuación de una declaración de parte, a una exhibición o cotejo de documentos, a una pericia o una inspección judicial; Siendo así, en lo que se refiere a la oposición a la exhibición, ésta debe ser sustentada, en principio, a) En la impertinencia o irrelevancia del documento para acreditar la cuestión controvertida, b) Cuando ésta sea difícil o imposible cumplimiento, o c) Cuando tiene por finalidad acreditar hechos no controvertidos, hechos admitidos por los sujetos procesales, hechos notorios, hechos que caen en la esfera de la cosa juzgada, hechos presumidos por la ley, o si son con dicho medio de prueba se pretende acreditar el derecho nacional.

3.7. Atendiendo a lo antes indicado y habiéndose fijado los hechos sujetos a actuación probatoria, es de verse que uno de ellos está dirigido a verificar si los contratos de naturaleza civil suscritos por las partes se han desnaturalizado, con lo cual al considerar la propia demandada que el vínculo que mantuvo con la accionante fue de naturaleza civil, deviene en impertinente que le exija al mismo que exhiba documentación que demuestre fehacientemente lo contrario, por cuanto ello corresponde ser dilucidado por el juzgador, con la valoración conjunta de los medios probatorios ofrecidos oportunamente por las partes, al momento de emitir pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, por consiguiente, habiendo alegado la parte demandante que no posee la documentación requerida por la demandada, y atendiendo a que no se le puede pedir a alguien algo que no posee, es de verse que deviene en fundada la oposición formulada.

4. Sobre la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios.-

4.1. Respecto del primer hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017 y si como consecuencia de ello corresponde ordenar a la demandada que cumpla con reponer al actor en su puesto de trabajo, en virtud del despido incausado del que habría sido objeto.

4.2. Al respecto, conviene precisar que, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. La existencia de una relación de carácter laboral presupone asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Competitividad y Productividad Laboral (en adelante LCPL), siendo que los elementos básicos del contrato de trabajo son los siguientes: prestación personal, remuneración y subordinación.

4.3. En cambio el contrato de locación de servicios es la prestación de servicios que se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación, mediante el cual el locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones pactadas exclusivamente en el contrato y sin que ello implique una situación de dependencia frente a quien lo contrata, es decir, no puede estar sujeto a horario, a seguir normas o directrices emanadas de su comitente, ni ser pasible de sanciones disciplinarias por parte del comitente.

4.4. Asimismo, debe tenerse presente que, por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, en el caso de que exista discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que consta en los documentos o acuerdos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, que aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato, esto es, la preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato, por lo que en el presente caso, a fin de catalogar la relación contractual entre las partes como uno de naturaleza laboral, debe proceder a verificar la concurrencia de sus elementos.

5. La presunción de laboralidad.-

5.1. Conforme a lo señalado en el numeral 2 del artículo 23° de la NLPT, se establece que: “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”, advirtiéndose que

este dispositivo legal introduce en nuestra legislación laboral la Presunción de Laboralidad que supone un cambio sustancial en materia de probanza a favor del trabajador, pues bastará que éste demuestre que prestó sus servicios en forma personal para un empleador para presumirse la existencia de un contrato de trabajo, debiéndose entender como prestación personal de servicio a la obligación del trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo, a diferencia de la anterior regulación que exigía al demandante acreditar todos los elementos constitutivos de dicho contrato (prestación personal, remuneración y subordinación).

5.2. En otras palabras, esta presunción "(...) supone el alivio probatorio al trabajador o ex trabajador demandante en un proceso laboral pues se facilita la demostración de la existencia de su relación laboral con su empleador o ex empleador demandado. A diferencia de la regulación actual que exige al trabajador acredite la existencia de la relación laboral –lo cual al final pasa por demostrar que su actividad fue subordinada, con la nueva ley basta la presunción para que acredite, aunque sea en forma indiciaria, que prestó servicios en forma personal al demandado"², sin embargo, "(...) el hecho de que lo que se encuentre en discusión aquí sea la atribución al demandante de tutela de la condición de trabajador, determina que la presunción no pueda operar sino a partir de la aportación por el mismo de al menos un principio de prueba, que proporcione al menos indicios racionales del carácter laboral de la relación. Este principio de prueba ha estado constituido, desde la creación de la institución, por la demostración de la prestación del trabajo o los servicios en provecho del sujeto al que se pretende atribuir la condición de empleador"³.

5.3. Siendo así, corresponderá al empleador destruir esta presunción acreditando lo contrario, lo cual no significa que el empleador tendrá que demostrar la no subordinación (prueba negativa) sino que, teniendo en cuenta que las pruebas van orientadas a demostrar hechos positivos, estará obligado a demostrar el carácter autónomo o independiente de la prestación laboral o que el trabajador tenía la posibilidad de ser ayudado por otras personas o reemplazado en su labor por personas de su elección, no vinculadas al empleador, o que la obligada a prestar los

² PUNTRIANO ROSAS, César (Noviembre 2010). La Presunción de Laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En Academia de la Magistratura de Perú, Doctrina y Análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pág. 171-198. Lima.

³ SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo (2007). La presunción de laboralidad: ¿anacronismo jurídico o pieza clave para la recuperación de la eficacia del derecho del trabajo en el Perú?. Revista Oficial del Poder Judicial, pág. 327.

servicios era una persona jurídica y no una persona natural⁴.

6. Elementos del Contrato de Trabajo.-

6.1. Siendo así, y existiendo controversia, respecto de la naturaleza civil o laboral de la relación contractual que existió entre las partes en el periodo comprendido desde el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, debe de emitirse pronunciamiento respecto de este extremo de la demanda, para lo cual se procederá a analizar si en la referida relación se presentaron los elementos esenciales de un contrato de trabajo.

6.2. La prestación personal: La prestación personal supone que el trabajador debe prestar sus servicios a su empleador en forma directa y personal, puesto que el contrato de trabajo precisamente tiene naturaleza intuito persona, condición que es requerida por el artículo 5° de la LCPL, a diferencia de lo que se presenta en el caso de los contratos de locación de servicios en los que si bien el locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación, tal como lo señala el artículo 1776° del Código Civil.

6.3. En el presente caso, el actor prestó servicios a favor de la demandada a través de contratos de locación de servicios en el periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, conforme se acredita con los contratos de locación servicios (folios 05-22) y recibos por honorarios electrónicos (folios 62-84), de las cuales se colige que el objeto de contratación versa, básicamente, sobre la prestación de servicios como apoyo operador de pozos subterráneos y limpieza continua de las instalaciones internas y alrededor del pozo subterráneo y otros servicios que le requería el Departamento de Producción, por lo que, atendiendo que las labores o actividades que presta el actor a favor de la demandada, están referidas, a prestar labores que están inmersas al giro principal de la empresa, como el de operar y limpiar los pozos subterráneo, las mismas que, de acuerdo a las máximas de la experiencia, se constituyen en labores que no pueden ser delegada a un tercero, más aún si se encontraba supeditado a tener en cuenta las observaciones que realizase la demandada

⁴ SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo (2007). La presunción de laboralidad: ¿anacronismo jurídico o pieza clave para la recuperación de la eficacia del derecho del trabajo en el Perú?. Revista Oficial del Poder Judicial, pág. 327.

para la correcta ejecución del servicio, que de por sí tiene el carácter de ser personalísimo.

6.4. Aunado a ello, si bien la demandada alega que el actor no prestó servicios personales, sino que era asistido por personas que el mismo contrataba, tal afirmación resulta contradictorio a las obligaciones que las parte pactaron para la ejecución de los contratos de locación de servicio, pues se advierte de que estos mismos, en la cláusula tercera, literal g), se señala como obligación del locador lo que siguiente: "No podrá subcontratar la ejecución del servicio ni total ni parcial; así como tampoco ceder ni trasladar a terceros las condiciones, obligaciones y derechos pactados en el contrato, salvo autorización previa de la Empresa"; con lo que se refleja el carácter personal de la contratación, es más, lo afirmado por la parte demandada queda en su mero dicho, sin haber acreditado con prueba idónea que el demandante fue asistido, ayudado, reemplazado o asistido por terceros, a partir de lo cual se puede determinar que los servicios prestados por el demandante fueron de naturaleza personal, cumpliendo éste con su deber probatorio que le impone el artículo 23.2 de la NLPT.

6.5. La subordinación: conforme a lo establecido en el artículo 9° de la LCPL, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones recaídas en el trabajador; aspecto que no debe presentarse bajo ninguna circunstancia en el marco de un contrato de locación de servicios pues una de las características distintivas de esta relación contractual es que el locador de servicios no se encuentra subordinado al comitente, tal como lo dispone el artículo 1764° del Código Civil.

6.6. Por lo tanto, la principal característica que diferencia un contrato de trabajo de cualquier otra relación jurídica, es la subordinación o dependencia, entendida como aquel "...vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección del otro, son los dos aspectos centrales del concepto"⁵.

⁵ NEVES MUJICA, Javier (2009): Introducción al Derecho del Trabajo, Fondo Editorial de la PUCP. 1ra. Edición, Lima, pág. 35-36.

