



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, REPOSICIÓN Y PAGO DE BENEFICIOS
SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00398-2017- 0-2402-JR-LA-
02; DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI - PUCALLPA.
2022**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

**AUTORA
CUYUBAMBA FLORES ELIZABETH CARMIÑA
ORCID: 0000-0002-2891-2314**

**ASESORA
MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
ORCID: 0000-0002-9773-1322**

**CHIMBOTE – PERÚ
2022**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Cuyubamba Flores, Elizabeth Carmiña

ORCID: 0000-0002-2891-2314

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

ASESORA

Muñoz Rosas, Dione Loayza

ORCID: 0000-0002-9773-1322

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

Rodríguez Silva Williams Marino

ORCID: 0000-0002-0553-3485

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. RAMOS HERRERA WALTER
Presidente

Dr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO
Miembro

Mgtr. RODRIGUEZ SILVA WILLIAMS MARINO
Miembro

Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios:

En primer lugar, agradecer a Dios, por permitir que tenga a mi hija y a mi familia a mi lado ya que ellos son los principales promotores de mis proyectos, por confiar en mí y porque anhelan siempre lo mejor para mi vida.

A la ULADECH católica:

Por la oportunidad de compartir experiencias de aprendizaje y formación profesional, con la guía de mis docentes y compañía de mis compañeros que impulsaron alcanzar la meta esperada: gracias.

Elizabeth Carmiña Cuyubamba Flores

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen María, son ellos los que inspiraron mi espíritu, para concluir esta tesis. Y, así obtener el Título profesional de Abogada.

A mi amada hija, quien es el motor principal de mi superación personal y profesional.

A mis padres, por su apoyo incondicional, en cada paso que he dado ha sido importante su presencia.

Elizabeth Carmiña Cuyubamba Flores

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00398-2017-0-2402-JR-LA-02, Distrito Judicial De Ucayali – Pucallpa, 2022?. El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fueron dos sentencias, de primera y segunda instancia, correspondiente a un expediente judicial seleccionado mediante muestreo no probabilístico o por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, contrato, desnaturalización, motivación, reposición, sentencia.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the judgments of first and second instance on denaturalization of contract, reinstatement and payment of social benefits, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00398-2017-0- 2402-JR-LA-02, Judicial District of Ucayali - Pucallpa, 2022?. The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis were two sentences, of first and second instance, corresponding to a judicial file selected by means of non-probabilistic or convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a list validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to: the sentence of first instance were of range: very high, very high and very high; and the sentence of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the sentences of first and second instance, were very high and very high, respectively.

Keywords: quality, contract, distortion, motivation, replacement, sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Título de la tesis	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice general	viii
Índice de resultados	xiii
I. INTRODUCCION	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Problema de la investigación.....	2
1.3. Objetivo de la investigación	2
1.4. Justificación de la investigación.....	3
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	4
2.1. Antecedentes	4
2.2. Bases Teóricas	7
2.2.1. Bases Teóricas Procesales	7
2.2.1.1. El proceso laboral ordinario	7
2.2.1.1.1. Concepto.....	7
2.2.1.2. Etapas	7
2.2.1.3. Principios aplicables.....	8
2.2.1.3.1. Principio de intermediación.....	8
2.2.1.3.2. Principio de Oralidad.....	9
2.2.1.3.3. Principio de concentración	9

2.2.1.3.4. Principio de celeridad	10
2.2.1.3.5. Principio de economía procesal.....	10
2.2.1.3.6. Principio de veracidad	10
2.2.1.3.7. Principio protector	11
2.2.1.3.8. Principio de primacía de la realidad	11
2.2.1.3.8. Principio de razonabilidad	12
2.2.1.3.9. Principio de irrenunciabilidad de derechos	12
2.2.1.3.10. Principio de continuidad	12
2.2.1.3.11. Principio de buena fe	12
2.2.1.4. La audiencia	12
2.2.1.4.1. Concepto.....	12
2.2.1.4.2. Audiencias en el proceso laboral.....	13
2.2.1.4.3. La audiencia de conciliación	13
2.2.1.4.3. La audiencia de juzgamiento	15
2.2.1.5. Los puntos controvertidos	16
2.2.1.5.1. Concepto.....	17
2.2.1.5.2. Importancia.....	17
2.2.1.5.3. Puntos controvertidos en el caso examinado.....	17
2.2.1.6. Los Sujetos del Proceso.....	17
2.2.1.6.1. Concepto.....	17
2.2.1.6.1.1. Demandante.....	17
2.2.1.6.1.2. Demandado.....	18
2.2.1.6.1.3. El Juez	18
2.2.1.7. La Prueba.....	18
2.2.1.7.1. Concepto.....	18
2.2.1.7.2. La carga de la prueba en materia laboral.....	18

2.2.1.8. La Sentencia	19
2.2.1.8.1. Concepto.....	19
2.2.1.8.2. Normas aplicables a la sentencia en la Ley Procesal Laboral	20
2.2.1.8.3. El principio de motivación	20
2.2.1.8.3.1. Concepto.....	20
2.2.1.8.3.2. La motivación como principio de la función jurisdiccional.....	20
2.2.1.8.4. El principio de congruencia.....	20
2.2.1.8.4.1. Concepto.....	20
2.2.1.9. El recurso de apelación.....	21
2.2.1.9.1. Concepto.....	21
2.2.1.9.2. Marco normativo	21
2.2.2. Bases Teóricas Sustantivas.....	22
2.2.2.1. El Contrato de Trabajo	22
2.2.2.1.1. Concepto.....	22
2.2.2.2. Elementos esenciales o propios del contrato de trabajo.	22
2.2.2.3. Características del contrato de trabajo	23
2.2.2.4. Los sujetos del contrato de trabajo	24
2.2.2.5. Desnaturalización de contrato de locación de servicios	25
2.2.2.6. Los beneficios sociales	25
2.2.2.6.1. Concepto.....	25
2.2.2.6.2. Componentes de los beneficios sociales	25
2.2.2.7. Contrato de locación de servicios.....	28
2.2.2.7.1. Concepto.....	28
2.2.2.7.2. Elementos esenciales.....	28
2.2.2.7.3. Beneficios derivados	28
2.2.2.8. Reposición por despido incausado	29

2.2.2.8.1. Despido.....	29
2.2.2.8.2. Despido incausado.....	29
2.2.2.8.3. Reposición al empleo	29
2.3. Marco Conceptual	30
III. HIPÓTESIS.....	32
IV. METODOLOGÍA	33
4.1. Tipo y nivel de investigación	33
4.2. Diseño de la investigación.....	35
4.3. Unidad de análisis	36
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	37
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	39
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	40
4.7. Matriz de consistencia lógica	42
4.8. Principios éticos	44
V. RESULTADOS.....	45
5.1. Resultados	45
5.2. Análisis de Resultados	47
VI. CONCLUSIONES	51
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	54

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente N° 00398-2017- 0-2402-JR-LA-02; Distrito Judicial de Ucayali - Pucallpa. 2022

Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio

Anexo 7. Cronograma de actividades

Anexo 8. Presupuesto

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Resultado de la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre desnaturalización de contrato, reposición y pago de beneficios sociales expedida por el Segundo Juzgado de Trabajo Permanente – Ucayali.....	45
Cuadro 2. Resultado de la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato, reposición y pago de beneficios sociales expedida por la Primera Sala Laboral Permanente – Ucayali	46

I. INTRODUCCION

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la presente investigación “el objeto de estudio” está representada por sentencias de naturaleza laboral, con las cuales se resolvieron los hechos referidos a la desnaturalización de contrato, reposición y pago de beneficios sociales; expediente N° 00398-2017-0-2402-JR-LA-02; Distrito Judicial de Ucayali - Pucallpa. 2022; en el ámbito de los órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial de Ucayali – Perú.

Asimismo, procurando contextualizar el problema planteado se hicieron búsquedas de fuentes referidas a la problemática judicial peruana con especial atención al derecho laboral y se halló siguiente:

En la actualidad son varias las investigaciones de agencias nacionales e internacionales, estudios académicos, periodísticos e incluso pesquisas fiscales y judiciales que dan cuenta de la corrupción en el Perú y particularmente en el sistema de justicia. Asimismo, a estas alturas queda claro que no estamos ante un nuevo intento de reforma judicial, que enfrente decididamente problema de la corrupción (Bazán, 2020),

La reciente crisis del sistema de justicia en general y del sistema jurisdiccional en particular que han afectado a todo el país, tras la difusión de unos audios que revelan actos de corrupción protagonizados por fiscales, jueces, líderes políticos, empresarios y hasta dirigentes de la Federación Peruana de Fútbol; por lo que da a conocer que durante mucho tiempo los peruanos hemos convivido con los problemas que revela esta crisis, pero no hemos podido identificarla (Campos, 2018).

En cuanto en materia laboral se aprecia dos situaciones legales, comenzando con las políticas anteriores, con la flexibilidad de trabajo desproporcional, suscitándose las

famosas contrataciones temporales sin ningún soporte normativo real, teniendo los contratos indirectos o de intermediación laboral. Posteriormente, se reflejó las leyes sobre desnaturalización, que permitió de alguna forma sancionar a la empleadora por encubrir mediante contratos civiles su responsabilidad laboral, por consiguiente, se producía los contratos a plazo indeterminados con el trabajador reconocido. Por otro lado, en las sentencias laborales referido a contrato modal, es escaso los precedentes jurisprudenciales; por lo que el tribunal se pronunció que al tratarse contrato temporal refleja en simular la figura de contrato modal, generaría la desnaturalización por despido arbitrario, sin embargo, se discrepa en la apreciación por el tribunal, siendo lo correcto el despido incausado por el motivo del acápite 4 (Vilchez, 2018).

Es así que, del precedente, surgió la interrogante principal e interrogantes específicos del problema de investigación:

1.2. Problema de la investigación

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00398-2017-0-2402-JR-LA-02, Distrito Judicial de Ucayali - Pucallpa, 2022?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre la desnaturalización de contrato, reposición y pago de beneficios sociales del expediente N° 00398-2017-0-2402-JR-LA-02, Distrito Judicial de Ucayali - Pucallpa, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1.3.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de contrato, reposición y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato, reposición y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4. Justificación de la investigación

Permitirá a los responsables de administrar justicia dentro del órgano jurisdiccional, a usar de manera adecuada instrumentos para la motivación de las Sentencias Judiciales en primera y segunda instancia en el proceso Desnaturalización de contrato de locación, reposición y beneficios sociales asimismo, ayudará a identificar de manera mucho más sencilla, cuando y como, se afecta la motivación de las Resoluciones Judiciales en Primera y Segunda Instancia en el proceso mencionado líneas anteriores. Siendo así, la línea de investigación a seguir es analizar las resoluciones en primera y segunda instancia Desnaturalización de contrato de locación, reposición y pago de beneficios sociales, el cual será de utilidad en el desarrollo del proyecto de investigación que vengo ejecutando en la asignatura de tesis, con el cual se consolidará la elaboración del informe final, culminando con la sustentación del mismo ante el jurado.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Almario y Monsalve (2019) en Colombia, presentaron la investigación titulada investigó: “Desnaturalización de los Contratos de Prestación de Servicios entre particulares y el Estado colombiano en el período 2008-2018”; el objetivo fue: Analizar el fenómeno de la contratación a través de prestación de servicios por parte del estado colombiano en su calidad de contratante; y las conclusiones fueron: 1) 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. 2) 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.

Barrancos (2017) en México, presentó la investigación titulada: “Sobre la claridad del lenguaje en las sentencias de la suprema corte de justicia de la nación en México”; el objetivo fue: Analizar el lenguaje judicial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con base en categorías lingüísticas que influyan en el elemento de claridad; y las conclusiones fueron: 1) 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. 2) 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. 3) 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.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Paredes (2022) en Ucayali, presentó la investigación titulada: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato; expediente N° 00620-2017-0-2402-JR- LA-02; distrito judicial de Ucayali - Pucallpa, 2022”; el objetivo fue: determinar la calidad de sentencias en estudio; y las conclusiones fueron: que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Mendez y Díaz (2018) en Lima, presentaron la investigación titulada: “Desnaturalización del contrato de trabajo a través de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de La Esperanza – 2018”; el objetivo fue: Determinar la medida en que se desnaturaliza el contrato de trabajo a través de los contratos de

locación de servicios en la Municipalidad Distrital de la Esperanza, Enero-Agosto 2018; y las conclusiones fueron: 1) Queda demostrado la desnaturalización a través del contraste en la valoración de la entrevista aplicada, arrojando que en un 88% existe una relación de jerarquía es decir un jefe inmediato, un 76% dependencia de un horario u horarios que respetar y el 100% no recibe algún beneficio laboral. 2) El contrato de trabajo es indesligable con el derecho constitucional del trabajo en sí mismo; es decir, intentar comprender el contrato de trabajo sin comprender que la naturaleza del contrato responde a la tutela que se le brinda al trabajo por el despliegue de la actividad humano. 3) La lógica de la desnaturalización de un contrato de trabajo es abaratar costos de contratación, puesto que al pretender la aplicación de las normas del Derecho Civil a la relación (a través del ropaje de un Contrato de Locación de Servicios) y no las del Derecho Laboral. 4) La aplicación del principio de la primacía de la realidad no está exenta de ser aplicada en el régimen de los trabajadores en las municipalidades, toda vez que el Tribunal Constitucional al analizar sobre este principio se realizó con el propósito laboral general de compensar jurídicamente las relaciones laborales.

Flores (2017) en Lima, presentó la investigación titulada: “Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017”; el objetivo fue: Demostrar de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador; y las conclusiones fueron: 1) Que existe desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad a través de las encuestas realizadas a los trabajadores. 2) Que este tipo de modalidad contrato de locación de servicios, es usada por muchas empresas del Estado. 3) Que este tipo de contrato locador de servicio

a es muy polémica en todas las instituciones públicas en cual el trabajador está subordinado a sus reglamentos internos. 4) La finalidad de esta entidad es de evadir el reconocimiento de derechos laborales, encubriendo una relación laboral por una relación civil, perjudicando a muchos trabajadores el no estar en planilla.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Bases Teóricas Procesales

2.2.1.1. El proceso laboral ordinario

2.2.1.1.1. Concepto

Es aquel conjunto de normas jurídicas que van a regular el proceso de la solución de conflictos existentes en dicha materia, sean estos de carácter individual o colectivo, subsistiendo el vínculo laboral o extinguido el mismo, con el principal fin de lograr la paz social (Arce y Neves, 2016).