6.7. En el presente caso, se tiene que conforme a lo señalado en el fundamento anterior, se encuentra acreditada la prestación personal de servicios del demandante a favor de la parte demandada, motivo por el cual corresponde a la emplazada la carga de prueba a fin de desvirtuar la presunción de laboralidad contemplada en el artículo 23.2 de la NLPT, esto es, debe acreditar que dicha prestación de servicios se realizó de manera autónoma, pues el actual sistema procesal laboral "... introduce una especial presunción respecto a la existencia de una relación de trabajo: la presunción de laboralidad, que a diferencia de la Ley N° 26636 sólo exige que la parte demandante demuestre haber prestado sus servicios en forma personal, no siendo necesario que demuestre la existencia de subordinación, pues esta se presumirá existente y cierta, y será deber de la parte demandada demostrar en el proceso que la relación sostenida con la parte demandante fue autónoma, no encontrándose presente en ella sujeción alguna al poder de dirección de la parte demandada"⁶, es decir, en este nuevo proceso laboral lo que se debe acreditar no es la existencia de subordinación sino de autonomía e independencia, por lo que, bajo estos parámetros se tiene que evaluar si con los medios probatorios actuados en autos, la emplazada cumplió con su carga probatoria respecto de acreditar la autonomía del servicio prestado por el demandante.

6.8. Así tenemos que, de los medios probatorios actuados en el proceso, se advierte que la parte emplazada no cumplió con este deber probatorio, esto es, no logró desvirtuar la indicada presunción; asimismo, conforme se puede advertir del desarrollo de la audiencia de juzgamiento, el representante de la demandada no ha negado que el actor haya prestado servicios para su representada, por lo que, en principio se puede colegir que, conforme a la naturaleza de las labores realizadas por el actor como operar y limpiar los pozos subterráneos o balsas de captación, no estaban preestablecidas sino que se ajustaban a las necesidades que imponía la organización de la emplazada, pues, evidentemente durante la existencia de la vinculación jurídica era este justiciable quien determinaba, conforme a la necesidad del mercado y a sus propias necesidades.

6.9. Sumado a ello, de autos se puede observar los Informes remitido por el Jefe del Departamento de Producción dirigido al Gerente Técnico de la demandada (folios 23-43), sobre el rol de turnos de octubre y noviembre de 2015, febrero, abril y junio de

⁶ Séptimo Considerando de la Sentencia emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia con fecha 16 de Setiembre del 2013 en la Casación N° 6865-2012-CUSCO.

2016, cuyo anexo se puede verificar que al actor se le asignaba el turno en la cual debía realizar sus labores, lo cual guarda relación con los Roles de Turno de los meses de octubre de 2015, enero, febrero, marzo, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y noviembre de 2016, enero, febrero, abril, junio, julio y agosto de 2017 (folios 44-61), en las que se le asignó la ubicación donde debía prestar servicios el actor, sea en el Pozo las Colinas, Pozo 3 Sector 11, Pozo el Triunfo y Villa el Salvador, y Cámaras de Bombeo de Desagüe; lugares o zonas donde el actor era enviado a prestar servicios por turnos, que eran relavados por otros trabajadores, las mismas que eran delimitadas por la demandada.

6.10. Establecido lo anterior, fluye de autos también, las vistas fotográficas (folios 114-118), en la cual se aprecia al actor con la indumentaria que lleva estampada el logo de la demandada, así como, los lugares donde desarrollaba sus labores. Labores que, necesariamente, debieron ser coordinados y supervisados por alguien designado por la empresa demandada, en este caso, como lo sostiene el actor, su Jefe inmediato era el Ing. Wilson Villalba Choque, quien inspeccionaba las labores encomendadas, coordinaba de manera presencial o vía telefónica las labores que debía ejecutar el demandante, esto último, implementado a raíz de la obligaciones adquiridas por los contratos de locación de servicios (folios 05-22), en su cláusula tercera, establecía que el locador debía contar con un equipo de telefonía celular con RPM a fin de tener contacto con el Supervisor designado por la empresa demandada para las coordinaciones necesarias durante la prestación del servicio.

6.11. Además, debe agregarse que los servicios ejecutados por el demandante fueron dentro de un horario rotativo, por lo general en el turno noche, siendo que ello puede variar dependiendo de la necesidad de la demandada en operar y limpiar los pozos subterráneo, utilizando los materiales e insumos proporcionados por la demandada, y programándose con anticipación los lugar o pozos que administra la demandada para el actor brinde los servicios para los cuales fue contratado, ello estaba a cargo del Departamento de Producción (folios 23-43). Aunado a ello, el demandante por el servicio prestado percibía una retribución fija y permanente, pues no se advierte que dicho pago responda a la culminación de algún servicio, tal como lo señala el artículo 1759° del Código Civil, máxime si la demandada, además de haberle proporcionado un lugar donde desarrolló sus labores el actor, no ha acreditado que el mismo hubiere

utilizado sus propios materiales o herramientas para realizar las funciones de operar y limpiar los pozos subterráneo.

6.12. Afirmaciones y contrastaciones que no fueron cuestionadas por la demandada si no que la misma fue reconocida parcialmente en el escrito de contestación a la demanda, limitándose a señalar que dicho servicio fue de naturaleza civil; sin tenerse presente que dichas labores, constituyen labores permanentes y compatibles con las funciones o actividades permanentes de la entidad demandada, es decir, actividades de operar y limpiar los pozos subterráneo, están dentro de las actividades propias de la empresa para el desarrollo de su actividad principal; funciones que constituyen rasgos típicamente laborales y deben ser desarrollados bajo dependencia y subordinación y con sujeción a las disposiciones y directivas emitidas por la demandada y de modo alguno podrían ser realizados de modo autónomo o independiente por el demandante. Siendo así, debe concluirse que la demandada no ha acreditado con medio de prueba alguno que el servicio personal brindado por el demandante fue realizado en forma autónoma, por el contrario, con los medios de pruebas señalados, se colige que éste se encontraba sujeto a dependencia, razón por la que se determina la existencia de subordinación entre la demandada y el demandante.

6.13. La remuneración: Conforme lo señala el artículo 6° de la LCPL, la remuneración es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición. En el presente caso, está acreditado que por dichos servicios, el actor percibió una contraprestación económica periódica y permanente a título de honorarios: : la suma de S/ 1,000.00 Soles de octubre de 2015 a marzo de 2017; y la suma de S/ 1,060.00 Soles de abril a agosto de 2017; en tal virtud, ésta Judicatura concluye que percibió dicha suma en el período antes referido; importes que reviste las características de una remuneración, pues su percepción no estuvo condicionado al cumplimiento de ningún objetivo o meta concreta o resultado concreto y son montos fijos y permanentes; y que se abonan por el simple transcurso del período mensual; lo que evidencia que el riesgo por la prestación de servicios fue asumido por la demandada; acreditándose con ello la concurrencia del elemento de la remuneración.

6.14. Consecuentemente, al haberse advertido la concurrencia de los elementos propios de un contrato de trabajo, en aplicación de los principios de laboralidad y de

primacía de la realidad, los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes se han desnaturalizado, habiéndose configurado entre las partes la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado de conformidad con el artículo 4° de la LCPL, durante los citados períodos comprendidos desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, conforme se aprecia de los contratos de locación de servicios (folios 05-22) y recibos por honorarios electrónicos (folios 62-84), debiendo reconocérsele al demandante la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado.

7. Sobre el despido incausado y la reposición del actor.-

7.1. En lo concerniente a este punto, 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.

7.2. Con relación a la tipología de los despidos, en la sentencia recaída en el Expediente N° 1124- 2001-AA/TC, se aprecia que el Tribunal Constitucional ha establecido una tipología de los despidos que merecen tutela constitucional a través del efecto restitutorio o reposición en el empleo: el despido nulo, el despido incausado, y el despido fraudulento, concluyendo que la protección adecuada contra el despido arbitrario, reconocida en el artículo 27° de la Constitución permitía dos formas de protección, una con eficacia restitutoria y otra resarcitoria.

7.3. En relación con el despido incausado ha señalado el Tribunal Constitucional en el Exp. N°976-2001-AA/TC [Eusebio Llanos Huasco], que esta figura se presenta cuando se despide al trabajador sin expresarle causa alguna para adoptar tal decisión, al establecer que:

"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.º 1124-2002- AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado

despido incausado, 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."

7.4. Ahora bien, tratándose de un cese, el sistema laboral establece las formas en que se extingue el contrato de trabajo. Así, el artículo 16° de la LPCL señala como causa de la extinción laboral, las siguientes: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

7.5. En relación a la causa de extinción del vínculo laboral postulada por la demandada, es preciso indicar, en primer lugar, que el literal c) del artículo 16° de la LCPL, establece al mutuo disenso como una causal de extinción de la relación laboral, definiéndolo como el acuerdo de voluntades celebrado entre un trabajador y su empleador en virtud del cual deciden dar por terminada la relación laboral, la misma que debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.

7.6. En atención a ello, cabe señalar que el actor en su escrito de ampliación demanda (folios 143-147) sostiene que fue despedido de forma arbitraria por cuanto la demandada le hizo suscribir la Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo (folio 163) ya que desconocía el contenido del mismo, dado que al firmar su renovación de contratos de locación de servicios el día 15 de julio de 2017, además le hicieron firmar una hoja donde sólo decía locador, sin darle oportunidad a su lectura ya que le hacían apurar (ver y oír el minuto 00:40:40 en adelante); mientras que el representante de la demandada sostiene en audiencia de juzgamiento (ver y oír el minuto 00:55:25 en adelante) que el actor tenía pleno conocimiento que su contrato concluiría el 31 de agosto de 2017 y la resolución de contrato cumple con exigencia establecida en la NLPT.

7.7. Por tanto, en el caso de autos corresponde analizar, por un lado, si el demandante fue objeto de un despido arbitrario, por cuanto alega que la demandada, con mala

intención, le hizo suscribir la resolución de mutuo disenso; o, por otro lado, si el recurrente consintió, o no, la extinción de su relación laboral, pues durante el desarrollo del presente proceso la emplazada ha alegado que el demandante suscribió un convenio de terminación de vínculo laboral por mutuo disenso.

7.8. En el presente caso, es evidente que la demandada se adelantó o anticipó a la acción judicial que inició el actor a fin de cuestionar el despido incausado del cual fue objeto, para que de esa manera, prevenga alguna restitución o reposición al puesto de trabajo, para ello, elaboró a su medida y satisfacción el documento denominado Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo (folio 163) y se valió de la poca prudencia del actor para que éste firme sin darle oportunidad que pueda dar lectura de su contenido y así justificar, en sede judicial, que la extinción del contrato de trabajo estaba dentro del supuesto contado en el literal c) del artículo 16° de la LCPL, es decir, la demandada con intención de originar un mutuo disenso con aparente validez, generó la renuncia del actor a su estabilidad laboral proveniente de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, lo cual contravendría el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, contemplado en el inciso 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Estado.

7.9. Aunado a ello que se advierte del documento denominado Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo (folio 163), no solo fue ejecutado contra los intereses del actor sino que dicho actuar de la demandada era recurrente con los demás trabajadores que acudieron a la vía judicial para se pueda declarar la existencia de un vínculo laboral por desnaturalización de contrato de naturaleza civil y que fueron despidos como efecto del mismo, presentando en juicio convenios de mutuo acuerdo bajo la misma modalidad, firmados, aparentemente, al término del vencimiento de plazo de contrato de naturaleza civil y ocultando su contenido, lo que pone en evidencia que la suscripción de dicha termino contractual no reflejan la real voluntad de los trabajadores despididos, y se corrobora con lo señalado por el actor al indicar que no le permitían dar lectura al contenido, ocultándole con la mano lo que allí se establecía, y ante la vulnerabilidad laboral, reflejada en el temor de quedar desempleado, debían poner su firma en el documento que desconocían su posterior utilización empleada en su contra; circunstancias éstas, que invalidan el contenido de la resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo, por lo que, en aplicación del artículo 218° del Código Civil, es nula la

renuncia anticipada a la acción que se funde en dolo, por vicio de la voluntad contenida en el documento denominado Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo, por ende, tal documento no será tomado en cuenta para efectos de acreditar que la extinción del contrato del demandante fue acorde a lo establecido en el literal d) del artículo 16° de la LPCL.

7.10. Siendo así, se tiene de autos que la demandada invoca como causa de extinción del vínculo laboral del actor la extinción del contrato de trabajo por mutuo disenso, causal que no le es aplicable en virtud a que se advirtió vicio de la voluntad del actor en el documento denominado Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo, 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 incausado, lo que genera como consecuencia jurídica el derecho a la reposición del actor en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar categoría.

8. Sobre la contratación del actor a plazo indeterminado.-

8.1 Respecto al segundo hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada que incorpore al actor bajo un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

8.2. Al respecto, habiéndose determinado la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, en tal sentido, considerando que el actor tiene la condición de trabajador le corresponde el régimen laboral privado; y al encontrarse en dicho régimen le son aplicables todas las normas que regulan dicho régimen laboral; entre ellos a lo previsto por el artículo 3° del Decreto Supremo 001-

98-TR, que establece que todo trabajador debe ser incorporado en las planillas de remuneraciones dentro de las 72 horas de iniciado el vínculo laboral; disposición que resulta compatible con el Decreto Supremo N° 018-2007-TR, que regulan el régimen de las planillas electrónicas.

8.3. Por lo que, ésta Judicatura concluye que la demandada está obligada a incorporar a la actora en las planillas de remuneraciones de los trabajadores sujetos al régimen laboral, con plazo de contratación a tiempo indeterminado, desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017 y desde la fecha de su reposición en adelante; por ende, corresponde amparar esta pretensión, disponiendo que la demandada inscriba al demandante en el libro de planillas a plazo indeterminado, bajo el régimen la actividad priva regulada por el Decreto Legislativo N° 728, correspondiéndole los beneficios sociales que se otorgan a los trabajadores con un contrato de esta naturaleza.

9. Sobre el pago de beneficios sociales.-

9.1. En lo concerniente al tercer hecho sujeto a actuación probatoria, tendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada que cumpla con el pago de la suma de S/ 29,340.42 Soles por concepto de beneficios sociales que comprenden: (Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, remuneraciones vacacionales y bonificación extraordinaria); así como el reconocimiento y pago de las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociación de trato directo por pacto colectivo desde el año 2015 hasta el 2017, mas la entrega de 22 canastas básicas de víveres o su equivalente en suma monetaria. Es de verse que, al haberse determinado la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral entre las partes, durante el período comprendido entre el 20 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, se procederá a realizar el cálculo de los mismos, conforme a lo peticionado.

9.2. En lo concerniente al pago de la compensación por tiempo de servicios, tenemos que, de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo 001-97-TR, la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; tienen derecho a este beneficio aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas; constituye remuneración computable para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como

contraprestación por la labor realizada, cualquiera que sea la denominación que se les dé y siempre que sean de su libre disposición.

9.2.1. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar el presente beneficio durante el período que va desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, teniendo como remuneración para el cálculo, la remuneración histórica percibida por el actor, conforme se pasa a detallar:

Periodo	Récord				Básico	Asignación Familiar	Gratificaciones	Remuneración computable	Monto adeudado
02/10/15 - 30/10/15	0	Meses	29	días	1,000.00	75.00	-	1,075.00	86.60
01/11/16 - 30/04/16	6	Meses	0	días	1,000.00	75.00	1,075.00	1,254.17	627.08
01/05/16 - 30/10/16	6	Meses	0	días	1,000.00	85.00	1,085.00	1,265.83	632.92
01/11/16 - 30/04/17	6	Meses	0	días	1,060.00	85.00	1,145.00	1,335.83	667.92
01/05/17 - 31/08/17	4	meses	0	días	1,060.00	85.00	1,145.00	1,335.83	445.28
								TOTAL	2,459.79

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por este concepto la suma de S/ 2,459.79 (Dos mil cuatrocientos cincuenta y nueve con 79/100 Soles).

9.3. En lo que respecta al pago de las gratificaciones legales, tenemos que de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 27735, corresponde al trabajador una remuneración mensual en los meses de julio y diciembre por concepto de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente, para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio y en caso su vínculo culminara antes de la oportunidad de percibir dicho beneficio, tendrá derecho a recibirla en forma trunca, proporcionalmente a los meses laborados.

9.3.1. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar el presente beneficio durante el período que va desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, teniendo como remuneración para el cálculo, la remuneración histórica, conforme se pasa a detallar:

Periodo	Récord				Básico	Asignación Familiar	Remuneración Computable	Monto Adeudado	
dic-15	2	meses	29	días	1,000.00	75.00	1,075.00	531.53	
jul-16	6	meses	0	días	1,000.00	85.00	1,085.00	1,085.00	
dic-16	6	meses	0	días	1,000.00	85.00	1,085.00	1,085.00	
jul-17	6	meses	0	días	1,060.00	85.00	1,145.00	1,145.00	
jul-17	2	meses	0	días	1,060.00	85.00	1,145.00	381.67	
								TOTAL	4,228.19

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por este concepto la suma de S/ 4,228.19 (Cuatro mil doscientos veintiocho con 19/100 Soles).

9.4. Bonificación Extraordinaria.- Con relación a este concepto, se debe tener presente que el artículo 3° de la Ley N° 29351, en cual prescribe: “El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable”, en concordancia con el artículo 3° de la Ley N° 30334 – Ley que establece Medidas para Dinamizar la Economía en el año 2015, en el cual se establece que: "El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable".

9.4.1. En ese mismo sentido, el literal “a” del artículo 6° de la Ley N° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (en adelante LMSSS), señala: “El aporte de los trabajadores en actividad (...) equivale al 9% de la remuneración o ingreso (...). Es de cargo de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos a ESSALUD, al mes siguiente, dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, a aquel en que se devengaron las remuneraciones afectas”.

9.4.2. En el caso analizado, al haberse determinado la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral entre las partes, por consiguiente, la demandada se encontraba obligada a pagar esta bonificación equivalente al 9% del monto determinado para la gratificación de diciembre de 2015 a diciembre de 2017 en razón de su naturaleza legal. Siendo así, al no haber acreditado la demandada el cumplimiento de dicho beneficio, le corresponde al actor la suma de S/ 380.54 (Trescientos ochenta y cuatro con 54/100 Soles), monto que deriva del cálculo del 9% de lo percibido por el actor, por concepto de gratificaciones legales, desde el 20 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017.

9.5. Respecto del pago de las remuneraciones vacacionales adeudadas, es pertinente señalar que el descanso vacacional constituye el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar

sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción; tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional respectivo.