2.2.1.2. Etapas

En el proceso laboral tiene la misma etapa que el proceso civil, es decir postulatoria, probatoria, decisoria, impugnatoria y ejecutoria; sin embargo, al tratarse sobre un proceso laboral ordinario la estructura de su desarrollo es la siguiente:

a) Postulatoria

Comienza por parte del demandante con la interposición de la demanda al órgano jurisdiccional en materia laboral para que el juez califique, admitido corre traslado para emplazar a la demandada para su contestación en un plazo de 10 hábiles, a su vez, dentro de 20 a 30 días hábiles fija fecha para audiencia de conciliación (Arce y Neves, 2016).

b) Probatoria

Al no arribar a conciliar las partes, se continua con el proceso, por lo que el juez fija

fecha para audiencia de juzgamiento, teniendo presente la naturaleza del proceso ordinario, se realiza como audiencia única iniciando con la confrontación de posiciones para fijar los hechos requieren probanzas; luego se admite y actúa los medios probatorios, sin embargo, en el supuesto de cuestiones probatorios se debe resolver para continuar con el proceso hasta llegar a los alegatos finales (Arce y Neves, 2016).

c) Decisoria

En esta etapa el juez de acuerdo a las consideraciones fácticas y legales, además del criterio de conciencia, resuelve emitiendo su sentencia, para su respectiva notificación a las partes procesales (Arce y Neves, 2016).

d) Impugnatoria

Debido a la decisión desfavorable emitida en la sentencia por el Aquo, las partes procesales a través de esta etapa, recurren a los medios impugnatorios para que sea elevado al Ad quem, con la finalidad de dejar sin efecto parcial o total sobre lo resuelto en grado inferior (Arce y Neves, 2016).

e) Ejecutoria

Etapa final del proceso, puesto que una vez resuelto por los superiores reenvía al juzgado de origen para su ejecución de la decisión arribada (Arce y Neves, 2016).

2.2.1.3. Principios aplicables

Los artículos primero y tercero del Título Preliminar de la NLPT han denominado los principios del proceso y se detalla a continuación:

2.2.1.3.1. Principio de inmediación

Se desarrolla este principio señalando que orienta a que el juzgador tenga trato directo con los elementos de objetividad y subjetividad que existe en discordia entre las partes.

Su importancia radica en que el juez conforme a este principio ha escuchado las declaraciones de las partes en forma personal e inmediata en audiencia única con actuación de medios probatorios; los mismos deberá ser evaluado para expedir la correspondiente Resolución, siendo indelegable bajo la sanción de nulidad (Haro Carranza, 2010).

2.2.1.3.2. Principio de Oralidad

Carrillo (2013) explica sobre este principio, nos dice que la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el artículo doce fundamenta la prevalencia de oralidad en los procesos realizados en audiencias. La ley asume que en los procesos concernientes a lo laboral por audiencia las partes y sus defensores deben realizar sus exposiciones orales ya que estas prevalecen sobre las escritas, facilitando al juez que dirija los actos procesales y pronuncie la respectiva sentencia.

Por lo que, las audiencias son actuaciones sustanciales de un hecho conflictivo el cual está presidida por el juez, quien interrogará a los litigantes, a sus representados y demás participantes en cualquier momento de la audiencia. Determinamos que las audiencias son actuaciones en donde predomina la palabra hablada sobre el medio escrito, los mismos que son registrados en audio y vídeo, esto para garantizar su conservación y reproducción del contenido (Priori et al., 2011).

Es así, que en casos excepcionales no se contará con medios de grabación electrónicos, en estos casos se efectuará el registro de las exposiciones orales, las ideas centrales serán registradas en acta. Los interesados (partes) tienen derecho a su adquisición. Se debe mencionar también que la audiencia de conciliación no es registrada en audio y vídeo (Haro, 2010).

2.2.1.3.3. Principio de concentración

Haro, (2010) sostiene que este principio, posibilita la celeridad del proceso, siendo así, se basa en que se debe reunir el mayor número de actos procesales, los que deben desarrollarse desde una perspectiva temporal, por lo que los actos procesales sean los más breves posibles.

2.2.1.3.4. Principio de celeridad

Priori et al. (2011) indican que la celeridad se realiza dentro del plazo denominado por ley. Se busca que el proceso sea rápido, el magistrado mediante los auxiliares que están bajo su dirección, tomaran las medidas indispensables para dar solución al conflicto de intereses de las partes.

Puesto que el artículo tercero, 2do párrafo del Título Preliminar de la NLPT constituye, los magistrados en materia laboral tienen una actuación primordial en el proceso, por lo que tienen la obligación de evitar y sancionar las conductas contrarias a la verdad, y ala buena fe de los sujetos procesales (Haro, 2010).

2.2.1.3.5. Principio de economía procesal

Haro (2010) enfatiza de este principio, que no solo hace referencia a la reducción del gasto, sino también al tiempo y esfuerzos necesarios para que los procesos se desarrollen en un corto plazo, evitando que los tramites no seas redundantes o excesivos.

2.2.1.3.6. Principio de veracidad

Este principio de veracidad, se refiere cuando no se adecua con la verdad en apariencias, la que solo brota exclusivamente documentos, tiene como objeto llegar a la verdad, a la realidad de los hechos. Por lo que, en relación a este principio se manifiesta que justifica y prevalece la permanencia de la verdad sobre las apariencias (Haro, 2010).

2.2.1.3.7. Principio protector

Rejas (2018) explica que el artículo Tercero del Título Preliminar de la NLPT, determina que los jueces en los procesos laborales tienen que evitar la desigualdad en ambos bandos, lo que llevaría a afectar el desarrollo y el resultado del proceso. Por lo general se debe procurar alcanzar la igualdad entre las partes.

Este principio, es el más importante del Derecho Laboral, se rige bajo tres reglas, entre ellas tenemos: la regla más favorable, la regla de la condición más beneficiosa y la regla in dubio pro operario. La finalidad para aplicar estas reglas es que debe tutelar al más vulnerable del vínculo laboral, que en este caso es el trabajador respecto del empleador (Arevalo, 2016).

Anacleto (2015) expresa que el mencionado principio está determinado en el artículo veintitrés del ordenamiento político (Constitución), el mismo que le reconoce como el elemento indispensable en el Derecho Procesal Laboral, el que tiene como fin vencer la inestabilidad que se origina de la diferencia económica y social entre las partes del vínculo laboral. Por tal motivo, es al trabajador a quien se le concede ventajas y privilegios cuando se encuentra en la relación jurídica procesal, lo cual consideran como desigualdad compensatoria del desequilibrio intrínseco.

2.2.1.3.8. Principio de primacía de la realidad

Rejas (2018) sostiene que el principio de la primacía de la realidad es el instrumento más relevante del Derecho de Trabajo, siendo que, es una de las formas de alcanzar o llegar a la verdad del proceso es limitando el formalismo en el trámite del juicio, debe buscarse la simplicidad y que las normas sean entendibles.

Puesto que este principio pretende es que los hechos deben prevalecer sobre toda aquella apariencia de los contratos del ámbito civil, por si bien es cierto, dichos

contratos encumbren un verdadera y autentica vinculación laboral (Anacleto, 2015).

2.2.1.3.8. Principio de razonabilidad

Anacleto (2015) afirma que este principio debe comprenderse a relación de justicia y estado constitucional de derecho, porque es el medio de control al abuso de las acciones arbitrarias, por lo que las decisiones tienen que ser mediante los criterios de racionalidad; es decir, que tenga aquel vinculo entre los medios empleados y el fin a perseguir.

2.2.1.3.9. Principio de irrenunciabilidad de derechos

Por este principio se entiende como la herramienta jurídica que protege al trabajador ante cualquier acto que obligue a renunciar sus derechos laborales adquiridos, por lo que limita a ser voluntario. Es así, que con ello se busca evitar a todas luces, que el trabajador por el motivo de seguir laborando con la empleadora, esta aproveche por medio de condiciones que perjudique aquellos derechos obtenidos Anacleto (2015).

2.2.1.3.10. Principio de continuidad

Por medio de este principio se localiza la relación de vitalidad y resistencia laboral, a pesar que por ciertas razones aparentemente de finalización o terminación laboral por lo que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo Anacleto (2015).

2.2.1.3.11. Principio de buena fe

Este principio requiere una importante relevancia porque al ejecutar el contrato laboral, se trata de una vinculación de empleador a trabajador debe primar un comportamiento adecuado de ambos Anacleto (2015).

2.2.1.4. La audiencia

2.2.1.4.1. Concepto

Rodríguez (2018) sostiene que son 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.

Por lo que las audiencias a excepción de la audiencia de conciliación, son grabadas en audio y video, las mismas que pueden ser obtenidas por las partes en versión copia en soporte electrónico (Malca, 2017).

2.2.1.4.2. Audiencias en el proceso laboral

En materia laboral, la audiencia comprende de la siguiente manera:

- a) Audiencia en el proceso laboral ordinario laboral, su estructura comprende dos audiencias: Audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento (Rodríguez, 2018).
- b) Audiencia en el proceso abreviado laboral, se estructura bajo una audiencia única, el mismo que comprende cinco etapas: conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Se caracteriza por reducir los actos procesales no necesarios, procederá en este proceso los de cuantía menor cincuenta URP (Rodríguez, 2018).

2.2.1.4.3. La audiencia de conciliación

En este tipo de audiencia, se debe tener presente al art. 43° de la NLPT se comienza acreditándose las partes, apoderados y sus abogados. En el supuesto que el demandante no estuviera presente, el demandado puede dar contestación a la demanda, continuando la audiencia. Caso contrario, si el demandado no hace acto de presencia automáticamente es declarado en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. Asimismo, si asistiendo a la audiencia no contestara la demanda y el representante no tiene poderes suficientes para conciliar. En cuanto, el rebelde se incorpora al proceso se mantiene en el estado en que se encuentre, no teniendo la posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas

partes inasisten, el juez dará por concluido el proceso. Si, dentro de los treinta días naturales (hábiles) siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia (Rodríguez, 2018).

Es así, que el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo (Rodríguez, 2018).

El juez precisa las pretensiones que son materia de juicio al no haberse solucionado el conflicto de manera parcial. Asimismo, el magistrado requiere al demandado que en el acto realice la presentación de la contestación de la demanda con sus respectivos anexos y entregue copia al demandante. De tal manera, se fija día y hora para la audiencia de juzgamiento; el mismo que debe ser programado dentro de los treinta días hábiles siguientes, quedando así notificadas las partes en el acto. Si el juez hace mención que existiendo o no contestación, y la cuestión debatida es solo de hecho o de derecho, no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno. Así también solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia

de juzgamiento (Rodríguez, 2018).

2.2.1.4.3. La audiencia de juzgamiento

Rodríguez (2018) indica que conforme al art. 44° de la NLPT esta audiencia se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

a) Confrontación de posiciones (Art. 45 NLPT)

Se comienza con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Posteriormente, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda (Rodríguez, 2018).

b) Actuación probatoria (Art. 46 NLPT)

Continúa, con la actuación del juez puesto que enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa. Siendo así, se procede con las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria (Rodríguez, 2018).

Inmediatamente después, 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, para ello toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa (Rodríguez, 2018).

Es así, que se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia, debiendo concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco días hábiles siguientes (Rodríguez, 2018).

c) Alegatos y sentencia Artículo 47 NLPT

Terminada la actuación probatoria, los abogados sustentan sus alegatos, concluido el acto, el juez inmediatamente o en un lapso no mayor de sesenta minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. Asimismo, señala día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. En el supuesto que, siendo de gran complejidad el caso, se puede notificar el fallo de su sentencia posteriormente (dentro de los cinco días hábiles). Pero, se informa en el acto citando a las partes para que asistan al juzgado para la debida notificación de la sentencia. Cabe precisar que la notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad (Rodríguez, 2018).

2.2.1.5. Los puntos controvertidos

2.2.1.5.1. Concepto

Son aquellos fundamentos que los sustentan y los extremos específicos que entran en confrontación con la parte contraria son trascendentes para resolver la controversia entre las partes. El petitorio expresado a forma de conclusión del demandante no es reparable (Huamán, 2015).

2.2.1.5.2. Importancia

La importancia de una debida fijación de puntos controvertidos es que después permite reconocer aquellos medios probatorios que serán admitidos, (art. 190.1 del CPC), ayuda a delimitar la declaración de los testigos (art. 225) y sobre todo permite identificar los puntos sobre los que debe emitirse la resolución final para no incurrir en nulidad (art. 122.4) (Huamán, 2015).

2.2.1.5.3. Puntos controvertidos en el caso examinado

Lo que solicita el demandante A es que la demandada B, cumpla con reconocerle una relación contractual de naturaleza laboral y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición al mismo puesto que desempeñaba hasta antes de su cese, asimismo, que la demandada cumpla con pagarle sus beneficios sociales y las bonificaciones extraordinarias contenidas en los pactos colectivos.

2.2.1.6. Los Sujetos del Proceso

2.2.1.6.1. Concepto

Son las personas que forman parte del proceso judicial, donde uno reclama una pretensión y el otro sujeto puede negarlo o contradecir al otro sujeto (Huamán, 2015).

2.2.1.6.1.1. Demandante

Quien reclama que su derecho no sea vulnerado, aquel que ejercita la acción Actor (Huamán, 2015).

2.2.1.6.1.2. Demandado

Es quien resiste a la acción, también se le denomina demandada (o) (Huamán, 2015).

2.2.1.6.1.3. El Juez

Es quien ejerce función jurisdiccional y mediante sentencias resuelve controversias de naturaleza judicial (Huamán, 2015).

2.2.1.7. La Prueba

2.2.1.7.1. Concepto

La prueba es una actividad que tiene lugar ante el órgano judicial y que se encamina a que aquél adquiera el convencimiento sobre la veracidad de unos hechos controvertidos. Define como prueba al grupo de actividades designadas a cerciorar al ente jurisdiccional sobre los componentes necesarios que motivan la solución del litigio en proceso, considerando también como prueba a los medios utilizados para lograr un resultado positivo (Priori, 2018).

2.2.1.7.2. La carga de la prueba en materia laboral

La carga de la prueba, se realiza considerando al art. 23° NLPT por lo que indiscutiblemente corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión y a quien los contradice alegando nuevos hechos, teniendo preséntelas las reglas especiales de repartición de la carga probatoria, no obstante, la ley puede disponer otras adicionales; cabe señalar, que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario (Rosenberg, 2019).

Se debe tener presente, que cuando el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene que probar: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, b) El motivo de nulidad invocado

y el acto de hostilidad padecido, c) La existencia del daño alegado. En cuanto, al demandado que sea señalado como empleador probará: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido (Rosenberg, 2019).

Es menester, señalar en el caso que la demanda y la prueba actuada surjan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, caso contrario, en el supuesto que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad; es así que, los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes (Rosenberg, 2019).

2.2.1.8. La Sentencia

2.2.1.8.1. Concepto

Ariano, (2016) considera que es el acto jurídico procesal emanado del Magistrado y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables. Haciendo aplicación al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados, por las partes, creando una norma individualizada que controlará las relaciones recíprocas de los litigantes, culminando el proceso e impidiendo su reiteración para el futuro.

La sentencia, conforme al art. 31° NLPT, hace su pronunciamiento en relación a toda las articulaciones o medios de defensa que han sido propuestas por las partes y sobre la demanda, en caso de que sea declarado fundado en su totalidad o parcialmente,

resaltando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido (Arce y Neves, 2016)

2.2.1.8.2. Normas aplicables a la sentencia en la Ley Procesal Laboral

Teniendo en cuenta al art. 58° NLPT, las resoluciones judiciales firmes y actas de conciliación judicial se ejecutan exclusivamente ante el juez que conoció la demanda y dentro del mismo expediente. Si la demanda se hubiera iniciado ante una sala laboral, es competente el juez especializado de trabajo de turno (Arce y Neves, 2016).