9.5.1. El artículo 10 del Decreto Legislativo 713 prescribe que el trabajador tiene derecho a treinta días de descanso vacacional por cada año completo de servicios, siendo que el artículo 23° de la referida norma precisa que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado, una por el descanso vacacional adquirido y no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso, el monto de dichas remuneraciones será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

9.5.2. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar el presente beneficio durante el período que va desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, debiéndose realizar la liquidación correspondiente teniendo como remuneración para el cálculo, la última remuneración percibida por el actor, de acuerdo al siguiente cuadro:

Periodo	Record				Básico	Asignación Familiar	Remuneración computable	Monto Indemnizatorio	Monto adeudado
02/10/15 - 01/10/16	12	meses	0	días	1,060.00	75.00	1,135.00	-	1,135.00
02/10/15 - 31/08/17	10	meses	29	días	1,060.00	85.00	1,145.00	-	1,046.40
TOTAL									2,181.40

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por este concepto la suma de S/ 2,181.40 (Dos mil ciento ochenta y uno con 40/100 Soles).

9.6. Asignación familiar.- Al respecto, debe tenerse presente que si bien conforme a lo dispuesto por los artículos 5° y 11° del Reglamento de la Ley 25129, aprobado por Decreto Supremo 035-90-TR⁷, se impone la exigencia como requisitos para percibir dicho beneficio, entre otros, tener el vínculo laboral vigente y durante tal vigencia acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere bajo su subsistencia; también es cierto que la Sala de Derecho Social y Constitucional de la Corte Suprema de Justicia

⁷ Decreto Supremo 035-90-TR:

Artículo 5.- Son requisitos para tener derecho a percibir la asignación familiar, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años.

Artículo 11.- El derecho al pago de la asignación familiar establecida por la Ley, rige a partir de la vigencia de la misma, encontrándose obligado el trabajador a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere.

de la República, en la Casación Laboral 802- 2012- La Libertad (Publicado el 30 de abril del 2012); estableció como un nuevo criterio jurisprudencial que la exigencia contenida en el reglamento, respecto a demostrar que durante la vigencia del vínculo laboral acreditó que tenía carga familiar y solicitó el pago de la asignación familiar es incompatible con la Ley 25129; dado que dicha norma de rango jerárquico superior no impone dicha exigencia, en tal sentido debe entenderse que la percepción de éste beneficio sólo está condicionado a la exigencia de acreditar la existencia de hijo menor de edad bajo su responsabilidad o dependencia durante el período de vinculación laboral.

9.6.1. En el presente caso, se tiene que el actor acompañó a su demanda la copia el Acta de Nacimiento de su menor hijo Mariano Alberto Febres Rosello, nacido el 25 de enero de 2015 (folio 85); de lo que se infiere que dicho menor estuvo bajo responsabilidad del actor durante el período del vínculo laboral; por tanto le asiste el derecho a percibir la Asignación Familiar correspondiente, en el importe equivalente al 10% de la remuneración mínima vital por el período desde la 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, fecha en la que se produjo su despido, cuyo cálculo se muestra en el cuadro siguiente:

AÑOS	2015	2016	2017
Enero	-	75.00	85.00
Febrero	-	75.00	85.00
Marzo	-	75.00	85.00
Abril	-	75.00	85.00
Mayo	-	85.00	85.00
Junio	-	85.00	85.00
Julio	-	85.00	85.00
Agosto	-	85.00	85.00
Setiembre	-	85.00	-
Octubre	75.00	85.00	-
Noviembre	75.00	85.00	-
Diciembre	75.00	85.00	-
Sub total	225.00	980.00	680.00
		TOTAL	1,885.00

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por este concepto la suma de S/ 1,885.00 (Un mil ochocientos ochenta y cinco con 00/100 Soles).

9.7. En lo que respecta al reconocimiento de las bonificaciones, bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de Negociaciones de trato directo de los años 2015 al 2017, es de verse que según lo señalado en el artículo 41°

del Decreto Supremo N° 010-2003-TR “TUO de la Ley de Relaciones Colectivas”, la convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

9.7.1. De autos fluye que el Sindicato Único de Trabajadores de Abastecimiento de Agua Potable y Alcantarillado de Pucallpa - SUTAPAP celebró con la empresa municipalidad demandada convenios colectivos en los años 2015, 2016 y 2017, mediante Acta de Negociación de Trato Directo del Pacto Colectivo (folios 86-113), donde se estableció una serie de beneficios de carácter laboral a favor de los trabajadores. En el periodo correspondiente a la celebración de contratos de locación de servicios suscrito entre las partes del período que va desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, la demandada no reconoció al actor tales beneficios convencionales.

9.7.2. Ahora bien, resulta evidente que el demandante estaba imposibilitado de incorporarse a la organización sindical referida desde que ingresó a laborar o ser considerado como trabajador permanente, para que pueda ostentar los beneficios pactados, dado que estaba contratado bajo contratos de locación de servicios, sin embargo, al haberse determinado, a través del presente proceso, que los aludidos contratos civiles suscritos entre las partes se habrían desnaturalizado desde el ingreso del actor, y como consecuencia de ello, los beneficios de carácter labores pactados entre el sindicato de trabajadores y la demanda, se extienden o alcanza también a favor del actor, en razón, a que el contrato primigenio suscrito debió de ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro del régimen laboral privado, bajo los alcances del Decreto Legislativo N°728.

9.7.3. En ese punto, es pertinente señalar que, del contenido de las mencionadas Actas de Negociación, éstas contienen su plazo de vigencia, en las cuales surten sus efectos. Al verificar las Clausulas Delimitadoras del acuerdo N° 44, de los convenios colectivos en el año 2015, acordó que la vigencia de la convención colectiva de trabajo sería desde el 01 de enero de cada año hasta la firma del próximo convenio colectivo;

y en las Clausulas Delimitadoras en el acuerdo N° 47, de las actas de negociación de los años 2016 y 2017, se acordó que la vigencia de la convención colectiva de trabajo sería desde el 01 de enero de cada año hasta la firma del próximo convenio colectivo. Asimismo, se puede advertir que éstas mismas establecen requisitos de estricto cumplimiento para el otorgamiento de cada uno de los beneficios ahí pactados.

9.7.4. Siendo ello así, se observa que para las bonificaciones por el concepto de aguas negras y/o reactivos químicos, se determinó que para su otorgamiento, previamente, debía emitirse un informe del jefe del área donde brindada servicios el trabajador, la cual debía de realizarse de manera permanente, donde se expresaría que el trabajador estaba expuesto a aguas negras y/o reactivos químicos, por los días efectivamente laborados, condiciones para su otorgamiento que debe ser respetada por el trabajo conforme fue convenido con el empleador en los actos previos de negociación.

9.7.5. Con relación a las bonificaciones extraordinarias, por los conceptos del día del trabajador, día internacional del agua, fiesta patronal de San Juan y aniversario de la empresa, su entrega estaba condicionada a que el trabajador permanente y con contrato específico haya superado el periodo de prueba, que para efectos de una relación laboral entre trabajador y empleador, está sujeta al plazo previsto en el artículo 10° de la LPCL.

9.7.6. Igualmente, se observa que el concepto de cierre de pliego contenido en el Acta de Negociación de Trato Directo del Pacto Colectivo del 2015, se convino otorgar este concepto a la suscripción del convenio, como primer pago la suma de S/ 1,500.00 Soles, y la diferencia de S/1,000.00 Soles, se hará efectivo en el segundo trimestre de 2015, condicionado a que el trabajador permanente y con contrato específico haya superado el periodo de prueba; en tanto, en el Acta de Negociación de Trato Directo del Pacto Colectivo del 2016, se convino otorgar este concepto a la suscripción del convenio, como primer pago la suma de S/ 1,350.00 Soles, y la diferencia de S/ 1,500.00 Soles, se hará efectivo en el segundo trimestre de 2016; y en el Acta de Negociación de Trato Directo del Pacto Colectivo del 2017, se convino otorgar este concepto a la suscripción del convenio, como primer pago la suma de S/ 2,000.00 Soles, y la diferencia de S/ 850.00 Soles, se hará efectivo en el segundo trimestre de 2017 (mayo).

9.7.7. Por otro lado, es pertinente precisar que, el concepto de bonificación consolidada se debe precisar que tal concepto en los años 2015, 2016 y 2017 no fueron incluidos en los pactos colectivos suscritos entre el Sindicato Único de Trabajadores de Abastecimiento de Agua Potable y Alcantarillado de Pucallpa - SUTAPAP y la empresa demandada, por ende, deviene en infundada este extremo de la demanda.

9.7.8. En el caso de autos, de acuerdo a la liquidación efectuada en la demanda (folio 236), el actor peticiona las bonificaciones por los siguientes conceptos: Reactivos Químicos y/o Aguas Negras, Día del Trabajador, Día Internacional del Agua, Día de San Juan, Aniversario de la empresa, Cierre de Pliego, Descanso Remunerado por Onomástico y Bonificación Vacacional; en ese sentido, habiéndose reconocido a la actora la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral a partir de su fecha de ingreso y que durante su vinculación se celebraron los convenios colectivos referidos, le asiste el derecho a percibir todos los beneficios señalados en ellos, siempre y cuando la demandante cumpla con los requisitos que se establecieron en los propios pactos colectivos suscritos en los años 2015, 2016 y 2017, los cuales deben ser calculados en base a los montos establecidos en dichas actas, desde el 01 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, por lo que, se realiza la liquidación respectiva a través de los siguientes cuadros:

Acta de Negociación 2015	Requisito	Monto a pagar
Bonificación por reactivos químicos y/o aguas negras	No existe informe del jefe inmediato	-
Bonificación por el día del trabajador 1 de Mayo	No prestó servicios en esa fecha	-
Bonificación por el día internacional del Agua 22 de Mayo	No prestó servicios en esa fecha	-
Bonificación por fiesta patronal de San Juan 24 de Junio	No prestó servicios en esa fecha	-
Bonificación por aniversario de la empresa 23 de Agosto	No prestó servicios en esa fecha	-
Bonificación vacacional	No superó el año para el goce de vacaciones	-
Descanso remunerado por onomástico	Sueldo = S/ 1,000 ÷ 30 días calendario x 1 día	33.33
Bonificación por cierre de pliego	No superó el periodo de prueba	-
	Sub total	33.33

Acta de Negociación 2016	Requisito	Monto a pagar
Bonificación por reactivos químicos y/o aguas negras	No existe informe del jefe inmediato	-
Bonificación por el día del trabajador 1 de Mayo	Superó el periodo de prueba	400.00
Bonificación por el día internacional del Agua 22 de Mayo	Superó el periodo de prueba	400.00
Bonificación por fiesta patronal de San Juan 24 de Junio	Superó el periodo de prueba	250.00
Bonificación por aniversario de la empresa 23 de Agosto	Superó el periodo de prueba	350.00
Bonificación vacacional	Superó el año para el goce de vacaciones al 01/10/2016	1,000.00
Descanso remunerado por onomástico	Sueldo = S/ 1,000 ÷ 30 días calendario x 1 día	33.33
Bonificación por cierre de pliego	Superó el periodo de prueba	2,850.00
	Sub total	5,283.33

Acta de Negociación 2017	Requisito	Monto a pagar
Bonificación por reactivos químicos y/o aguas negras	No existe informe del jefe inmediato	-
Bonificación por el día del trabajador 1 de Mayo	Superó el periodo de prueba	400.00
Bonificación por el día internacional del Agua 22 de Mayo	Superó el periodo de prueba	400.00
Bonificación por fiesta patronal de San Juan 24 de Junio	Superó el periodo de prueba	250.00
Bonificación por aniversario de la empresa 23 de Agosto	Superó el periodo de prueba	350.00
Bonificación vacacional	No superó el año para el goce de vacaciones	-
Descanso remunerado por onomástico	Sueldo = S/ 1,060 ÷ 30 días calendario x 1 día	35.33
Bonificación por cierre de pliego	Superó el periodo de prueba	2,850.00
	Sub total	4,285.33
TOTAL		9,601.99

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por estos conceptos la suma total de S/ 9,601.99 (Nueve mil seiscientos uno con 99/100 Soles).

9.8. En lo que se refiere a la bonificación por Escolaridad, el segundo párrafo del artículo 10° de la Ley 28652 “Ley del Presupuesto de la República para el año 2006”, englobando y otorgándole jerarquía legal a las disposiciones reglamentarias emitidas con anterioridad a ella respecto a la bonificación por escolaridad, señala que los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público y (...), percibirán entre otros la Bonificación por Escolaridad, la cual es de aplicación únicamente en aquellas Entidades que habitualmente han entregado dicho concepto.

9.8.1. Tal concepto se otorga conjuntamente con la planilla de pago correspondiente al mes de febrero y asciende al importe de S/ 400.00 soles; lo que se corrobora con lo previsto en los artículos 1°, 2°, 3° y 10° del Decreto Supremo N° 001-2016-EF, que precisa que su abonó es por única vez; que le corresponde a los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público, y que deben encontrarse laborando al 31 de enero o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790; tener en el servicio con una antigüedad no menor de tres (3) meses al 31 de enero, previéndose su pago proporcional a los meses laborados; y que en el caso de las entidades públicas con régimen laboral privado, que habitualmente otorgaron dicha bonificación deben igualmente realizar dicho pago.

9.8.2. Conforme a las normas citadas, para tener derecho a percibir la bonificación por escolaridad se requiere la concurrencia de los siguientes supuestos de hecho contenidos en la norma: 1) Que, el actor es servidor público nombrado o contratado;

2) Que, haya laborado al 31 de enero; 3) Que, haya tenido una antigüedad no menor a 3 meses al 31 de enero; y 4) si se trata de una entidad pública con régimen laboral privado, que habitualmente haya otorgado dicha bonificación a sus trabajadores.

9.8.3. Siendo así, el pago de este concepto por el año 2015, se tiene que no le corresponde al actor el pago de la escolaridad, puesto que está solicitando la desnaturalización de los contratos de locación de servicios a partir de octubre de 2015. Ahora bien, el actor laboró en los meses de enero de los años 2016 y 2017, y que habitualmente todas las entidades públicas como la demandada estuvieron obligadas a pagar a sus servidores dicha bonificación, por ende, le asiste al actor el derecho a percibir la bonificación por escolaridad, el cual debe ser calculado a razón de S/ 400.00 Soles por los años 2016 y 2017, más el incremento establecido en los convenios colectivos de los años 2016 y 2017, cuya sumatoria determina el adeudo total, conforme se muestra en el cuadro siguiente:

Bonificación por Escolaridad			Incremento pactado en el convenio colectivo	Moto adeudado
Base Legal	Mes	Importe		
D.S. 001-2016-EF	ene-16	400.00	3.75	1,500.00
D.S. 001-2017-EF	ene-17	400.00	3.75	1,500.00
			TOTAL	3,000.00

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por estos conceptos la suma total de S/ 3,000.00 (Tres mil con 00/100 Soles).

9.9. Por otro lado, respecto a las canastas básicas de víveres, se advierte de las Actas de Negociación de Trato Directo de los años 2015, 2016 y 2017 que estas serian entregadas en especies; siendo así la demanda debe entregar 2 canastas correspondientes al año 2015, 11 canastas correspondientes al año 2016, y, 07 canastas correspondientes al año 2017, o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario.

10. De los intereses legales y financieros.

10.1. A través del artículo 1° del Decreto Ley 25920, se ha establecido que: “A partir de la vigencia del presente Decreto Ley, el interés que corresponda pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú. El referido interés no es capitalizable”. Asimismo se tiene el artículo 3° del referido decreto indica que: “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño”. Por lo que corresponderá a la demandada hacer el pago de los intereses legales a favor del demandante en ejecución de sentencia.

10.2. Por otro lado, se tiene el pago de los intereses financieros, que corresponden al pago de compensación por tiempo de servicios, de acuerdo al Decreto Legislativo 650, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo 001-97-TR, los cuales serán pagados a favor del demandante en ejecución de sentencia.

11. De los costos y costas procesales.

11.1. Las costas y costos procesales según el artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados, pero si deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, precisándose 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, en tal sentido, atendiendo a lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria en materia laboral, habiendo sido condenada la demandada con las pretensiones invocadas en éste proceso, cabe exonerarla de la obligación de pagar las costas, dada su condición de entidad pública, empero atendiendo a lo previsto en la séptima disposición complementaria de la NLPT, corresponde condenarla con el pago de los costos del proceso, concepto que, dadas las incidencias del proceso, al haberse realizado en dos audiencias, en las que la abogada de la parte demandante participó, corresponde ser fijado, a modo de liquidación, en el importe equivalente al quince por ciento (15%) de la suma total correspondiente al adeudo principal e intereses a liquidarse en ejecución

de sentencia. Siendo que, para hacer efectivo los mismos debe cumplirse con la debida acreditación del pago de los correspondientes tributos, conforme a lo previsto en el artículo 418° del Código Procesal Civil.

III. FALLO.-

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Señor Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali; **RESUELVE:**

1. Declarar INFUNDADA la tacha formulada por la parte demandada.
2. Declarar FUNDADA la oposición deducida por la parte demandante.
3. Declarar FUNDADA en parte la demanda interpuesta por (...) contra la (...), siendo amparada sólo en los extremos de RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL POR DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, REPOSICIÓN, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS PROVENIENTES DE PACTOS COLECTIVOS, por consiguiente, declaro DESNATURALIZADOS los Contratos de Locación de Servicios durante el período comprendido entre el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL entre el demandante y la demandada, a plazo indeterminado, sujeta al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728; en consecuencia, ORDENO a la demandada que CUMPLA CON REPONER al actor al mismo puesto y cargo ocupado en la fecha en la que se materializó el despido incausado del que fue objeto, con la misma remuneración percibida; asimismo, se le ORDENA a la demandada que cumpla con pagarle al actor la suma de: S/ 23,736.92 (Veintitrés mil setecientos treinta y seis con 92/100 Soles), por los siguientes conceptos: Compensación por tiempo de servicios: S/ 2,459.79 (Dos mil cuatrocientos cincuenta y nueve con 79/100 Soles), más intereses financieros; Gratificaciones legales: S/ 4,228.19 (Cuatro mil doscientos veintiocho con 19/100 Soles) más intereses legales; Bonificación extraordinaria: S/ 380.54 (Trescientos ochenta y cuatro con 54/100 Soles); Remuneraciones vacacionales: S/

2,181.40 (Dos mil ciento ochenta y uno con 40/100 Soles) más intereses legales; Asignación familiar: S/ 1,885.00 (Un mil ochocientos ochenta y cinco con 00/100 Soles), más intereses legales; Bonificaciones extraordinarias y Asignaciones establecidas en las actas de Negociaciones de trato directo de los años 2015, 2016 y 2017: S/ 9,601.99 (Nueve mil seiscientos uno con 99/100 Soles); Bonificación por Escolaridad: S/ 3,000.00 (Tres mil con 00/100 Soles), más intereses legales; asimismo, le haga la entrega al demandante de 20 canastas básicas de víveres o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario, conforme a lo reseñado en el fundamento 9.9.