2.2.1.8.3. El principio de motivación

2.2.1.8.3.1. Concepto

Son razones que justifican una decisión judicial, las cuales contiene reflexiones sobre los hechos y normas jurídicas, a fin de resolver determinada pretensión, asimismo, permitirá a las partes procesales, conocer las causas por las que fue negada o reconocida determinada pretensión (Priori, 2016).

2.2.1.8.3.2. La motivación como principio de la función jurisdiccional

La justificación escrita de las decisiones judiciales en todas las instancias, salvo meras decisiones procesales, con mención expresa de la ley aplicable y de los hechos en que se fundamentan, considerando el art. 139°, inciso 5, de la constitución política del Perú (Priori, 2016).

2.2.1.8.4. El principio de congruencia

2.2.1.8.4.1. Concepto

Siendo el juez la persona encargada de declarar el derecho que corresponda al caso concreto, y pese a que las normas que regulan el trámite que lo conducirá a producir dicha declaración son de naturaleza pública, el derecho que declara nos referimos al

contenido de su declaración es de naturaleza privada, en consecuencia, le pertenece a las partes (Monroy, 2017).

Puesto así, el principio de congruencia es la delimitación del juez, en su actuar resolutorio ante la Litis, por lo que, la sentencia expedida únicamente debe referirse conforme a la pretensión, con la finalidad que exista esa vinculación normativa del petitorio con los medios probatorios (Toledo, 2009).

2.2.1.9. El recurso de apelación

2.2.1.9.1. Concepto

Consiste en la petición que se hace al superior jerárquico para que revise la resolución dictada por el inferior, a efectos que corrija los vicios y errores que pueda contener (Achulli y Huamán, 2011).

2.2.1.9.2. Marco normativo

Considerando, el art. 52° NLPT los medios impugnatorios, deben ser justificado como requisito del recurso de apelación, en el que debe especificarse el error fáctico o legal en la decisión y el sustento de la reclamación impugnada. Puesto que, en la apelación o en la absolución, los documentos solo se presentan si fueron emitidos después del inicio del proceso. Cabe señalar, que se interpone en el plazo de cinco días desde la notificación de la resolución impugnada, a excepción del procedimiento sumario, que se rige por su propio reglamento (Arce y Neves, 2016).

De acuerdo al art. 53 NLPT, procede contra: a) Las sentencias de primera instancia, b) Los autos que pongan fin a la instancia, c) Los autos que se expidan en el curso del proceso antes de la sentencia, en cuyo caso se concede con la calidad de diferida, d) Los autos que se expidan después de dictada la sentencia, en cuyo caso se concede sin efecto suspensivo, salvo que el juez decida concederla con efecto suspensivo en

resolución debidamente fundada. El plazo para la apelación de autos es de tres días (Arce y Neves, 2016).

2.2.2. Bases Teóricas Sustantivas

2.2.2.1. El Contrato de Trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Rejas (2018) explica que es la exteriorización de voluntad de las partes, por lo que uno de ellos está obligado a prestar sus servicios de modo personal el trabajador, la segunda está obligada a cumplir con el pago pertinente empleador, en consecuencia, el primero se obliga a poner en subordinación el trabajo del segundo a cambio de una remuneración, a la vez, da origen a la obligación entre las partes, como también derechos, así como las cláusulas planteadas en el contrato de dicha relación laboral.

El contrato de trabajo puede definirse como un convenio testamentario mediante el cual una de las partes designadas como empleado se compromete a prestar sus servicios de manera personal y subordinada en beneficio de otro empleador designado, quien a su vez está obligado a abonarle una remuneración (Neves, 2018).

2.2.2.2. Elementos esenciales o propios del contrato de trabajo.

Los elementos indispensables que confluyen para determinar un contrato de trabajo son:

a) La Prestación personal de servicios

Exige que el trabajador preste sus servicios de manera personal y directa, es así, que la actividad dispuesta por el empleador es indesligable, lo cual es el objeto del contrato de trabajo (Rejas, 2018).

b) La subordinación

Implica que el trabajador está sujeto a subordinación por parte de su empleador, el cual

está facultado para normar reglamentariamente sus labores, así como brindar órdenes que sean necesarias para la ejecución de las mismas (Rejas, 2018).

c) La Remuneración

Es definida como el íntegro que el empleador paga al trabajador como contraprestación por sus servicios, este puede ser en dinero o en especie, siendo de su libre disposición; puesto que la doctrina, ante un contrato del cual surge la obligación de prestar servicios remunerados, debemos presumir que estamos ante una relación jurídica de naturaleza laboral y, por ende, la obligación del otorgamiento de determinados beneficios (Rejas, 2018).

2.2.2.3. Características del contrato de trabajo

Tiene las características siguientes:

a) Bilateral

Obligatoriamente debe estar conformada por el trabajador y el empleador (Anacleto, 2015).

b) Consensual

Las obligaciones y derechos de las partes nacen desde el simple consentimiento de los mismos (Anacleto, 2015).

c) Oneroso

Existe equivalencia entre ambos. Uno se beneficia con la prestación del servicio y el otro del salario (Anacleto, 2015).

d) Sinalagmático

Existen obligaciones recíprocas, este carácter del contrato tiene excepciones, ya que en ocasiones el trabajador percibe su salario aun sin prestar sus servicios, ejemplo: vacaciones, licencias por enfermedad (Anacleto, 2015).

e) Personal

Es personalísimo, no permite sustituirlo por otra persona (Anacleto, 2015).

f) Conmutativo

Las prestaciones son reales y específicas, el trabajo a realizar y el salario que se debe abonar (Anacleto, 2015).

g) Tracto sucesivo

La prestación del servicio del trabajador está sujeta a un periodo determinado o indeterminado. A lo que se considera que el contrato de trabajo tiene una vida dilatada normalmente (Anacleto, 2015).

h) Típico y normativo

Está regulado bajo las normas respectivas (Anacleto, 2015).

2.2.2.4. Los sujetos del contrato de trabajo

a) El empleador

Gómez (2016) afirma que es la persona por cuya cuenta y bajo cuya dependencia presta el trabajador sus servicios, siendo que por pagar la remuneración está obligado a dirigirla por cuenta, propia o ajena.

El Empleador es la persona natural o jurídica a quién el trabajador entrega su fuerza de trabajo, quien paga la remuneración y responde por las demás obligaciones laborales (Infantes et al., 2012).

b) El trabajador

Gómez (2016) sostiene que es la persona física que presta un Trabajo o dependencia o subordinación de otra persona.

El Trabajador es la persona física que, en principio directamente, se encuentra voluntariamente obligado a prestar servicios lícitos a través de una organización

empresarial total o preponderantemente ajena, que realiza sus fines usufructuando dichas prestaciones, las que pueden dirigir o hacer cesar, correspondiéndole por ello una remuneración (Infantes et al., 2012).

2.2.2.5. Desnaturalización de contrato de locación de servicios

La desnaturalización de contratos está reflejada en los contratos de Locación de Servicios o Contrato Administrativo de Servicio (CAS) bajo el D.L. N° 1057, los mismos que, manifiestan que los contratos están sujetos a modalidad por naturaleza temporal y se configuran en diferentes situaciones por necesidad del mercado o mayor producción de la empresa. Así como también existen otras configuraciones de contratos temporales. Sin embargo, para demostrar la vulneración del trabajador al ser desnaturalizado su contrato laboral debemos aplicar el principio de la primacía de la realidad (Anacleto, 2015).

2.2.2.6. Los beneficios sociales

2.2.2.6.1. Concepto

Los beneficios sociales son aquellos derechos ganados por el trabajador durante el tiempo de la prestación de servicio. Están sujetos al D.L. N° 728 Ley de competitividad y productividad laboral (régimen laboral de la actividad privada), estando reflejado en los contratos de bajo la siguiente condición: Contratados a plazo indeterminado, Contratados a plazo fijo y Los que cumplan con una jornada a tiempo parcial (menos de cuatro horas diarias), además de considerar a los trabajadores extranjeros (Jiménez, 2018).

2.2.2.6.2. Componentes de los beneficios sociales

Considera como beneficios sociales, a los siguientes:

a) Gratificaciones legales

Regulada por la Ley N° 27735 - Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, y que tal Reglamento fue aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2002-TR (Jiménez, 2018).

b) Asignación Familiar

Regulada por la Ley N° 25129, que se anuncia por el Decreto Supremo 035-90-TR, puesto que el estado asiste ante los trabajadores del sector privado mediante esta normatividad. Su finalidad primordial es que la asignación sea una manutención para aquellos trabajadores que cuenten con hijos menores o hijos mayores de edad que estén cursando estudios superiores. Siendo equivalente al 10% de la Remuneración mínima vital (RMV); este derecho es otorgado mensualmente incluido en su remuneración (Jiménez, 2018).

c) Las utilidades

Regulada por el D.L. N° 892, en corroboración del Decreto Supremo 009-98-TR, que se manifiesta cuando los trabajadores son contratados directamente por la empresa. Reconociendo cualquier tipo de contrato (contrato indeterminado, sujeto a modalidad o tiempo parcial). A continuación, el D.L. N° 892 menciona de qué manera serán percibidas las Utilidades en porcentajes en su art. 2; precisando: Empresas Pesqueras: 10%, Empresas de Telecomunicaciones: 10%, Empresas Industriales: 10%, Empresas mineras: 8%, Empresas de comercio al por mayor y menor, restaurantes: 8%, Empresas que realizan otras actividades: 5% (Jiménez, 2018).

d) Jornada de trabajo en sobretiempo

Regulada por el D.S. N° 007-2002-TR y la Constitución en su art. 25, precisa que la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho horas

diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. Resaltando que, los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y remuneración anual, al igual que el disfrute del tiempo libre y la compensación que son regulados por ley o convenio. Ante el incumplimiento de la jornada máxima y de comprobarse un exceso, se denomina una infracción de tercer grado que es amparado por el D.L. N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajado, además de sus normas reglamentarias (Jiménez, 2018).

e) Vacaciones remuneradas

Regulada por el D.L. N° 713, conforme al art. 17 de la presente Ley, el trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma interrumpida; sin embargo, cuando el trabajador solicite a su empleador el goce vacacional en periodos cortos, el empleador podrá autorizar siempre y cuando este no sea inferior a siete días naturales. A su vez, el actual Decreto Supremo N° 002-2019-TR, reitera que el trabajador puede solicitar el goce o disfrute del periodo vacacional de forma fraccionada; que es correspondiente a quince días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos; y, el resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en períodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimo de un día calendario (Jiménez, 2018).

f) La compensación por tiempo de servicio

Regulada por el D.L. N° 650, es el beneficio social que compensa al trabajador por los años de servicios aportados a una institución, por lo que, vendría hacer el soporte que beneficia al trabajador cuando es despedido, y en base al art. 1 tiene calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo (Jiménez, 2018).

2.2.2.7. Contrato de locación de servicios

2.2.2.7.1. Concepto

Este tipo de contrato y todo aquello que forman parte de este contrato de servicios materiales e intelectuales, se encuentra regulada en el art. 1764° y siguientes del CC, se debe tener claro que el locador no está sujeto a subordinación por parte del empleador. El locador prestará sus servicios para un trabajo determinado por cierto tiempo a cambio de una retribución (Anacleto, 2015).

2.2.2.7.2. Elementos esenciales

a) Prestación del servicio

El locador debe prestar personalmente el servicio, pudiendo sin embargo valerse bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación (Anacleto, 2015).

b) Retribución

El comitente se encuentra obligado ante el locador realizar un pago por la contraprestación de sus servicios. Esta retribución será avalada por el Recibo por Honorario emitido por el locador (Anacleto, 2015).

c) Autonomía

La prestación de servicios que efectúa el locador es independiente, autónoma, ya que no se encuentra bajo la dirección del comitente; éste podrá obviamente indicarle cuál es el resultado que espera obtener y fijar las instrucciones, pero no podrá dirigir la prestación de servicios que efectúe el locador, vale decir no podrá interferir en su labor (Anacleto, 2015).

2.2.2.7.3. Beneficios derivados

Cuando se haya celebrado el contrato de locación de servicios, se cumplirá con el pago de la retribución al locador por parte del comitente. Los beneficios que obtenga el locador serán los que estén suscritos en las cláusulas del contrato, por lo demás este contrato no genera otros beneficios ya que no existe (Anacleto, 2015).

2.2.2.8. Reposición por despido incausado

2.2.2.8.1. Despido

El despido es aquel acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador, el cual, para su validez, debe ser comunicado por escrito, sustentarse en causa justa y seguir un procedimiento basado en la ley. Se debe anotar que el ordenamiento reconoce al despido efectos inmediatos, con lo cual se presume la validez del acto extintivo del empleador (Blancas, 2013).

Cabe señalar que el despido tiene las siguientes características: a) Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del empleadores innecesaria e irrelevante, b) Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente, c) Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea reconocida por el trabajador, a quien está destinada, d) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato (Blancas, 2013).

2.2.2.8.2. Despido incausado

Teniendo presente lo mencionado por el TC, se entiende que el denominado despido incausado es 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 (Blancas, 2013).

2.2.2.8.3. Reposición al empleo

Referente a los supuestos de reposición al trabajo, el TC, consideró que, el trabajador afectado por un despido incausado, fraudulento o vulneratorio de derechos fundamentales, puede solicitar su reposición mediante un amparo. Además, se debe tener presente. Que, en los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización, establecida en el Artículo 38 de la Ley de productividad y competitividad laboral (Blancas, 2013).

2.3. Marco Conceptual

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

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios u jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, Reposición y Pago de Beneficios Sociales del Expediente N° 00398-2017-0-2402-Jr-La-02. Distrito Judicial De Ucayali - Pucallpa, 2022, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

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

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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación. La investigación es de tipo Cuantitativa – Cualitativa (Mixta)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

No experimental. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

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

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

porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

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

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

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 00398-2017-0-2402-JR-LA-02, que trata sobre Desnaturalización de contrato de locación, Reposición y pago de beneficios sociales.

La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias que se insertan como **anexo 1**; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable 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**.

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: 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.

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

4.6.2.1. La primera etapa. Será actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la

investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

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

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

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

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

la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento **(anexo 3)** y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, REPOSICIÓN Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00398-2017- 0-2402-JR-LA- 02; DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI - PUCALLPA. 2022

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato de trabajo, reposición y pago de beneficios sociales, Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00398-2017-0-2402-JR-LA-02. Distrito Judicial de Ucayali – Pucallpa. 2022?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre la Desnaturalización de Contrato de trabajo, reposición y pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el Expediente N° 00398- 2017-0-2402-JR-LA-02. Distrito Judicial de Ucayali – Pucallpa. 2022?	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, reposición y pago de beneficios sociales, en el Expediente N° 00398-2017-0-2402-JR-LA-02. Distrito Judicial de Ucayali – Pucallpa, ambas son de rango muy alta y muy alta, respectivamente.
ESPECIFICOS	1. ¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de contrato de trabajo, reposición y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de Contrato de trabajo, reposición y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de Contrato de trabajo, reposición y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	2. ¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato, reposición y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato de trabajo, reposición y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato de trabajo, reposición y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

4.8. Principios éticos

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

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

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1. Calidad de sentencia de Primera Instancia. Segundo Juzgado de Trabajo Permanente – Ucayali.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Clasificación de las sub dimensiones					Clasificación 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					40
		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					
	Parte resolutive		1	2	3	4	5	10	[1-4]	Muy baja					
		Aplicación del principio de congruencia					X		[9-10]	Muy alta					
							X		[7-8]	Alta					
							X		[5-6]	Mediana					
						X	[3-4]		Baja						
Descripción de la desición					X	[1-2]	Muy baja								

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

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

Cuadro 2. Calidad de Sentencia de Segunda Instancia. Primera Sala Laboral Permanente – Ucayali

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Clasificación de las sub dimensiones					Clasificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Medi a	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Medi a	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	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					
		Motivación del derecho					X		[13-16]	ALta					
							X		[9-12]	Mediana					
	Parte resolutive		1	2	3	4	5	10	[5-8]	Baja					
		Aplicación del principio de congruencia					X		[1-4]	Muy baja					
		Descripción de la desición					X		[9-10]	Muy alta					
							X		[7-8]	Alta					
						X	[5-6]	Mediana							
						X	[3-4]	Baja							
					X	[1-2]	Muy baja								

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

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

5.2. Análisis de Resultados

Los resultados revelan que las calidades de las sentencias son de calidad: muy alta respectivamente, lo que se explica de la siguiente forma:

De acuerdo a los resultados la pretensión fue la desnaturalización de contrato, reposición y pago de beneficios sociales, siendo los hechos expresados por la parte demandante lo siguiente: Que, por medio de los contratos de localización de servicios suscrito con la demandada (Ex Empleadora), se da inicio el 31.03.2015 su labor como Gestor de cobranzas en el área de facturación y cobranzas; estableciendo un horario de lunes a viernes 7:30 a 12:30 pm y de 02:30 a 05:30 pm y sábados de 08:00 am a 12:00 pm, con una remuneración mensual de S/ 1,1000.00 Soles y entrega tablero, polo, computadora, impresora entre otros para realizar sus funciones, teniendo su culminación de dicha labor el 31.03.2017. Respecto, al despido los fundamentos alegados fueron por motivos no previsto en la ley laboral; por otro lado, que al ser reconocido como trabajador le corresponde los beneficios sociales, además de los pactos colectivos; mientras que la parte demandada manifestó lo siguiente: Es falso, todo lo alegado por el demandante (ex trabajador), siendo lo cierto y real es que, no es un trabajador, las fechas fueron el 01.04.2015 hasta diciembre del 2016 de dicho contrato, para que realice el servicio de apoyo en campo en cartera, con una retribución (pago), teniendo presente a la naturaleza del contrato civil no se ha existido horario de trabajo. Asimismo, es falso sobre el despido invocado, lo cierto y real es que en mérito al documento denominado Resolución de Contrato por Acuerdo Mutuo suscrito con el locador, se dio por culminado la relación contractual, por lo que tenía pleno conocimiento de la fecha del cese del servicio. Por último, no se puede otorgar beneficios sociales, puesto que solo existió un vínculo civil, en razón a los contratos

de locación de servicios; por lo que, habiendo concluido el trámite como proceso ordinario, las decisiones fueron:

En primera instancia la decisión fue: Fundada la demanda, por lo declaro la desnaturalización de los contratos de locación de servicios correspondientes del 01.04.2015 a 01.03.2015 y reconoció la vinculación contractual a plazo indeterminado de naturaleza laboral privada entre las partes (demandante y demandada); en consecuencia, ordenó que se reponga al puesto y cargo con su respectiva remuneración. A su vez, pagar la suma de S/ 17,162.84 Soles por beneficios sociales que comprende: CTS, Remuneraciones vacacionales, Gratificaciones legales, Bonificaciones extraordinarias, Asignación Familiar, Bonificaciones y Asignaciones establecidas en las actas de Negociaciones de trato directo de los años 2015, 2016 y 2017, Bonificación por Escolaridad y entrega de 23 canastas básicas de víveres o en su defecto el valor en monto dinerario; además los costos del proceso, exonerando de las costas procesales.

Esta decisión fue impugnada mediante el recurso de apelación formulado por la demandada, quien solicitó se revoque parcialmente la sentencia, en el extremo que resolvió declarar fundada la demanda, y **la decisión en segunda instancia fue:** confirmar la sentencia venida en grado.

En la primera sentencia se detectó que: De acuerdo a los ítems que forman parte de la sentencia se puede expresar que en la versión de los hechos que son materia de litigio entre las partes en su oportunidad han sido probados de forma documentada por la parte demandante, en relación a la desnaturalización de contrato, reposición y pago de beneficios sociales. La parte demandada negó rotundamente el vínculo laboral, mas no acreditó con documentos que justifiquen su veracidad.

Luego de haber sido probado los hechos y aplicando el Principio de la Primacía de la realidad y habiéndose configurado entre las partes la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se emitió sentencia declarándose fundada la pretensión del demandado en todos sus extremos.

Lo que hace referencia a la argumentación, se aplicó en el caso concreto el TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, y la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo. Se enfatizó a la norma de la materia considerando en base al derecho vulnerado. Se puede mencionar que en cuestiones de motivación en el caso de la sentencia en estudio hubo esmero en valorar las pruebas y aplicar el derecho sustantivo.

En síntesis, se puede decir que para la emisión de la sentencia se debe tener en cuenta que las decisiones unilaterales y arbitrarias por quienes ejercen el derecho deben cumplir con el principio de congruencia, respeto a la petición y pruebas admitidas, para obtener un veredicto justo con apego a las normas. Por el cual el Juez debe delimitar su actuación al resolver toda controversia, en suma, la sentencia emitida por el magistrado debe proferirse de acuerdo a la pretensión, a fin de que exista relación jurídica de lo pedido y resuelto (Toledo, 2009).

En la segunda sentencia se detectó que: Se hace mención que se hizo un recuento y verificación de los hechos y del proceso realizado en primera instancia. Por las consideraciones expuestas se llegó a la conclusión de confirmar la decisión formulada en la sentencia de primera instancia declarando fundada la Demanda sobre Desnaturalización de contrato, reposición y pago de beneficios sociales a favor del demandante.

Al respecto, se puede indicar que el juzgador fue explícito en asignar estos datos, puesto que en la sentencia se evidencia el objeto de impugnación por parte del apelante, para saber en qué extremo ha sido apelado la misma; así como también se ha indicado la pretensión de la parte contraria, con la finalidad de describir todo el suceso del proceso materia a sentenciar; por lo que el juez ha señalado dichos actos procesales, siendo estos relevantes en el proceso.

En síntesis, se puede decir que el manejo del principio de motivación en la sentencia en estudio hubo esmero tanto para valorar las pruebas, para aplicar el derecho sustantivo. Son razones que justifican una decisión judicial, los cuales contiene reflexiones sobre los hechos y normas jurídicas, a fin de resolver determinada pretensión, asimismo, permitirá a las partes procesales, conocer las causas por las que fue que negada o reconocida determinada pretensión (Priori, 2016).

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los objetivos específicos, el propósito de la presente investigación fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y pago de beneficios sociales, asunto previsto en el artículo 4°, 22°, 23°, 24°, 31°, 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Competitividad y Productividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR; Decreto Supremo N° 001-97-TR (CTS), artículos 10° y 23° del Decreto Legislativo N° 713 (Remuneraciones vacacionales), Ley N° 27735 (Gratificaciones Legales), artículo 3° de la Ley N° 29351 – artículo 3° Ley N° 30334 – literal a, del artículo 6° de la Ley N° 26790 (Bonificación extraordinaria), artículo 2° de la Ley N° 25129 – artículo Decreto supremo N° 035-90-TR (Asignación familiar), artículo 41° del Decreto supremo N° 010-2003-TR (Negociaciones de Trato Directo), el segundo párrafo del artículo 10° de la Ley N° 28652 (Bonificación por escolaridad) al cual la decisión fue:

- En primera instancia: Declarar fundada la demanda.
- En segunda instancia: Confirmar la sentencia venida en grado.

La primera es de calidad muy alta; porque, porque se logró evidenciar y comprobar el derecho reclamado a favor del demandante con el reconocimiento del vínculo laboral, reposición y pago de beneficios sociales.

En la parte expositiva se evidencia la introducción y la postura de las partes. En donde se visualiza en la resolución la identidad de las partes, el problema a resolver y registra la posición de ambas partes tanto del accionante como de la parte contraria en lo que expone, sostiene y peticiona.

En su parte considerativa, se puede evidenciar la motivación de los hechos materia en Litis. Así como también la motivación del derecho, donde los fundamentos serán herramienta del juzgador para la emisión de la sentencia en la parte resolutive.

En la parte resolutive, como es de conocimiento se evidencia la emisión de la sentencia emitida por el superior competente, quien tomará en cuenta la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión. El mismo que pondrá fin al proceso.

La segunda es de calidad muy alta; porque de todo lo analizado y meritado en la sentencia de primera instancia, se concluyó que el demandado le asiste el derecho de reposición y pago de beneficios sociales al demandante.

Los parámetros previstos para la parte expositiva las que se cumplen con menor frecuencia; es decir aquellos que están relacionados con la introducción y la postura de las partes. El contenido si bien destaca datos de la resolución, la identidad de las partes, el asunto o problema a resolver, y registra la posición de ambas partes tanto del accionante como de la parte contraria en lo que expone, sostiene y peticiona; sin embargo, referente a los actos procesales relevantes del proceso, se evidencia nulidades, el no agotamiento de los plazos, así como el aseguramiento de las formalidades del proceso.

Los parámetros previstos para la parte considerativa las que se cumplen totalmente; es decir los que están relacionados con la motivación de los hechos y la motivación del derecho. El contenido de los fundamentos que se vierten revela que el juzgador tiende a dar las razones en forma exacta y objetiva, respetando las decisiones adoptadas en la parte resolutive.

Los parámetros previstos para la parte resolutive las que se cumplen con mayor frecuencia; es decir los que están relacionados con el principio de congruencia y la

descripción de la decisión. El contenido de las decisiones revela que el juzgador se ha pronunciado en forma clara frecuentemente, respecto de todas y cada una de las pretensiones planteadas por las partes, oportunamente en el proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: *Gaceta Jurídica*. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Achulli, M., & Huamán, E. (2011). *Estudios sobre los medios impugnatorios en los procesos laborales y constitucionales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Almario, E. y Monsalve, A. (2019). “Desnaturalización de los Contratos de prestación de servicios entre particulares y el estado colombiano en el período 2008-2018”. [Universidad La Gran Colombia –Tesis para obtener el grado de Especialista en Derecho Administrativo]. Recuperado de https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6238/Almario_Monsalve_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anacleto, V. (2015). *Manual de derecho del trabajo*. Lima: Lex & Iuris.
- Arce, E. y Neves, J. (2016). *Código de derecho laboral Vol. I. Régimen laboral de la actividad privada*. Lima: Palestra.
- Arevalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Lima: Institución Pacifico S.A.C.
- Ariano, E. (2016). *Resoluciones judiciales, impugnaciones y la cosa juzgada*. Lima: Instituto Pacifico.
- Barrancos, C. (2017). “Sobre la claridad del lenguaje en las sentencias de la suprema corte de justicia de la nación en México”. [Universidad Autónoma del Estado De México –Tesis para obtener el grado de maestro en estudios jurídicos]. Recuperado de http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/66173/Tesis_maestr%c3%ada_cesar_bc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bazán, C. (2020). *Corrupción y reformas judiciales en el Perú del bicentenario: ¿No hay mal que dure quinientos años ni cuerpo que lo resista?* Obtenido de <https://www.revistaideele.com/2020/10/24/corrupcion-y-reformas-judiciales-en-el-peru-del-bicentenario-hay-mal-que-dure-quinientos-anos-ni-cuerpo-que-lo-resista/>
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista Editores.
- Campos, H. (2018). *Crisis de la justicia en Perú: un problema y una posibilidad*. Recuperado de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/relaciones-exteriores-e-internacional/crisis-de-la-justicia-en-peru-un-problema-y>

- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20disenñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20disenñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Carrillo, F. (2013). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Ideas Solución Editorial.
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Expediente N° 00398-2017-0-2402-JR-LA-02; Distrito Judicial De Ucayali – Pucallpa - Perú
- Flores, K. (2018). “Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017”. [Universidad Autónoma del Perú – Tesis para obtener el título de abogado]. Recuperado de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/449/Tesis%20Katherine%20F..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, F. (2016). *Contrato de trabajo*. Lima: Adrus.
- Haro, J. (2010). *Estudio preliminar de la nueva ley procesal del trabajo (Ley N°29497)*. Lima: Ediciones Legales.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill
- Huamán, L. (2015). *La competencia del juez laboral en la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Grijley.
- Infantes, G., Mucha, R. y Egusquiza, B. (2012). *Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador*. Lima: Pacifico Editores.
- Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>
- Jiménez, L. (2018). *Beneficios laborales en el sector público*. Lima: Instituto Pacifico.

- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9.* (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud
- Malca, V. (2017). *Litigación & proceso. En la nueva ley procesal del trabajo.* Lima: Jurista.
- Mendez, M. y Díaz, A. (2018). “Desnaturalización del contrato de trabajo a través de contratos de locación de servicios en la municipalidad distrital de la Esperanza – 2018”. [Universidad César Vallejo – Tesis para obtener el título de abogada]. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36713/mendez_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Monroy, J. (2017). *Teoría general del proceso.* Lima: Communitas.
- Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo.* Lima: PUCP.
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis.* Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Paredes, G. (2022). “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato; expediente N° 00620-2017-0-2402-JR-LA-02; distrito judicial de Ucayali- Pucallpa,2022”. [Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – Tesis para obtener el título de abogada]Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/26916/CALIDAD_CONTRATO_PAREDES_%20SALAZAR_%20GINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Priori, G. (2016). *Argumentación jurídica y motivación de las resoluciones judiciales.* Lima: Palestra.
- Priori, G. (2018). *La prueba en el proceso.* Lima: Palestra.

- Priori, G., Carrillo, S., Glave, C., Pérez-Prieto, C. y Sotero, M. (2011). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Ara.
- Rejas, A. (2018). *Derecho laboral*. Lima: Grijley.
- Rodríguez, J. (2018). *Manual práctico del proceso laboral*. Lima: Motivensa.
- Rosenberg, L. (2019). *La carga de la prueba*. Lima: Ara.
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-suppo-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Toledo, O. (2009). *Nulidad de cosa juzgada fraudulenta en materia laboral*. Lima: Grijley.
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.
- Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marco
- Vilchez, L. (2018). *Desnaturalización del contrato de trabajo*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266/12830>

ANEXOS

Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 00398-2017-0-2402-JR-LA-02; Distrito Judicial de Ucayali.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 00398-2017-0-2402-JR-LA-02
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : C
ESPECIALISTA : D
DEMANDADO : A
DEMANDANTE : B

SENTENCIA N° 310-2017-2°JTU

RESOLUCION NÚMERO DOS.

Pucallpa, veintiocho de setiembre del año dos mil diecisiete.