4. ORDENO que la demandada incorpore al actor en su planilla de pagos de trabajadores del régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado a partir del desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017 y desde la fecha de su reposición en adelante, con los derechos y beneficios que le corresponden a los trabajadores de este régimen.

5. Declarar INFUNDADO el extremo de la demanda referida al pago de la bonificación consolidada que se solicita por los años 2015, 2016 y 2017.

6. CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso en el importe equivalente al quince por ciento (15%) de la suma total correspondiente al adeudo principal e intereses a liquidarse en ejecución de sentencia.

7. EXONERAR a la demandada del pago de las costas procesales.

8. NOTIFICAR a las partes con el contenido de la presente, conforme a Ley.-

SALA LABORAL PERMANENTE – NLPT

EXPEDIENTE N° : 00599-2016-0-2402-JR-LA-02
DEMANDANTE : A
DEMANDADA : B
MATERIA : DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y OTROS
RELATOR : R
PROCEDENCIA : SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NUMERO: DOS

Pucallpa, veinte de abril Del año dos mil dieciocho.-

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

I. ASUNTO.

Es materia de apelación la Resolución Número Cuatro que contiene la Sentencia N° 045-2018-2°JTU de fecha 25 de enero de 2018, obrante en autos de fojas 187 a 212, emitida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, en los extremos que resuelve:

"3. Declarar FUNDADA en parte la demanda interpuesta por (...) contra la (...), siendo amparada sólo en los extremos de RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL POR DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, REPOSICIÓN, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS PROVENIENTES DE PACTOS COLECTIVOS, por consiguiente, declaro DESNATURALIZADOS los Contratos de Locación de Servicios durante el periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL entre el demandante y la demandada, a plazo indeterminado, sujeta al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728; en consecuencia, ORDENO a la demandada que CUMPLA CON REPONER al actor al mismo puesto y cargo ocupado en la

fecha en la que se materializó el despido incausado del que fue objeto, con la misma remuneración percibida; asimismo, se le ORDENA a la demandada que cumpla con pagarle al actor la suma de: S/ 23,736.92 (Veintitrés mil setecientos treinta y seis con 92/100 Soles), por los siguientes conceptos: Compensación por tiempo de servicios: S/ 2,459.79 (Dos mil cuatrocientos cincuenta y nueve con 79/100 Soles), más intereses financieros; Gratificaciones legales: S/ 4,228.19 (Cuatro mil doscientos veintiocho con 19/100 Soles), más intereses legales; Bonificación Extraordinaria: S/ 380.54 (Trescientos ochenta con 54/100 Soles); Remuneraciones Vacacionales: S/ 2,181.40 (Dos mil ciento ochenta y uno con 40/100 Soles) más intereses legales; Asignación familiar: S/ 1,885.00 (Un mil ochocientos ochenta y cinco con 00/100 Soles), más intereses legales; Bonificaciones extraordinarias y Asignaciones establecidas en las actas de Negociaciones de trato directo de los años 2015, 2016 y 2017: S/ 9,601.99 (Nueve mil seiscientos uno con 99/100 Soles); Bonificación por Escolaridad: S/ 3,000.00 (Tres mil con 00/100 Soles), más intereses legales; asimismo, le haga la entrega al demandante de 20 canastas básicas de víveres o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario, conforme a lo reseñado en el fundamento 9.9; 4. ORDENO que la demandada incorpore al actor en su planilla de pagos de trabajadores del régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado a partir del 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017 y desde la fecha de su reposición en adelante, con los derechos y beneficios que le corresponden a los trabajadores de éste régimen".

Siendo preciso indicar que las partes no han cuestionado la sentencia en los extremos que resuelve: "1. Declarar INFUNDADA la tacha formulada por la parte demandada; 2. Declarar FUNDADA la oposición deducida por la parte demandante; 5. Declarar INFUNDADO el extremo de la demanda referida al pago de la bonificación consolidada que se solicita por los años 2015, 2016 y 2017; 6. CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso en el importe equivalente al quince por ciento (15%) de la suma total correspondiente al adeudo principal e intereses a liquidarse en ejecución de sentencia; y, 7. EXONERAR a la demandada del pago de las costas procesales".

II. FUNDAMENTOS DEL MEDIO IMPUGNATORIO PROPUESTO.

De fojas 215 a 227 obra el recurso de apelación interpuesto por la demandada EMAPACOP SA, sosteniendo su pretensión impugnatoria en los siguientes agravios:

- i. Alega la existencia de vicios que vulneran la garantía de la debida motivación de las resoluciones judiciales, que al formar parte del contenido esencial del debido proceso, ambos reconocidos como principios y derechos de la función jurisdiccional por los incisos 5 y 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, ocasionan agravio a su representada, al no haber cumplido con sustentar debidamente el fallo expedido en ella.
- ii. La inaplicación del Principio de Primacía de la Realidad, por cuanto no se han acreditado los hechos suscitados en la realidad, y no se ha logrado acreditar la subordinación como elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios; así como la inexistencia de los elementos que conforman un contrato de trabajo, al haberse acreditado en autos que en la relación contractual mantenida con el demandante no ha existido los elementos de un contrato de trabajo, y mucho menos se ha acreditado la prestación personal del servicio.
- iii. La inaplicación del artículo 19° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que el acuerdo para poder término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales y la vulneración al principio de congruencia, al haber el a quo emitido una sentencia contradictoria a un caso similar, argumentando posiciones completamente ajenas a las ya dictaminadas en otros casos, y dejando de lado que ya no existe observaciones ni cuestionamiento a las actas de resolución por mutuo acuerdo.
- iv. La transgresión del artículo 27° de la Constitución Política del Estado de 1993, que no ampara un régimen de estabilidad laboral absoluta.
- v. Interpretación errónea de los artículos 41° y siguientes del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. N° 010-2003-TR,

al otorgar beneficios provenientes de pactos colectivos que le son aplicables.

- vi. No existe medio probatorio alguno que acredite fehacientemente la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes, tampoco la existencia de un despido incausado, y consecuentemente la imposibilidad de una reposición y el pago de beneficios sociales que no son amparados en el tipo de relación contractual que se mantuvo con el demandante.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA SALA PARA RESOLVER.

OBJETO DEL RECURSO DE APELACION.

El artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al caso de autos, precisa que el recurso de apelación:

“(...) tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”.

Asimismo, en el artículo 366° del acotado Código, se precisa puntualmente en lo que respecta a la fundamentación del agravio que:

“El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria ⁸”

Dada la naturaleza y exposición de los fundamentos en el escrito de apelación de la parte demandada, en virtud de las normas procesales citadas y al aforismo "tantum devolutum quantum appellatum", éste Colegiado Superior, procederá a resolver los agravios propuestos.

⁸ “En virtud del aforismo brocardo “tantum devolutum quantum appellatum”, el órgano judicial revisor que conoce de la apelación sólo incidirá sobre aquello que le es sometido en virtud del recurso. En la segunda instancia, la pretensión del apelante al impugnar la resolución, es la que establece la cuestión sobre la que debe versar el recurso”. Cfr. Casación N° 1203-99-Lima, El Peruano, 06 de diciembre de 1999, pág. 4212.

ANÁLISIS DEL FONDO DEL ASUNTO.

Estando a los agravios señalados por la entidad apelante, para un mejor entendimiento de la presente sentencia de vista, y a efectos de analizar cada uno de los agravios formulados por la parte demandada en su recurso de apelación, este Colegiado estima conveniente proceder a reordenar los agravios que serán resueltos en el siguiente orden: 2, 3, 4, 5, 6 y 1.

SEGUNDO AGRAVIO: Por el cual se sostiene que en el presente caso se debe "inaplicar el Principio de Primacía de la Realidad, por cuanto no se han acreditado los hechos suscitados en la realidad, y no se ha logrado acreditar la subordinación como elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios; así como la inexistencia de los elementos que conforman un contrato de trabajo, al no existir los elementos de un contrato de trabajo, y mucho menos se ha acreditado la prestación personal del servicio".

Al respecto debe señalarse que, el contrato de trabajo, no ha dejado de ser un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados, bajo una relación de ajenidad (servicios subordinados prestados para otra persona), la misma que podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes.

Es así que, en cuanto a la carga de la prueba el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece lo siguiente:

"La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales".

En ese contexto, a fin de determinar si entre las partes, durante el periodo laborado bajo Contratos de Locación de Servicios, existió una relación de naturaleza civil o laboral, con independencia del contenido de los contratos, dicha relación debe ser analizada a la luz del principio laboral de Primacía de la Realidad, principio que el Tribunal Constitucional define como:

“Un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico y concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, a mérito del cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos ⁹ (...)”.