I. ANTECEDENTES:

Mediante escrito de fojas 153 a 162, el ciudadano “A” interpone demanda sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS** contra la **EMPRESA “B” S.A.**, a fin de que se reconozca la existencia de vínculo laboral por desnaturalización de los contratos de locación de servicios, se ordene su reposición en el puesto de trabajo y que la demandada cumpla con abonar la suma de S/ 29,043.92 (Veintinueve mil cuarenta y tres con 92/100 Soles), por conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales de fiestas patrias y navidad, remuneraciones vacacionales trucas e indemnización por el no goce de descanso

vacacional, asignación familiar, bonificaciones extraordinarias y reparto de utilidades, así como también el reconocimiento y pago de las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociaciones de trato directo de pacto colectivo desde el año 2015 hasta el año 2017, más el correspondiente pago de los intereses legales y financieros generados por el no pago oportuno de tales conceptos, con costas y costos del proceso. Para lo cual alega que ingresó a trabajar para su ex empleadora Empresa “B” el 31 de marzo del 2015, suscribiendo contratos de locación de servicios hasta el 31 de marzo de 2017, desempeñando el cargo de Gestor de Cobranzas en el departamento de facturación y cobranzas, labores que por su propia característica son de naturaleza permanente y necesarias para el normal funcionamiento de la empresa. Así mismo señala que para realizar sus labores la empresa le proveía de implementos tales como tablero, polos con el distintivo de la empresa, computadora para elaboración de informes, impresora, papel bond, entre otros; estando sujeto al horario de trabajo de lunes a viernes de 7:30 a 12:30 pm y de 02:30 a 05:30 pm y sábados de 08:00 am a 12:00 pm y como contraprestación recibía la suma de S/ 1,100.00 Soles mensuales; asimismo, señala que el accionante debió ser despedido por la comisión de un falta grave o haber expresado o acreditado la existencia de una causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral, lo que no ha sucedido; en cuanto al reconocimiento de derechos laborales, solicita el pago de beneficios sociales que por ley le corresponden, así como demás beneficios laborales que se ganaron mediante pactos colectivos.

Por Resolución Número Uno, de fecha 18 de mayo 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 20

de junio de 2017, fecha en la cual no se logró acuerdo alguno entre las partes, 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 que comprende el 31 de marzo de 2015 hasta el 31 de marzo de 2017.

Que, como consecuencia de lo antes referido; se ordene a la demandada que cumpla con reponer al actor en su puesto de trabajo, esto es Gestor de Cobranzas en el Departamento de Facturación y Cobranzas de la empresa demandada, en virtud del despido incausado del que habría sido objeto.

Que, se ordene a la demandada que registre al actor en el libro de planillas de los trabajadores a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, reconociéndole todos los derechos y remuneraciones que le corresponde como tal.

Solicita el pago de S/ 29,043.92 Soles por concepto de beneficios sociales que comprende: (Compensación por tiempo de servicios, Gratificaciones legales defiestas patrias y navidad, Remuneraciones vacacionales truncas e indemnización por el no goce del descanso vacacional, Asignación familiar, Bonificaciones Extraordinarias y Reparto de utilidades); 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.

Solicita el pago de los intereses legales y financieros más costas y costos del proceso.

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 232 a 240,

ejerciendo su defensa sobre el fondo de lo pretendido en la demanda, negándola y contradiciéndola; alegando que resulta falso y contradictorio que el demandante haya ingresado a laborar para su representada, cuando de sus contratos de locación de servicios suscritos desde el periodo del 01 de abril del 2015 a diciembre del 2016 se le contrata para que preste servicios como 'apoyo en campo en cartera morosa', conforme se desprende de la cláusula segunda de los contratos de locación, sin haberse acreditado que haya existido continuidad y permanencia, así como tampoco se acredita subordinación. Además señala que, el demandante con la sola presentación de los contratos suscritos pretende acreditar que ha existido la prestación de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, sin embargo, de los medios probatorios ofrecidos no se acredita la existencia de los elementos esenciales que configuran un contrato de trabajo; añade además que, el demandante no acredita la supuesta subordinación a la que se encontraba sometido, pues no ha ofrecido medio probatorio que lo demuestre, de igual modo, resulta falso que el demandante haya cumplido un horario de trabajo, pues tampoco ha cumplido con acreditar tales hechos. Además alega que, los pagos efectuados por su representada correspondieron a la retribución establecida de mutuo acuerdo en los contratos de locación de servicios, donde se puede apreciar que no hubo continuidad y permanencia. Sobre el despido incausado indica que, tenía pleno conocimiento sobre el término de su plazo de contratación, asimismo ha suscrito acuerdos de resolución de contratos por mutuo acuerdo, a través de los cuales las partes deciden dar por concluida la relación contractual, así mismo no acredita haber ingresado a prestar servicios por concurso público, entre otros aspectos. Finalmente, sobre los beneficios sociales, señala que, al estar sujeto a una relación de orden civil mediante la suscripción de contratos de locación de servicios, no resultan amparables

los beneficios reclamados.

Revisado el escrito de contestación de la demanda, se resolvió tener por contestada la demanda, y por formulada las cuestión probatoria de tacha, asimismo, se citó a las partes a la Audiencia de Juzgamiento, la cual se programó para el día jueves 21 de setiembre de 2017, la misma que se llevó a cabo con la participación de las partes y sus abogados, conforme al archivo de audio y video y el acta que obra en autos de fojas 244 a 248, ocasión en la cual la parte demandante se desistió de la pretensión referida al reparto de utilidades, se realizó la confrontación de posiciones de los abogados de las partes, y 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 que comprende el 31 de marzo de 2015 hasta el 31 de marzo de 2017.

Determinar si corresponde ordenar a la demandada que cumpla con reponer al actor en su puesto de trabajo, esto es Gestor de Cobranzas en el Departamento de Facturación y Cobranzas de la empresa demandada, en virtud del despido incausado del que habría sido objeto.

Determinar si corresponde ordenar a la demandada que registre al actor en el libro de planillas de los trabajadores a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, reconociéndole todos los derechos y remuneraciones que le corresponde como tal.

Determinar si corresponde ordenar el pago de S/ 29,043.92 Soles por concepto de beneficios sociales que comprende: (Compensación por tiempo de servicios, Gratificaciones legales de fiestas patrias y navidad, Remuneraciones vacacionales truncas e indemnización por el no goce del descanso vacacional, Asignación familiar

y Bonificaciones Extraordinarias); 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.

Determinar si corresponde ordenar el pago de los intereses legales y financieros más costas y costos del proceso.

Luego de ello, se admitieron y actuaron los medios probatorios pertinentes, 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, cuyos fundamentos son los siguientes:

II.- FUNDAMENTOS:

Consideraciones Previas.-

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.

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, 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, 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*, relevándose de aquellas que no tenga esa finalidad.

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 video 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.

En lo concerniente a lo solicitado por la demandada en cuanto a tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 01647-2013-PA/TC, en lo que respecta a ello, debe señalarse en *primer plano* que no constituye una sentencia vinculante, en *segundo plano*, el contenido y lo que se resuelve

en la aludida sentencia está referido a un caso en particular, en la cual explican que la reposición laboral (*entendida como estabilidad laboral*) no forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo que deba ser restituido a través de un proceso constitucional de amparo por cuanto el derecho a la estabilidad laboral no está prescrito en la Constitución de 1993, razón por la cual se declara su improcedencia, cuestión que no debe confundirse, en aplicación análoga al presente caso; y *por último*, no debemos olvidar que existe numerosa jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema en las cuales determinan la vía procedimental de la pretensión de reposición, así como también, establecen cuando estamos frente a un despido nulo, fraudulento e incausado, y los efectos que acarrearán si se determina que ha existido un despido arbitrario en cualquiera de sus manifestaciones. Por lo cual se debe prescindir de lo solicitado por la demandada.

Delimitación de la controversia.-

Lo que solicita el demandante “A” es que la demandada EMPRESA “B” S.A., cumpla con reconocerle una relación contractual de naturaleza laboral y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición al mismo puesto que desempeñaba hasta antes de su cese, asimismo, que la demandada cumpla con pagarle sus beneficios sociales y las bonificaciones extraordinarias contenidas en los pactos colectivos.

Cuestiones probatorias.-

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"*.

Tal como se aprecia de la contestación de la demanda, así como, del archivo del audio

y video de la Audiencia de Juzgamiento, la parte demandada formula **tacha** contra los Informes N° 005,007-2016-CORTES Y RH/B SA e Informes N° 10, 11, 23, 54, 55 y 56 - CORTES Y RH/BSA, contenidos en el anexo 1-G (*punto 7*), contra los reportes de Padrones de Visitas, contenidos en el anexo 1-H (*punto 8*), y contra el Plan de Trabajo 2017 del Departamento de Cobranza, contenido en el anexo 1-J (*punto 10*), del escrito de demanda, argumentando que dichos medios probatorios son documentos falsos, contienen información que no es real, mucho menos puede probarse lo que en ellos se señalan, los mismos que no fueron solicitados y mucho menos entregados por la demandada a favor del demandante, puesto que, el demandante debió haber solicitado copia fedateada de todos los documentos que ha ofrecido en su demanda, con ello acreditar de manera objetiva y con medios probatorios obtenidos en forma regular y fehaciente para no dejar a la suspicacia su veracidad.

La *tacha* es aquella cuestión probatoria que tiene por finalidad cuestionar la validez de los documentos ofrecidos por la otra parte y debe fundamentarse en la falsedad o nulidad de los mismos, conforme a lo dispuesto en los artículos 242° y 243° del Código Procesal Civil, es decir, cuando se pruebe la falsedad del documento en un proceso civil o ésta ha sido declarada en un proceso penal, cuando el documento adolezca de una manifiesta ausencia de una formalidad esencial prescrita por ley bajo sanción de nulidad y cuando se comprueba la falsedad o inexistencia de la copia de un documento público; asimismo, debe tenerse en cuenta que la *tacha* no tiene como finalidad cuestionar el contenido del documento que se ofrece como medio de prueba, es decir, que esta cuestión probatoria no está destinada a declarar la nulidad del acto que contiene dicho documento, pues este aspecto deberá hacerse valer vía acción y no como incidente.

En el presente caso, verificado los argumentos expuestos por la demandada en la Audiencia de Juzgamiento (*ver y oír el minuto 23:40 en adelante*) se advierte que la tacha propuesta no se fundamenta en ninguno de los supuestos antes señalados, pues el hecho que presuma la falsedad de los documentos al desconocer su procedencia, no es equiparable a que se establezca que los documentos sean falsos, por cuanto está ausente el factor adulteración o cuestionamiento de autenticidad, situación que no se puede enmendar al afirmar que, el documento que se cuestiona, a raíz de suposiciones, se haya obtenido de manera ilícita, o por el solo hecho que fueron presentados en copias simples sean falsos, supuestos alegados por la demandada que son ajenos a los que la norma establece, motivo por el cual la tacha no puede ser estimada, máxime si no se ha acreditado con medio de prueba alguno que los referidos documentos adolezcan de nulidad por incumplir algún requisito de validez o que hubiere sido declarado nulo en otro proceso judicial o que el soporte que lo contiene sea falso, además debe tenerse en cuenta que el valor probatorio de dichos documentos constituye una prerrogativa del Juzgador quien al momento de emitir sentencia deberá valorar en forma conjunta todos los medios de prueba, utilizando su apreciación razonada, de conformidad con lo señalado en el artículo 197° del Código Procesal Civil, por lo que las alegaciones realizadas por la demandada constituyen meros argumentos de estrategia legal, pero que no sirve de sustento para amparar la tacha propuesta, por lo que, la referida **tacha deviene en infundada.**

Por otro lado tenemos **la Oposición** formulada por la parte demandante, respecto de la Exhibición de "*los documentos que dispongan el sometimiento de horarios de trabajo, llamadas de atención y/u otro que implique la subordinación a favor de mi representada*", tiene como sustento la imposibilidad de poseer la documentación

requerida dado que la empresa demandada en su afán en encubrir una relación de naturaleza laboral, no entregaba ningún documento que pudiese acreditar una relación laboral.

En el presente caso, atendiendo que en el acto de la audiencia de juzgamiento se requirió a la parte demandante cumpla con presentar el Boucher de pago del arancel judicial por el concepto de Oposición, el cual hasta la fecha no ha sido presentada, por lo que, haciendo efectivo el apercibimiento decretado en la mencionada audiencia, se deberá **rechazar la Oposición interpuesta por la demandante.**

Sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos por las partes.-

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 que comprende el 01 de abril del 2015 hasta el 31 de marzo del 2017 y como consecuencia de ello, se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes. 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”, siendo que los elementos básicos del contrato de trabajo son los siguientes: prestación personal, remuneración y

subordinación. 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.

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 procederse a verificar la concurrencia de sus elementos.

La presunción de laboralidad.-

Conforme a lo señalado en el numeral 2 del artículo 23 de la Ley Procesal del Trabajo, 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), es decir, 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 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*".

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.

Elementos del Contrato de Trabajo.-

Siendo así, y existiendo controversia, respecto de la naturaleza civil o laboral de la relación contractual que existió entre las partes, 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.

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 *intuitu personae*, condición que es requerida por el artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR “TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, 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, 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.

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 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo de 2017, conforme se acredita con los contratos de locación de servicios, obrantes a fojas 05 a 20, y los recibos por honorarios, obrantes en autos de fojas 55 a 78, de los que se puede apreciar que en los contratos de locación de servicio, en la cláusula tercera, apartado j) señalan como obligación del locador lo siguiente: *"no podrá subcontratar la ejecución del servicio ni total ni parcial; así como tampoco*

*ceder ni trasladara terceros las condiciones, obligaciones y derechos pactados en el contrato, salvo autorización previa de la Empresa Municipal de Agua Potable y alcantarillado de Coronel Portillo S.A", con lo que se refleja el carácter personal de la contratación; aunado a ello que la demandada no ha alegado ni acreditado que el demandante fue asistido, ayudado, reemplazado o asistido por terceros, por lo que, atendiendo a que las labores o actividades inherentes al servicio que prestó el actor a favor de la demandada, están referidas, a prestar Apoyo en campo en cartera morosa, esto es, apoyo en las notificaciones a usuarios morosos, recopilación, registro y actualización de información, las mismas que, de acuerdo a las máximas de la experiencia, constituyen labores que no pueden ser delegadas 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, 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 Ley Procesal del Trabajo.*

La subordinación: conforme a lo establecido en el artículo 9° del Decreto Supremo N° 00397-TR, 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.

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”.

En el presente caso, se tiene que conforme a lo señalado en el fundamento anterior, se encuentra acreditada la prestación personal de servicios de la 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 Ley Procesal del Trabajo, 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”, 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.

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 (*apoyo en campo en la carteramorosa*), estas obligaciones 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 las labores, conforme a la necesidad del mercado y a sus propias necesidades.

Al respecto es de verse que, en la Audiencia de Juzgamiento el actor señaló que ingresó a trabajar para la demandada el 01 de abril del 2015 hasta el 31 de marzo del 2017, habiendo realizado labores, de Gestor de cobranzas, notificando a los usuarios morosos con más de cuatro meses de deuda, siendo la demandada quien le entregaba todas las herramientas con las que iba a realizar su labor, estando a disposición de su Jefe inmediato Patricia Flores, Jefe del Área de Facturación, agregando que realizaba en un horario de lunes a viernes de 07:30 a.m. a 12:30 p.m. y de 02:30 p.m. a 05:30 p.m. (*ver y oír el minuto 34:57 en adelante*), sumado a ello, se puede verificar de los contratos de locación de servicios, obrantes de fojas 05 a 20, en su cláusula tercera a., b., y c., las obligaciones del actor eran de apoyo en las notificaciones de usuarios morosos. 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, 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.