En efecto, bajo este principio se busca generar protección tutelar a la parte más débil de la relación laboral. "Es así, que constituye una expresión de este principio cuando se verifica la relación laboral encubierta por un contrato civil, declarando la relación laboral misma a plazo indeterminado¹⁰".

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

a) Prestación Personal

En cuanto a la prestación personal: se encuentra acreditado con los Contratos de Locación de Servicios que obran en autos (ver fojas 05 a 22), de los que se desprende que la entidad demandada y el demandante formalizaron sendos contratos, que por sus características detalladas en los mismos, se asignó al demandante la actividad de Apoyo a cargo del Departamento de Producción, realizando dentro de dicha función los siguientes servicios: Apoyo como operador de Pozo Subterráneo, Apoyo en la limpieza continua de las instalaciones internas y alrededores del Pozo Subterráneo entre otros; constituyendo dichas actividades funciones propias y principales de la empresa demandada¹¹; labores que cumplió el actor de manera personal, tal como se estipula en la cláusula tercera de los referidos contratos de locación de servicio, en donde se señala, lo siguiente:

*"(...) el LOCADOR (demandante), se obliga a brindar los siguientes servicios:
(...)f) No podrá sub contratar la ejecución del servicio ni total ni parcialmente,*

⁹ STC N° 03710-2005-AA, Fj. 4.

¹⁰ STC N° 1944-2002-AA/TC, Fs. 3.

¹¹ La (...), es una Empresa Municipal de Derecho Privado que goza de autonomía administrativa, cuyo objeto social es la de realizar actividades vinculadas a la prestación de servicios de agua potable y alcantarillado en la Provincia de Coronel Portillo, constituida bajo el tipo societario de Sociedad Anónima. (Ver cláusula primera de los contratos de locación de servicios).

así como tampoco ceder ni trasladar a terceros las condiciones, obligaciones y derechos pactados en el contrato, salvo autorización previa de la empresa (...)" (sic).

En tal razón, se tiene por cierto que el demandante prestó servicios efectivos en forma personal para la demandada, por el periodo que señalan los contratos antes citados, es decir, desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017.

b) Subordinación

En cuanto a la subordinación: Se advierte que la entidad demandada, tenía la obligación de acreditar la existencia de autonomía y/o independencia en las actividades realizadas por el demandante (conforme el artículo 23° incisos 1 y 2 de la NLPT); sin embargo, ésta no ha aportado medio probatorio que acredite tal situación, por el contrario y conforme lo actuado en el presente proceso, se ha podido determinar que el actor al celebrar los contratos de locación de servicios con su empleadora, no gozaba de autonomía e independencia en la labor que desempeñaba como Apoyo a cargo del Departamento de Distribución, actividades inherentes a la función principal de la empresa demandada.

Asimismo, de los propios contratos de locación de servicios que corren en autos, se tiene en la cláusula tercera fijadas las obligaciones de la empresa; detallándose en ella que dicha parte se obliga a otorgar los implementos que se requiera para cumplir la finalidad del contrato; en tal razón, por la naturaleza de las labores que prestaba el demandante, la demandada debía determinar cómo ejecutaría sus actividades.

De la misma forma, de los medios probatorios existentes en autos, se tiene de fojas 87 a 96 de autos, se aprecian las copias de los Roles de Turnos del Personal de Producción, suscritas por el Jefe del Departamento de Producción de la empresa demandada, en donde se puede advertir de manera clara los horarios y funciones asignadas al actor; medios probatorios con los cuales se puede advertir, una vez más, el poder de dirección que ejercía la demandada sobre el demandante al proporcionar además materiales o

herramientas para realizar sus funciones, acreditándose de esa forma la subordinación en la relación habida entre las partes.

Cabe indicar que si bien los referidos medios probatorios antes señalados fueron tachados por la demandada, sin embargo, han sido declarados infundados mediante la presente resolución materia de revisión, decisión que no fuera materia de cuestionamiento por la empresa demandada, por lo que mantienen su eficacia y valor probatorio.

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

c) Remuneración

En cuanto a la remuneración: Teniéndose presente que la labor desplegada por el demandante se ha realizado de manera personal, bajo una situación de subordinación y habiendo percibido ingresos económicos (Contratos de Locación de Servicios de fojas 05 a 22, según la cuarta cláusula, así como los recibos por honorarios obrantes de fojas 62 a 84), se colige que la contraprestación recibida por sus servicios tienen naturaleza remunerativa (periódica y uniforme). Concurriendo de esta manera, los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.

Siendo así, se tiene que los periodos contratados al demandante bajo contratos de locación de servicios: desde el 02 de octubre de 2015 al 31 de agosto de 2017; se encuentran desnaturalizados, al haberse comprobado el cumplimiento de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo (Personal, Subordinación y Remuneración); resultando válida la aplicación del principio de la primacía de la realidad, por lo que se concluye que, la relación contractual habida entre las partes, es una de tipo laboral y no civil; en ese sentido, este agravio debe desestimarse.

TERCER AGRAVIO: Mediante el cual la demandada argumenta "La inaplicación del artículo 19° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que el acuerdo para poder término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales y la vulneración al principio de congruencia, al haber el a quo emitido una sentencia contradictoria a un caso similar, argumentando posiciones completamente ajenas a las ya dictaminadas en otros casos, y dejando de lado que ya no existe observaciones ni cuestionamiento a las actas de resolución por mutuo acuerdo".

Sobre el particular la demandada sustenta su contradicción respecto a la reposición laboral, en el hecho de que, el demandante suscribió un documento denominado "Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo". Por lo que, en atención al artículo 19^{o12} del Decreto Supremo N° 003-97-TR, pusieron término a la relación contractual habida entre las partes.

En ese sentido, cabe señalarse lo siguiente:

- a) El artículo 16°, inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se refiere al mutuo disenso entre el trabajador y el empleador como causa de extinción del contrato de trabajo, no haciendo referencia a ninguna otra figura contractual.
- b) El documento denominado Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo, hace referencia a la conclusión del contrato de locación de servicios, más no a un contrato de trabajo.
- c) De lo mencionado anteriormente, se puede concluir válidamente que el documento denominado Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo, solo pone término al contrato de locación de servicio, más no a un contrato de trabajo que ya se presentaba en la realidad de los hechos, y que se pretendía encubrir bajo la suscripción de contratos civiles.

¹² Artículo 19 señala: "El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales".

En ese sentido, el documento denominado Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo, no puede ser valorado en el sentido de que, ponga fin al contrato de trabajo que fuera encubierta por los contratos civiles de locación de servicios.

Cabe precisar que si bien es cierto, las partes de una relación laboral (trabajador y empleador), por mutuo acuerdo pueden poner fin a la misma; sin embargo, ello ocurrirá siempre y cuando las partes se encuentren en la certeza de la existencia de un contrato de trabajo, y no como ocurrió en el caso que nos ocupa, en donde se encubrió una verdadera relación laboral bajo supuestos contratos civiles; en ese sentido, no cabe posibilidad alguna de validar el referido documento de resolución de contrato por mutuo acuerdo, deviniendo el despido en uno sin causa; siendo ello así, el agravio invocado merece ser desestimado.

CUARTO AGRAVIO: En cuanto a éste agravio, la recurrente señala que "se ha transgredido el artículo 27° de la Constitución Política del Estado de 1993, que no ampara un régimen de estabilidad laboral absoluta".

De lo señalado, es preciso indicar que, éste agravio no merece mayor análisis, toda vez que en el presente caso la demandada (...), trata de actuar como parte afectada, al señalar que se ha vulnerado la protección contra el despido arbitrario, cuando en realidad la demandada todo lo contrario debió acreditar que no se ha vulnerado esta garantía constitucional contra el empleado llevándose a cabo el procedimiento de despido de acuerdo a Ley y con todas las garantías; por lo que éste agravio debe ser desestimado.

QUINTO AGRAVIO: Mediante el cual la demandada sostiene que, "se ha interpretado de forma errónea el artículo 41° y siguientes del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. N° 010-2003-TR, al otorgar beneficios provenientes de pactos colectivos que le son inaplicables".

En el presente caso se tiene que, se ha determinado la existencia de una relación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada, por desnaturalización de los contratos de locación de servicios, por lo mismo corresponde otorgar al demandante todos los

derechos que regula dicho régimen laboral, dentro de ello, los provenientes de pactos o convenios colectivos, tal y como lo permite el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. N° 010-2003-TR; en ese sentido, este agravio debe desestimarse.

SEXTO AGRAVIO: En este agravio la demandada sostiene "no existe medio probatorio alguno que acredite fehacientemente la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes, tampoco la existencia de un despido incausado, y consecuentemente la imposibilidad de una reposición y el pago de beneficios sociales que no son amparados en el tipo de relación contractual que se mantuvo con el demandante".

Al respecto, volviendo a redundar, en el presente caso se ha acreditado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en virtud del principio de primacía de la realidad, convirtiendo así a dicha vinculación a una de naturaleza laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada, por lo que corresponde el pago de los beneficios sociales de dicho régimen, y ordenar la reposición laboral del actor al haber sido despedido sin expresión de causa (despido incausado), tal y como lo ha efectuado el Juez a quo en la sentencia apelada; como consecuencia, el presente agravio debe descartarse.