Además, debe agregarse que los servicios ejecutados por el demandante fueron utilizando los materiales e insumos proporcionados por la demandada, con la percepción de 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 registro y actualización de información de las conexiones de agua y desagüe. 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 ésta se encontraba sujeta a dependencia, razón por la que se determina la existencia de subordinación entre la demandada y el demandante.

La remuneración: Conforme lo señala el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 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/. 1,100.00 Soles**; en tal virtud, ésta Judicatura concluye que dicho importe 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, permanentes y acescentes; 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.

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° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, durante los citados períodos comprendidos desde el 01 de abril del 2015 hasta el 31 de marzo del 2017, conforme se aprecia de los contratos de locación de servicios, obrante en autos de fojas 05 a 20, **debiendo reconocérsele al demandante la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado.**

Por otro lado, debemos resaltar que, analizada la conducta de la demandada se aprecia que previo al inicio de la presente acción, la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo a través del Acta de Infracción N° 000100/2016/DRTPEU, obrante en autos de fojas 21 a 54, luego de hacer las actuaciones inspectivas correspondientes, advirtió que si bien formalmente el contrato celebrado entre la demandada y el demandante había sido de naturaleza civil, sin embargo, ello no fue comprobado por el Inspector de Trabajo, quien en uso de la facultad conferida por el Decreto Legislativo N° 910,

aplicando el principio de primacía de la realidad, esto es, lo que vio y constató in situ, aparentemente tales contratos se habrían desnaturalizado, imponiendo finalmente a la demandada las multas correspondientes.

Sobre el despido incausado y la reposición de la actora.-

En lo concerniente al segundo hecho sujeto a actuación probatoriatendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada quecumpla con reponer al actor a su puesto de trabajo en virtud del despido incausado del que habría sido objeto. Sobre el particular, al haberse declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscrito por las partes, se determinó la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado entre las partes, bajo el régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, razón por la cual, corresponde analizar si el despido del cual fue objeto el actor fue provocado por una conducta relacionada a su capacidad o conducta que es sancionada con el despido.

Siendo así, debe tenerse en cuenta lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC(Caso FETRATEL contra Telefónica del Perú S.A.A.) ha señalado que: *“Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación". No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones: “El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido*

este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34º, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional. La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23º de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43º ("República" "social") y 3º de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral. La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional".

De esta forma, a partir de la indicada sentencia, que, dicho sea de paso, marcó un antes y un después en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en temas de carácter laboral, existe la posibilidad de la tutela restitutoria (reposición) si el trabajador acude a la vía constitucional del amparo invocando el despido incausado que en términos de

lo regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728, **equivaldría a una modalidad del despido arbitrario.**

Posteriormente, y en virtud de que a partir de la expedición de la sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC se observó una tendencia creciente a la amparización de las acciones impugnatorias del despido arbitrario y en el marco de lo regulado por la derogada Ley N° 23506, Ley de Habeas Corpus y Amparo, -que establecía el amparo alternativo-, el Tribunal Constitucional emitió la sentencia de fecha 13 días de marzo del 2003 en el expediente N° 9762001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, prevé que los efectos restitutorios (*readmisión en el empleo*) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) **Despido incausado** y c) Despido fraudulento.

En efecto, a partir de esta sentencia se produce una nueva clasificación del despido a efectos de su evaluación en sede constitucional. De esta forma, conforme a esta sentencia se produce el denominado despido nulo cuando se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales, se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (*o por haber actuado en esa condición*), se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc., se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (*siempre que se produzca en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto*), se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida (*Ley N° 26626*), y se despide al trabajador por razones de discapacidad (*Ley N° 27050*). Por otro lado,

se produce el 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; y, por último, se configura el denominado despido fraudulento, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la “fabricación de pruebas”.
(Fundamento 15).

Cabe acotarse que, a través del Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del año 2012, realizado en la ciudad de Lima, dentro de sus conclusiones sobre el Tema N° 01, referido a la procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la Vía Laboral regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497); acordó por unanimidad que: “Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de **despido incausado** o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única”. Por ende en virtud al citado acuerdo, los Jueces Especializados Laborales que conozcan procesos con la NLPT, son competentes para conocer las demandas de reposición como consecuencia del despido incausado y despido fraudulento.

Conforme lo prescribe el artículo 22° del TUO de la Ley de Productividad y

Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, para el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada resulta indispensable la existencia de una causa justa de despido, del mismo modo, el artículo 23° de la referida norma específica las causas justas de despido relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador. Siendo así, tenemos que en el caso de autos, se ha determinado la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado entre las partes, dado que los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes, se han desnaturalizados, lo cual incide en el hecho, que el demandante necesariamente debió ser despedido por causa justa, debidamente comprobada, y a través de un procedimiento establecido por ley, lo cual no ha sucedido en el presente caso, puesto que la demandada unilateralmente ha prescindido de los servicios del demandante, pese a que el demandante sólo podría ser despedido por causa justa relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador, tal como lo prevé el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Si bien, la parte demandada al contestar la demanda y en la Audiencia de Juzgamiento sostuvo que el actor optó por manifestar su voluntad al resolver su vínculo contractual que tenía con la demandada, mediante Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo, obrante a folios 181, del cual se colige que, en papel, la prestación de servicio del actor debía concluir el 31 de marzo del 2017, sin embargo, es necesario precisar que constituye una herramienta importante para resolver las causas en este nuevo modelo procesal el hecho de que lo oral tenga prevalencia sobre lo escrito, lo cual tiene su sustento jurídico en el artículo 12° de la NLPT, es por ello que, muy al margen de lo que las partes hayan expresado a través de sus respectivos escritos, tanto de demanda como de contestación de la misma, es de verse que **al realizarse la audiencia de**

juzgamiento se acentuaron ciertas situaciones que dejaban entrever un vicio en la voluntad del demandante que firmó los documentos denominados Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo, que perderían su validez para ser tomados como medio probatorio que acreditaría una presunta causa de extinción del contrato válido, es así que, de acuerdo a lo manifestado por el demandante en su declaración de parte (*ver y oír minuto el video del minuto 39:15 en adelante*), al término de sus contratos le hacían firmar unos documentos que no le permitían leer, dado que solo le mostraban la parte donde llevaba su nombre, documento que constituía un requisito previo a la firma de un nuevo contrato, afirmando incluso que al término de su último contrato se negó a firmar dicho documento, por lo que le manifestaron que si no quería firmar se acercara con el Asesor Legal o con el Gerente de la empresa, siendo que al día siguiente ya no lo dejaron ingresar a la empresa. Asimismo manifiesta que esta situación se repetía cada vez que debía firmar un nuevo contrato y que todos los trabajadores debían firmar este documento o corrían el riesgo de ser despedidos, es decir constituía una práctica permanente de la demandada. De lo expuesto, es evidente, para esta judicatura, que la demandada se adelantó o anticipó a la acción judicial iniciada por el demandante a fin de cuestionar el despido incausado del cual fue objeto, para que de esa manera, prevenga alguna restitución o reposición del demandante a su puesto de trabajo, para ello, elaboró ventajosamente los documentos denominados Resolución de Contrato por Mutuo Acuerdo para hacerlos firmar al demandante, así justificar, en sede judicial, que la extinción de los contratos estaba dada conforme a la LPCL, es decir, la demandada con intención de producir un mutuo disenso con aparente validez tenía por finalidad la renuncia del demandante a su estabilidad laboral proveniente de un contrato de trabajo a plazo indeterminado que fuese encubierto por contratos civiles, aunado a ello que se

advierte de las resoluciones de contrato por mutuo acuerdo obrantes a fojas 177 a 181, que dicho actuar de la demandada era recurrente, lo que deja en evidencia que la suscripción de dichas resoluciones no reflejan la real voluntad del servidor, y corrobora lo señalado por el demandante al señalar que le hacían firmar referido documento como requisito previo para firmar un nuevo contrato, circunstancias 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.**

Por lo expuesto, en atención a la argumentación de la demandada de haber cesado al demandante por culminación del contrato de locación de servicios (*31 de marzo del 2017*), la misma que no se ajusta al plano de la realidad, pues lo que vinculó a las partes fue un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, en consecuencia, esta judicatura determina que no existió ningún procedimiento previsto por ley que hubiese otorgado a la demandada alguna justificación para despedir al actor, puesto que, al no haber instaurado el procedimiento contemplado en los artículos 31° y 32° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el actuar de la demandada vulnera el Derecho al Trabajo, pues su proceder contravino la Constitución Política del Estado y la normatividad laboral, además, de autos no obra medio probatorio que pueda acreditar que el demandante estuvo dentro de las causales previstas en el artículo 23° y 24° del

Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del

trabajador:

- a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

La comisión de falta grave;

La condena penal por delito doloso;

La inhabilitación del trabajador.

Decreto Supremo N° 003-97-TR, atribuible a su capacidad o a la conducta que ameriten su despido, por consiguiente, resulta amparable ordenar la reposición del demandante al puesto que venía desempeñando. **Por ende, deviene en fundado este extremo de la demanda referido a la reposición del actor.**

Sobre el pago de beneficios sociales.-

En lo concerniente al cuarto hecho sujeto a actuación probatoria, tendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada el pago de S/ 29,043.92 Soles por concepto de beneficios sociales comprendidos en: (Compensación por tiempo de servicios, Gratificaciones legales de fiestas patrias y navidad, Remuneraciones

vacacionales truncas e indemnización por el no goce del descanso vacacional, Asignación familiar y Bonificaciones Extraordinarias); 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; 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 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo de 2017, se procederá a realizar el cálculo de los mismos, conforme a lo peticionado.

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. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar el presente beneficio durante el período que va desde el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo del 2017, teniendo como remuneración para el cálculo, la remuneración histórica percibida por el actor, conforme se pasa a detallar:

Depósito	Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración al mes de	Básico	Asignación Familiar	Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS
abr-15	01/04/15 30/04/15	01M	abr-15	1,100.00	0	0	1,100.00	91.67
oct-15	01/05/15 31/10/15	06M	oct-15	1,100.00	0	550.00	1,191.67	595.83
abr-16	01/11/15 30/04/16	06M	abr-16	1,100.00	75	1,175.00	1,370.83	685.42
oct-16	01/05/16 31/10/16	06M	oct-16	1,100.00	85	1,185.00	1,382.50	691.25
abr-17	01/11/16 31/03/17	05M	mar-17	1,100.00	85	1,185.00	1,382.50	576.04
							TOTAL	2,640.21

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por este concepto la suma de **S/ 2,640.21 (Dos mil seiscientos cuarenta con 21/100 Soles)**.

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. 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. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde

otorgar el presente beneficiodurante el período que va desde el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo 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	Récord			Básico	Remuneración computable	Monto Indemnizatorio	Monto adeudado
2015-2016	12	meses	0 días	1,100.00	1,100.00	1,100.00	2,200.00
2016-2017	12	meses	0 días	1,100.00	1,185.00	-	1,185.00
SUBTOTAL							3,385.00

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por este concepto la suma de **S/ 3,385.00 (Tres mil trescientos ochenta y cinco con 00/100 Soles)**.

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. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar el presente beneficio durante el período que va desde el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo de 2017, teniendo como remuneración para el cálculo, la remuneración histórica, conforme se pasa a detallar:

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por este concepto la suma de **S/ 4,612.50 (Cuatro mil seiscientos doce con 50/100 Soles)**.

Gratificación	Tiempo Efectivo	Básico	Asignación Familiar	Remuneración Computable	Gratificación
jul-15	03M	1,100.00	0	1,100.00	550.00
dic-15	06M	1,100.00	0	1,100.00	1,100.00
jul-16	06M	1,100.00	85	1,185.00	1,185.00
dic-16	06M	1,100.00	85	1,185.00	1,185.00
jul-17	03M	1,100.00	85	1,185.00	592.50
TOTAL					4,612.50

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"*. 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”*.

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 julio de 2015 a julio 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/ 415.13 (cuatrocientos quince con 13/100 Soles)**, monto que deriva del cálculo del 9% de lo percibido por el actor, por concepto de gratificaciones legales, desde el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo de 2017, esto es, la suma de $S/ 4,612.50 \times 0.09 = S/ 415.13$ Soles.

Asignación familiar.- Conforme al artículo 2° de la Ley N° 25129, los trabajadores de la entidad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años tienen derecho a percibir el concepto de asignación familiar. No obstante, el artículo 5° del Decreto Supremo N° 035-90-TR, Reglamento de la Ley N° 25129, precisa que: *“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.”* Siendo ello así, en el presente caso, a fojas 122 obra el acta de nacimiento de la menor Brithany Alexia Quispe Vela, respecto del cual se aprecia que es hija del actor. Siendo que nació el día 27 de enero de 2016. Por tanto, le asiste el derecho a percibir de este beneficio, conforme al siguiente cuadro:

AÑOS	2016	2017	TOTAL S/.
Conceptos/ Periodos	Asignación Familiar	Asignación Familiar	
Enero	0	85	
Febrero	75	85	
Marzo	75	85	
Abril	75	0	
Mayo	85	0	

Junio	85	0	
Julio	85	0	
Agosto	85	0	
Setiembre	85	0	
Octubre	85	0	
Noviembre	85	0	
Diciembre	85	0	
TOTAL	905	255	1,160.00

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por este concepto la suma de **S/ 1,160.00 (Mil ciento sesenta con 00/100 Soles)**.

En lo que respecta al **reconocimiento y pago de las Bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de Negociaciones de trato directo de los años 2015, 2016 y 2017**, es de verse que según lo señalado en el artículo 41° del Decreto Supremo N° 010-2003TR “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.

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, obrante de folios 125 a 152, 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 suscritos entre las partes, la demandada no reconoció al actor tales

beneficios convencionales. 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 dentro del régimen laboral privado, bajo los alcances del D.L. N° 728.