OCTAVO AGRAVIO: Por último, en cuanto a éste agravio, mediante el cual la recurrente señala que "existe vicios que vulneran la garantía de la debida motivación de las resoluciones judiciales".

Al respecto, es de tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia sobre el Derecho Constitucional a la Debida Motivación de las Resoluciones Judiciales:

"(...) obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). (...) El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la

decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva)¹³".

Bajo esta premisa, de la revisión de los actuados se tiene que, la sentencia recurrida que declara fundada la demanda por desnaturalización de contratos, pago de beneficios sociales y reposición laboral, se encuentra debida y coherentemente estructurada en la forma y el fondo, no evidenciándose la vulneración del derecho de la debida motivación de la resolución judicial, pues la Sentencia recurrida sí da cuenta con razones de hecho y derecho suficientes que sustentan su fallo estimatorio en parte, ya que, mediante la valoración conjunta y razonada se ha determinado la existencia de los elementos del contrato de trabajo, esto es, la prestación personal, la remuneración y subordinación, que han conllevado a determinar, en aplicación del principio de primacía de la realidad¹⁴, que los contratos de locación de servicios se han desnaturalizado y, por tanto, quedó plenamente acreditada la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral entre las partes; en consecuencia, este agravio debe desestimarse.

Conclusión del colegiado.

En ese sentido, habiéndose desestimado los agravios propuestos, y al no haberse cuestionado el monto ni la forma del cálculo de los beneficios sociales amparados, los extremos de la sentencia recurrida deben ser confirmadas.

IV. DECISIÓN FINAL.

Por estas consideraciones, este Colegiado, con las facultades conferidas por el inciso c) del artículo 33° de la Ley N° 29497- Nuev a Ley Procesal de Trabajo, RESUELVE:

1. CONFIRMAR la Resolución Número Cuatro que contiene la Sentencia N° 045-2018-2°JTU de fecha 25 de enero de 2018, obrante en autos de fojas 187 a 212, emitida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, en los

¹³ STC N° 04295-2007-PHC/TC, fundamento 5.

¹⁴ El Principio de Primacía de la Realidad no solamente tiene un arraigo en la jurisprudencia sino que incluso se encuentra positivizado en nuestro ordenamiento legal, de tal manera que nuestra legislación laboral ya contiene la doctrina más recibida y actual del Derecho del Trabajo. Américo PLÁ RODRÍGUEZ señala que "el principio de primacía de la realidad 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". (Los Principios del Derecho del Trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1998. Pág. 313).

extremos que resuelve: "3. Declarar FUNDADA en parte la demanda interpuesta por (...) contra la (...), siendo amparada sólo en los extremos de RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL POR DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, REPOSICIÓN, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS PROVENIENTES DE PACTOS COLECTIVOS, por consiguiente, declaro DESNATURALIZADOS los Contratos de Locación de Servicios durante el periodo comprendido entre el 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL entre el demandante y la demandada, a plazo indeterminado, sujeta al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728; en consecuencia, ORDENO a la demandada que CUMPLA CON REPONER al actor al mismo puesto y cargo ocupado en la fecha en la que se materializó el despido incausado del que fue objeto, con la misma remuneración percibida; asimismo, se le ORDENA a la demandada que cumpla con pagarle al actor la suma de: S/ 23,736.92 (Veintitrés mil setecientos treinta y seis con 92/100 Soles), por los siguientes conceptos: Compensación por tiempo de servicios: S/ 2,459.79 (Dos mil cuatrocientos cincuenta y nueve con 79/100 Soles), más intereses financieros; Gratificaciones legales: S/ 4,228.19 (Cuatro mil doscientos veintiocho con 19/100 Soles), más intereses legales; Bonificación Extraordinaria: S/ 380.54 (Trescientos ochenta con 54/100 Soles); Remuneraciones Vacacionales: S/ 2,181.40 (Dos mil ciento ochenta y uno con 40/100 Soles) más intereses legales; Asignación familiar: S/ 1,885.00 (Un mil ochocientos ochenta y cinco con 00/100 Soles), más intereses legales; Bonificaciones extraordinarias y Asignaciones establecidas en las actas de Negociaciones de trato directo de los años 2015, 2016 y 2017: S/ 9,601.99 (Nueve mil seiscientos uno con 99/100 Soles); Bonificación por Escolaridad: S/ 3,000.00 (Tres mil con 00/100 Soles), más intereses legales; asimismo, le haga la entrega al demandante de 20 canastas básicas de víveres o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario, conforme a lo reseñado en el fundamento 9.9; 4. ORDENO que la demandada incorpore al actor en su planilla de pagos de trabajadores del régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado a partir del 02 de octubre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017 y desde la fecha de su reposición en adelante, con los derechos y beneficios que le corresponden a los trabajadores de éste régimen".

2. Notifíquese y devuélvase al juzgado de origen.

Señores.

(...) (Presidente)

(...)

(...)

Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Aplica sentencia de primera instancia

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

				las expresiones ofrecidas. Si cumple/ No cumple
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)</i>). Si cumple/ No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez</i>). Si cumple/ No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (<i>El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado</i>). Si cumple/ No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (<i>Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto</i>). Si cumple/ 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/ No cumple</p>

			<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad)</i> (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/ No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple/ No 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/ No 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/ 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/ No 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/ No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple/ 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/ No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/ 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/ No cumple</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/ No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/ 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. Si cumple/ No 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/ 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/ No cumple</p>
--	--	--	--

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/ No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> Si cumple/ No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso.</i> Si cumple/ No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/ 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/ No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/ No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/ No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/ 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/ No cumple</p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones,</i></p>

			<p><i>congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/ No cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/ No cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/ No cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/ No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/ No cumple</i></p>	
			<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/ No cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/ No cumple</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/ No cumple</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/ No cumple</i></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/ No cumple
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/ No cumple</p> <p>2. El contenido 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>) Si cumple/ 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/ No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/ 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/ No cumple</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/ No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple Si cumple/ 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. Si cumple/ No 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/ 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/ No cumple</p>

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

LISTA DE COTEJO

SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

3. Evidencia la individualización de las partes: *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple/ No cumple**

4. Evidencia los aspectos del proceso: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Si cumple/ No cumple**

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

resolverá. **Si cumple/ No cumple**

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

II. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia*

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

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

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

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

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

3. Parte resolutive

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

Si cumple/ No cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple/ No cumple**

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

decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple/ No cumple**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple/ No cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple/ No cumple**

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Si cumple/ No cumple**

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, *o la exoneración si fuera el caso.* **Si cumple/ No cumple**

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

2. Evidencia el asunto: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.* **Si cumple/ No cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple/ No cumple**

4. Evidencia los aspectos del proceso: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Si cumple/ No cumple**

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple/ No cumple**

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

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

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

Si cumple/ No cumple

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia*

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ *en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda).* (Es completa). **Si cumple/ No cumple**

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

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

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple/ No cumple**

5. Evidencia claridad *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de*

tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple/ No cumple**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple/ No cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple/ No cumple**

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / *el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta.* **Si cumple/ No cumple**

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ *o la exoneración si fuera el caso.* **Si cumple/ No cumple**

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

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

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

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

9. Recomendaciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					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
	Nombre de la sub dimensión					X		[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión							[5 - 6]	Mediana
	Nombre de la sub dimensión							[3 - 4]	Baja
	Nombre de la sub dimensión							[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 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ✦ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ✦ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ✦ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ✦ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ✦ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ✦ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el

siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

Nota: el número **2**, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite

hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

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

los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.
La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

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

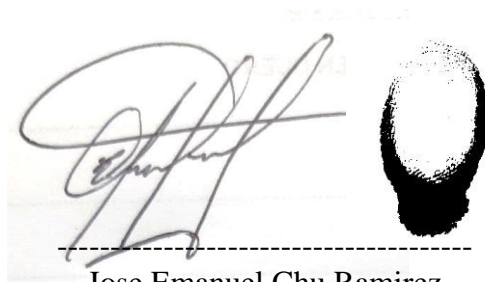
dimensiones que la sentencia de segunda instancia

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

Anexo 5. 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 SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO; EXPEDIENTE N° 00599-2016-0-2402-JR-LA-02; DEL DISTRITO JUDICIAL DEL UCAYALI – CORONEL PORTILLO. 2021. declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla 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.

Chimbote, mayo de 2022.



Jose Emanuel Chu Ramirez
Cod. Univ. N° 2606161055
DNI N° 46264895

Anexo 7. Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																		
N°	Actividades	2020								2021								
		I semestre				II semestre				I semestre				II semestre				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración del Proyecto	X																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X										
7	Recolección de datos					X	X	X	X									
8	Presentación de resultados							X	X									
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X							
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X					
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
12	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación												X	X				
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X	X		
14	Redacción de artículo científico																X	X

Anexo 8. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	150.00	1	150.00
• Fotocopias	50.00	1	50.00
• Empastado	100.00	1	100.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	30.00	1	30.00
• Lapiceros	5.00	1	5.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	1	50.00
• Internet (Pago mensual)	60.00	2	120.00
Sub total	-----	-----	435.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	10.00	3	30.00
Sub total	-----	-----	30.00
Total de presupuesto desembolsable			535.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	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)	63.00	4	252.00
Sub total	-----	-----	252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			1,117.00