Asimismo, es pertinente señalar que, del contenido de las mencionadas Actas de Negociación, se puede advertir que éstas mismas establecen requisitos de estricto cumplimiento para el otorgamiento de cada uno de los beneficios ahí pactados. Siendo ello así, se observa que para las bonificaciones por el concepto de aguas negras, reactivos químicos, riesgo eléctrico y nocturno, 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 reactivos químicos o a riesgo eléctrico o a riesgo nocturno, requisito ineludible para la entrega de las bonificaciones estipuladas en el Pacto Colectivo. Y 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° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Del mismo modo, debe precisarse que, las referidas Actas de Negociación contienen su plazo de vigencia, en las cuales surten sus efectos. Al observar los convenios colectivos en los años 2015, 2016 y 2017, se tiene que, en las Clausulas Delimitadoras en el acuerdo N° 44, 47 y 46 respectivamente, se acordó que la vigencia de la convención colectiva de trabajo sería de doce (12) meses, regidos desde el 01 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Con relación al año 2016, en autos obra el Acta de Sesión, llevadas a cabo por la comisión negociadora del pacto colectivo de 2016 y la demandada, de fojas 134 a 142, en el cual se puede observar que se conservaron algunos acuerdos arribados en el pacto anterior, empero, los montos por los conceptos de celebraciones festivas por el día del Trabajador y Aniversario de la empresa, han sido aumentados en comparación de los pactados en el año anterior, esto es, en el Acta de Negociación de Trato Directo del Año 2015, manteniéndose los mismo requisitos y mismo plazo de vigencia (*12 meses*). En el caso de autos, habiéndose reconocido al actor vínculo 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, siempre y cuando el demandante cumpla con los requisitos que se establecieron en el mismo pacto colectivo, los cuales deben ser calculados en base a los montos establecidos en dichas actas, **desde abril de 2015 hasta marzo de 2016**, por lo que, se realiza la liquidación respectiva a través del siguiente cuadro:

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por estos conceptos la suma total de **S/ 1,950.00 (Mil novecientos cincuenta con 00/100 Soles).**

Acta de Negociación 2015		Requisito	Monto a pagar
Bonificación por concepto de reactivos químicos	No existe informe del jefe inmediato	-	
Bonificación por concepto de riesgo eléctrico	No existe informe del jefe inmediato	-	
Bonificación por concepto de riesgo nocturno	No existe informe del jefe inmediato	-	
Bonificación por el día del trabajador 1 de Mayo	No superó el periodo de prueba	-	
Bonificación por el día internacional del Agua 22 de Mayo	No superó el periodo de prueba	-	
Bonificación por fiesta patronal de San Juan 24 de Junio	Superó el periodo de prueba	S/ 250.00	
Bonificación por aniversario de la empresa 23 de Agosto	Superó el periodo de prueba	S/ 300.00	
		Sub total	S/ 550.00
Acta de Negociación 2016			Monto a pagar
Bonificación por concepto de reactivos químicos	No existe informe del jefe inmediato	-	
Bonificación por concepto de riesgo eléctrico	No existe informe del jefe inmediato	-	
Bonificación por concepto de riesgo nocturno	No existe informe del jefe inmediato	-	
Bonificación por el día del trabajador 1 de Mayo	Superó el periodo de prueba	S/ 400.00	
Bonificación por el día internacional del Agua 22 de Mayo	Superó el periodo de prueba	S/ 400.00	
Bonificación por fiesta patronal de San Juan 24 de Junio	Superó el periodo de prueba	S/ 250.00	
Bonificación por aniversario de la empresa 23 de Agosto	Superó el periodo de prueba	S/ 350.00	
		Sub total	S/ 1,400.00
Acta de Negociación 2017			Monto a pagar
Bonificación por concepto de reactivos químicos	No existe informe del jefe inmediato	-	
Bonificación por concepto de riesgo eléctrico	No existe informe del jefe inmediato	-	
Bonificación por concepto de riesgo nocturno	No existe informe del jefe inmediato	-	
Bonificación por el día del trabajador 1 de Mayo	No laboró en esa fecha	-	
Bonificación por el día internacional del Agua 22 de Mayo	No laboró en esa fecha	-	
Bonificación por fiesta patronal de San Juan 24 de Junio	No laboró en esa fecha	-	
Bonificación por aniversario de la empresa 23 de Agosto	No laboró en esa fecha	-	
		Sub total	S/ -
TOTAL			S/ 1,950.00

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. Se otorga conjuntamente con la planilla de pago correspondiente al mes de febrero y asciende al importe de S/ 300.00 soles; lo que se corrobora con lo previsto en los artículos 1°, 2°, 3° y 10° del Decreto Supremo N° 011-2006-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. 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.

Siendo así, el pago de este concepto por el año 2015, se tiene que no le corresponde al actor, puesto que está solicitando la desnaturalización de los contratos de locación de servicios a partir de abril del 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 (02 años), 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	S/ 400.00	3.75	S/ 1,500.00
D.S. 001-2017-EF	ene-17	S/ 400.00	3.75	S/ 1,500.00
			TOTAL	S/ 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)**.

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 serían entregadas en especies; siendo así la demandada debe entregar 09 canastas correspondientes al año 2015, 11 canastas correspondientes al año 2016 y 03 canastas correspondientes al año 2017, o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario.

De los intereses legales y financieros.

En lo concerniente al pago de intereses legales, tenemos que el mismo está regulado en el artículo 1 del Decreto Ley 25920, en el que se prevé que: *“A partir de la vigencia del presente Decreto Ley, el interés que correspondía 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 lo previsto en el artículo 3 del referido decreto, el mismo que prevé: *“El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del día 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 del 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. 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.

De los costos y costas procesales.

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 el abogado de la parte demandante participó, **corresponde ser fijado, a modo de liquidación, en el importe equivalente al veinte por ciento (20%) 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.

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:** Declarar **INFUNDADA** la tacha formulada por la parte demandada. **RECHAZAR** la oposición interpuesta por la demandante. Declarar **FUNDADA** la demanda de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS interpuesta por “A” contra “B” S.A., por consiguiente, declaro DESNATURALIZADOS los Contratos de Locación de Servicios durante el período comprendido entre el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo de 2017, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNARELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL entre el demandante y la demandada sujeta al **régimen de la actividad privada a plazo indeterminado** desde el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo de 2017; en consecuencia, ORDENO a la demandada que CUMPLA CON REPONER al demandante a su mismo puesto y cargo ocupado en la fecha en la que se materializó el despido incausado del cual fue objeto, con la misma remuneración percibida por un trabajador que actualmente ocupe el mismo cargo. Asimismo, se le ORDENA a la demandada que cumpla con pagarle al actor la suma de: **S/ 17,162.84 Soles (Diecisiete mil ciento sesenta y dos con 84/100 Soles)**, por los siguientes conceptos: Compensación por tiempo de servicios: S/ 2,640.21 (Dos mil ciento cuarenta con 21/100 Soles), más intereses financieros; Remuneraciones vacacionales: S/ 3,385.00 (Tres mil trescientos ochenta y cinco con 00/100 Soles) más intereses legales; Gratificaciones legales: S/ 4,612.50 (Cuatro mil seiscientos doce con 50/100 Soles) más intereses legales; Bonificaciones extraordinarias: S/ 415.13 (Cuatrocientos quince con 13/100 Soles); Asignación

Familiar: S/ 1,160.00 (Mil ciento sesenta con 00/100 Soles) más intereses legales; Bonificaciones y Asignaciones establecidas en las actas de Negociaciones de trato directo de los años 2015, 2016 y 2017: S/ 1,950.00 (Mil novecientos cincuenta con 00/100 Soles), más intereses legales, Bonificación por Escolaridad: S/ 3,300.00 (Tres mil con 00/100 Soles), más intereses legales; y haga la entrega al demandante de 23 canastas básicas de víveres o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario conforme a lo reseñado en el fundamento 8.16.

CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso.

EXONERAR a la demandada del pago de las costas procesales.

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI SALA LABORAL

PERMANENTE EXP. N° 00398-2017-0-2402-JR-LA-02

EXPEDIENTE N° : 00398-2017-0-2402-JR-LA-02

DEMANDANTE : “A”

DEMANDADA : “B”

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO

PROCEDENCIA : 2° JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES

Pucallpa, veintidós de noviembre del año dos mil diecisiete. -

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

ASUNTO

Viene en grado de apelación la Resolución número DOS, que contiene la Sentencia N°3102017-2°JTU fecha 28 de setiembre de 2017, obrante a fojas 249a 272, que resuelve:

Declarar **FUNDADA** la demanda de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS interpuesta por “A” “B” S.A., por consiguiente, declara DESNATURALIZADOS los contratos de Locación de Servicios durante el periodo comprendido entre el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo de 2017, en

consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL entre el demandante y la demandada sujeta al régimen de la actividad privada a plazo indeterminado desde el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo 2017; en consecuencia, ORDENA a la Demandada que CUMPLA CON REPONER al demandante a su 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 por un trabajador que actualmente ocupe el mismo cargo. Asimismo, se ORDENA a la demandada que cumpla con pagarle al actor la suma de: S/. 17,162.84 (Diecisiete mil ciento sesenta y dos con 84/100 Soles), por lo siguientes conceptos: Compensación por tiempo de servicios: S/ 2,640.21 (Dos mil seiscientos cuarenta con 21/100 soles) más intereses financieros; Remuneraciones vacacionales: S/3,385.00 (Tres mil trescientos ochenta y cinco con 00/100 soles) más intereses legales; Gratificaciones legales: S/ 4,612.50 (Cuatro mil seiscientosdoce con 50/100 soles) más intereses legales; Bonificaciones extraordinarias: S/ 415.13 (cuatrocientos quince con 13/100 soles); Asignación familiar: S/ 1,160.00 (Mil cientos sesenta con 00/100 soles) más intereses legales; Bonificaciones y Asignaciones establecidas en las actas de negociaciones de trato directo de los años 2015, 2016 y 2017: S/ 1,950.00 (mil novecientos cincuenta con 00/100 soles), más intereses legales, Bonificación por Escolaridad: S/ 3,300.00 (Tres miltrescientos con 00/100 soles), más intereses legales; y haga la entrega al demandante de 23 canastas básicas de víveres o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario conforme a lo reseñado en el fundamento 8.16.

ANTECEDENTES:

Con fecha 16 de mayo de 2017, el demandante “A”, interpone demanda de

Reconocimiento de vínculo laboral por desnaturalización de los contratos de locación de servicios, reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales, en contra la Empresa “B” SA., a efectos de que se ordene el pago por la suma de S/. 29,043.92 soles, por concepto de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales de fiestas patrias y navidad, remuneraciones vacacionales truncas e indemnización por el no goce del descanso vacacional, asignación familiar, bonificaciones extraordinarias y reparto de utilidades, 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 2013 hasta el 2017.

La demanda fue admitida a trámite mediante resolución número Uno de fecha 18 de mayo de 2017, que obra en autos a fojas 163 a 165, corriéndose traslado de la misma a la parte demandada quien por intermedio de su apoderado se apersona al proceso contestando la demanda, por los fundamentos esgrimidos en su escrito que obra en autos de fojas 232 a 240.

Tramitado el proceso conforme a su naturaleza, se emite sentencia mediante resolución número Dos de fecha 28 de setiembre de 2017, que obra en autos a fojas 249 a 272.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA

De folios 276 a 289 obra el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada “B” SA., señalando como agravios lo siguiente:

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.

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.

Inexistencia de los elementos que conforman un contrato de trabajo, al haberse acreditado en autos que en la relación contractual mantenida con la demandante no han existido los elementos de un contrato de trabajo, y mucho menos se ha acreditado la prestación personal del servicio.

La inaplicación del artículo 19° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que el acuerdo para poner 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 emitido sentencia contradictoria en un caso similar, argumentando posiciones completamente ajenas a las que dictaminadas en otros casos, y dejando de lado que no existe observaciones ni cuestionamiento a las actas de resolución por mutuo acuerdo.

La trasgresión del artículo 27° de la Constitución Política del Estado de 1993, que no ampara un régimen de estabilidad laboral absoluta.

Interpretación errónea de los 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.

CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS PARA RESOLVER:

Delimitación de la controversia

1) Es menester precisar que, únicamente es materia de apelación por parte de la demandada el extremo que declara fundada la demanda. Entonces, corresponde emitir pronunciamiento sobre tal extremo, pues no ha sido materia de impugnación el extremo que declaró infundada la tacha formulada por la parte demandada y rechazar la oposición interpuesta por la demandante.

En el presente caso, el demandante pretende se declare la desnaturalización de sus contratos, y por consiguiente se ordene su reposición en el cargo que venía desempeñando antes que se produjera su despido, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, y el pago de sus beneficios sociales, dirigiendo su demanda en contra de la empresa “B” SA. Por su lado, la emplazada al contestar la demanda contradice en todos sus extremos, por cuanto es falso y contradictorio que se señale que la demandante haya ingresado a laborar para su representada, cuando de sus contratos de locación de servicios suscritos desde el periodo 01 de abril del 2015 a diciembre del 2016, prestó servicios como apoyo en campo en cartera morosa adscrito al programa de recuperación y reducción de la cartera morosa; no habiéndose por tal motivo acreditado que su contratación haya sido continua, puesto que ha sido contratado en periodos y teniendo discontinuidad en el servicio, así como tampoco se acredita subordinación alguna.

Expuesto así los hechos alegados, se procederá a delimitar la materia de conflicto que, en esta sede de apelación toca resolver. Bajo un contexto de la justificación de las decisiones judiciales (expresar las razones que sustenten la decisión judicial), la solución dependerá del tipo de problema que pueda plantearse en cada caso. El caso que nos ocupa se trata de un PROBLEMA DE PRUEBA. Teniendo en cuenta que la demandada incide en cuestionar la existencia de una relación laboral; entonces, se

deberá de determinar si entre las partes en el periodo solicitado en la demanda respecto a la reposición y pago de beneficios sociales ha existido una relación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada o una relación contractual de naturaleza civil. Asimismo, estando a que se cuestiona que existe una indebida valoración probatoria, se verificará si existe tal defecto denunciado.

En consecuencia, este Colegiado Superior, procederá a resolver los agravios propuestos por la parte demandada.

Absolución de agravios propuestos por la parte demandada

Con respecto al *primer agravio*, respecto a los argumentos tendientes a cuestionar la sentencia impugnada acusando defecto motivacional, es decir, 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.

Sobre este particular, en principio cabe anotar que respecto al deber de la motivación es de tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia sobre el Derecho Constitucional a la Debida Motivación de las Resoluciones Judiciales, el Tribunal Constitucional ha reiterado lo siguiente:

"Este Colegiado ha dejado establecido a través de su jurisprudencia que el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones "(..) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite

del proceso" (STC 1480-2006-AA/TC, Fundamento 2). (...)" . Asimismo, respecto a la garantía de la debida motivación, ha enfatizado que, "Respecto a la alegada vulneración del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha manifestado que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas, conforme al artículo 139°, inciso 5, de la Constitución Política del Perú, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de impartir justicia se realice con sujeción a la Constitución y a la ley. En la STC N.º 1230-2002-HC/TC, se señaló que *“La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa (...) Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado. En materia penal, el derecho en referencia garantiza que la decisión expresada en el fallo sea consecuencia de una deducción razonable de los hechos del caso, las pruebas aportadas y la valoración jurídica de ellas en la resolución de la controversia. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea proporcionado y congruente con el problema que al juez penal corresponde resolver.*

En consecuencia, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales implica la exigencia de que el órgano jurisdiccional sustente de manera lógica y adecuada los fallos que emita en el marco de un proceso. Ello no supone en absoluto una determinada extensión de la motivación, sino fundamentalmente que exista: a)

fundamentación jurídica, lo que supone que se exprese no solo la norma aplicable al caso, sino que también se explique y justifique por qué el hecho investigado se encuentra enmarcado en los supuestos que la norma prevé; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun cuando esta sea sucinta o se establezca el supuesto de motivación por remisión [Cfr. Expediente N.º 4348-2005-PA/TC] ”.

Bajo esta línea jurisprudencial, de la revisión de los actuados se tiene que la sentencia recurrida que declara fundada la demanda de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, reposición por despido incausado, pago de beneficios sociales y otros, 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 justifican su fallo estimatorio, ya que, mediante la valoración conjunta y razonada se ha determinado la desnaturalización de contratos civiles, esto es, los contratos de locación de servicios adjuntados al expediente, suscritos entre el señor Jonathan Sidney Quispe Carpio y la empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo S.A., convirtiéndose en contratos de trabajo de duración indeterminada, bajo los demás términos y fundamentos que se precisan en la misma, razón por la cual, se declaró fundada la demanda de Desnaturalización de los contratos de locación de servicios, reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales.

En efecto, respecto a la existencia de la relación laboral, fecha de ingreso y fecha de cese, se encuentra debidamente explicitado en los Fundamentos Sexto y Séptimo de la sentencia impugnada. Se verifica que si se encuentra motivada respecto a la existencia

del elemento del contrato de trabajo, esto es, la subordinación, que lo diferencia de un contrato de naturaleza civil, pues se ha tenido en cuenta la concurrencia de este elemento del contenido de las cláusulas de los citados contratos y de los informes de emitidos por el demandante; en consecuencia, esteagravio debe desestimarse.

En cuanto al segundo y tercer agravio, respecto a 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; y la inexistencia de los elementos que conforman un contrato de trabajo por cuanto nose han acreditado los hechos suscitados en la realidad, y no se ha logrado acreditarla subordinación como elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios.

Al respecto debe señalarse que, el contrato de trabajo: *"Es un acuerdo por el cual el trabajador se compromete a prestar servicios en relación de dependencia para el empleador, y este, por su parte, se compromete a pagar una remuneración⁴".* En consecuencia se puede sostener que el contrato de trabajo constituye un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados, 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 laboradobajo

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 méritodel cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo quefluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a loque sucede en el terreno de los hechos (...)”.

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

Que, el artículo 4° del Decreto Supremo N°003-97-TR establece que *"En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"*. De dicho artículo se desprende que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: (i) la prestación personaldel servicio por parte del trabajador; (ii) la remuneración, y (iii) la subordinaciónfrente al empleador. Siendo ello así, de la revisión de los actuados se tiene que enel presente caso, existen los tres elementos constitutivos de toda relación laboral en el campo de los hechos, como son:

Prestación Personal

Respecto a verificar si efectivamente la demandante venía prestando sus serviciosde

manera Personal, ello se acredita con las copias de los Contratos de Locación de Servicios de folios 05/20, de las que se desprende que la entidad demandada y la demandante formalizaron sendos contratos, que por sus características detalladas en los mismos, se asignó al demandante la actividad de Gestor de cobranzas en el Departamento de Facturación y Cobranzas, cuyas labores el demandante cumplió de forma personal, tal como se aprecia de los contratos de locación de servicios , cuando en su cláusula tercera, inciso e) señala como obligación del demandante:

" No podrá subcontratar la ejecución del servicio ni total ni parcialmente; así como tampoco ceder ni trasladar a terceros las condiciones, obligaciones y derechos pactados en el contrato, salvo autorización previa de la empresa Municipal de Agua Potable y alcantarillado de Coronel Portillo S.A."

En tal razón, se tiene por cierto que el demandante prestó servicios efectivos en forma personal para la demandada, por el periodo que señala en su demanda.

Subordinación

En cuanto a la Subordinación, respecto a los servicios prestados como Gestor de cobranzas en el Departamento de Facturación y Cobranzas, 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 demandante al celebrar los contratos de locación de servicios con su empleadora, no gozaba de autonomía e independencia en las labores que desempeñaban (Gestor de cobranzas en el Departamento de Facturación y Cobranzas), actividad que es inherente a la función principal de la empresa

demandada.

De la misma forma, de los propios contratos antes señalados, se tiene fijado 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 dónde y cómo ejecutaría sus actividades.

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.

Remuneración

Sobre este tópico, teniendo en cuenta que la labor desplegada por el demandante se ha realizado de manera personal y bajo una situación de subordinación se deduce que la contraprestación recibida por sus servicios tiene naturaleza de remuneración, la misma que se encuentra establecida en los Contratos de Locación de Servicios obrantes a fojas 05/20, que durante el periodo laborado por el actor, esto es desde el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo del 2017, el demandante ha recibido como contraprestación una remuneración mensual y permanente en el tiempo, percibiendo la suma de S/.1,100.00 soles.

De lo desarrollado precedentemente y lo valorado en la sentencia impugnada, queda claramente establecido el vínculo laboral existente entre el demandante y la empresa demandada. De este modo se ha verificado que en el presente caso, se ha presentado una discordancia entre lo que los sujetos procesales dicen y lo que ocurrió

efectivamente; así pues la demandada niega la existencia de una relación laboral, lo cierto es que conforme a lo desarrollado anteladamente y lo sustentado en la recurrida se constata la existencia de una relación laboral en base al *Principio de la Primacía de la Realidad*, y que en este caso, el Juzgador debe hacer prevalecer la realidad sobre la apariencia.

Que, el Tribunal Constitucional en el Proceso de Amparo signado con el Expediente N° 02069-2009-PA/TC, de fecha 25 de marzo de 2010, en el fundamento cuarto, señala ciertos criterios para determinar cuándo nos encontramos frente a una relación laboral y no frente a un contrato civil. Así, se expuso que debe evaluarse si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud. En el presente caso, concurren rasgos de laboralidad descritos, pues se ha determinado el control sobre la prestación desarrollada por el demandante que éste prestaba de acuerdo a los informes que emitía; la obligación del suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; la prestación del servicio fue en forma continua.

En cuanto al cuarto agravio, se alega la inaplicación del artículo 19° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que el acuerdo para poner 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 emitido sentencia contradictoria en un caso similar, argumentando posiciones completamente ajenas a las dictaminadas en otros casos, y dejando de lado que no existe observaciones ni cuestionamiento a las actas de resolución por mutuo acuerdo.

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.

Sobre este particular, cabe señalarse lo siguiente:

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.

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.

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, mas 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.

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. Criterio que el

magistrado ponente viene asumiendo, apartándose de pronunciamientos anteriores en casos similares que difieran con el presente pronunciamiento.

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.

Con respecto al quinto agravio, mediante el cual el demandante señala la trasgresión del artículo 27° de la Constitución Política del Estado de 1993, que no ampara un régimen de estabilidad laboral absoluta.

En cuanto se alega la trasgresión del artículo 27° de la Constitución Política del Estado, cabe señalar que, el artículo 27° del mencionado Texto Constitucional se refiere a la protección que otorga la ley a los trabajadores contra el despido arbitrario, siendo que la demandada EMAPACOP SA, trata de actuar como parte afectada, al señalar que se ha vulnerado la protección contra el despido arbitrario, cuando debió acreditar todo lo contrario; en todo caso, en la sentencia impugnada y lo desarrollado en la presente se ha establecido la existencia de la relación contractual de naturaleza laboral.

Con respecto al sexto agravio, se alega la interpretación errónea del 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, la negativa de la demandada se sustenta en que existía una relación contractual de naturaleza civil y, por tanto, no le corresponde percibir los beneficios por pactos colectivos. Sobre este particular, cabe señalar que, al haberse determinado la existencia de una relación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada, por desnaturalización de los contratos de locación de servicios, 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° 010-2003TR; en ese sentido, se reconoció el derecho del demandante; por tanto este agravio también debe desestimarse.

En Conclusión (juicio de subsunción):

De todo lo analizado y lo meritado en la sentencia impugnada se ha podido determinar que al actor le asiste el derecho de reposición a su centro laboral y percibir el pago por concepto de beneficios laborales del periodo comprendido 01 de abril del 2015 hasta el 31 de marzo del 2017, por cuanto se ha reconocido que el demandante durante dicho periodo, se encontraba comprendido bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, correspondiéndole entonces que se le reconozca los beneficios de ese régimen laboral privado, lo que ha sido reconocido en la sentencia impugnada.

En consecuencia, encontrándose la sentencia impugnada debidamente motivada que cumplidamente justifican el fallo estimatorio, en tanto que no se ha cuestionado la forma del cálculo de los beneficios sociales otorgados por el Juez de primera instancia, corresponde confirmar la sentencia apelada.

DECISIÓN:

Por las consideraciones expuestas, en uso de las facultades otorgadas por el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Nueva Ley Procesal de Trabajo, **RESUELVE: CONFIRMAR la Resolución número DOS**, que contiene la Sentencia N°3102017-2°JTU fecha 28 de setiembre de 2017, obrante a fojas 249 a 272, que resuelve: Declarar FUNDADA la demanda de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS interpuesta por “A” contra “B” S.A., por consiguiente, declara DESNATURALIZADOS los contratos de Locación de Servicios durante el periodo comprendido entre el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo de 2017, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL entre el demandante y la demandada sujeta al régimen de la actividad privada a plazo indeterminado desde el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo 2017; en consecuencia, ORDENA a la Demandada que CUMPLA CON REPONER al demandante a su 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 por un trabajador que actualmente ocupe el mismo cargo. Asimismo, se le ORDENA a la demandada que cumpla con pagarle al actor la suma de: S/. 17,162.84 (Diecisiete mil ciento sesenta y dos con 84/100 Soles), por lo siguientes conceptos: Compensación por tiempo de servicios: S/. 2,640.21 (Dos mil seiscientos cuarenta con 21/100 soles) más intereses financieros; Remuneraciones vacacionales: S/. 3,385.00 (Tres mil trescientos ochenta y cinco con 00/100 soles) más intereses legales; Gratificaciones legales: S/. 4,612.50 (Cuatro mil seiscientos doce con 50/100 soles) más intereses legales; Bonificaciones extraordinarias: S/. 415.13 (cuatrocientos quince con 13/100 soles); Asignación familiar: S/. 1,160.00 (Mil cientos

sesenta con 00/100 soles) más intereses legales; Bonificaciones y Asignaciones establecidas en las actas de negociaciones de trato directo de los años 2015, 2016 y 2017: S/. 1,950.00 (mil novecientos cincuenta con 00/100 soles), más intereses legales, Bonificación por Escolaridad: S/. 3,300.00 (Tres mil trescientos con 00/100 soles), más intereses legales; y haga la entrega al demandante de 23 canastas básicas de víveres o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario conforme a lo reseñado en el fundamento 8.16.

Notifíquese.

Señores.

B. T. (PRESIDENTE)

R.T.

B.C.

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?</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).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
		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></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones</i></p>

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

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<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?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</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).</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.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			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).</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.</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.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido</i></p>

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

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

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

(Lista de cotejo)

Para las sentencias 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. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple/No cumple**

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

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

4. **Explicita 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**

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. 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**

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

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.

La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.

Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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.**

Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.

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. 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.

Calificación:

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

De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

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

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

Recomendaciones:

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

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

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.

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.

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

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

Introducción

5

Postura de las partes

5

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 resolutiva

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

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

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, cada una, presenta dos sub dimensiones.

Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte

resolutiva, es 10.

Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad.

Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.

La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

Anexo 2)

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y

motivación del derecho.

De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

								9	[9 - 10]	Muy alta					
				X					[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
					X				[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los

Resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

De acuerdo a la Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes

Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

Recoger los datos de los parámetros.

Determinar la calidad de las sub dimensiones; y

Determinar la calidad de las dimensiones.

Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.

Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.

El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.

Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

Anexo 5.1: 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	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	EXPEDIENTE : 00398-2017-0-2402-JR-LA-02 MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO JUEZ : C ESPECIALISTA : D DEMANDADO : ADEMANDANTE : B <u>SENTENCIA N° 310-2017-2°JTU</u> RESOLUCION NÚMERO DOS. Pucallpa, veintiocho de setiembre del año dos mil diecisiete.	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple											
	I. ANTECEDENTES: Mediante escrito de fojas 153 a 162, el ciudadano A interpone demanda sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS contra la EMPRESA B, a fin de que se reconozca la existencia de vínculo laboral por desnaturalización de los contratos de locación de servicios, se ordene su reposición en el puesto de trabajo y que la demandada cumpla con abonar la suma de S/ 29,043.92 (Veintinueve mil cuarenta y tres con 92/100 Soles), por conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales de fiestas patrias	2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple											
		3. Evidencia la individualización de las											

<p><u>Delimitación de la controversia.-</u> Lo que solicita el demandante A es que la demandada B, cumpla con reconocerle una relación contractual de naturaleza laboral y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición al mismo puesto que desempeñaba hasta antes de su cese, asimismo, que la demandada cumpla con pagarle sus beneficios sociales y las bonificaciones extraordinarias contenidas en los pactos colectivos.</p> <p><u>Cuestiones probatorias.-</u> 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". Tal como se aprecia de la contestación de la demanda, así como, del archivo del audio y video de la Audiencia de Juzgamiento, la parte demandada formula tacha contra los Informes N° 005,007- 2016- CORTES Y RH/EMAPACOPSA e Informes N° 10, 11, 23, 54, 55 y 56 - CORTES Y RH/EMAPACOPSA, contenidos en el anexo 1-G (punto 7), contra los reportes de Padrones de Visitas, contenidos en el anexo 1-H (punto 8), y contra el Plan de Trabajo 2017 del Departamento de Cobranza, contenido en el anexo 1-J (punto 10), del escrito de demanda, argumentando que dichos medios probatorios son documentos falsos, contienen información que no es real, mucho menos puede probarse lo que en ellos se señalan, los mismos que no fueron solicitados y mucho menos entregados por la demandada a favor del demandante, puesto que, el demandante debió haber solicitado copia fedateada de todos los documentos que ha ofrecido en su demanda, con ello acreditar de manera objetiva y con medios probatorios obtenidos en forma regular y fehaciente para no dejar a la suspicacia su veracidad.</p> <p>La tacha es aquella cuestión probatoria que tiene por finalidad cuestionar la validez de los documentos ofrecidos por la otra parte y debe fundamentarse en la falsedad o nulidad de los mismos, conforme a lo dispuesto en los artículos 242° y 243° del Código Procesal Civil, es decir, cuando se pruebe la falsedad del documento en un proceso civil o ésta ha sido declarada en un proceso penal, cuando el documento adolezca de una manifiesta ausencia de una formalidad esencial prescrita por ley bajo sanción de nulidad y cuando se comprueba la falsedad o inexistencia de la copia de un documento público; asimismo, debe tenerse en cuenta que la tacha no tiene como finalidad cuestionar el contenido del documento que se ofrece como medio de prueba, es decir, que esta cuestión probatoria no está destinada a declarar la nulidad del acto que contiene dicho documento, pues este aspecto deberá hacerse valer vía acción y no como incidente. En el presente caso, verificado los argumentos expuestos por la demandada en la Audiencia de Juzgamiento (ver y oír el minuto 23:40 en adelante) se advierte que la tacha propuesta no se fundamenta en ninguno de los supuestos antes señalados, pues el hecho que presuma la falsedad de los documentos al desconocer su procedencia, no es equiparable a que se establezca que los documentos sean falsos, por cuanto está ausente el factor adulteración o cuestionamiento de autenticidad, situación que no se puede enmendar al afirmar que, el documento que se cuestiona, a raíz de suposiciones, se haya obtenido de manera ilícita, o por el solo hecho que fueron presentados en copias simples sean falsos, supuestos alegados por la demandada que son ajenos a los que la norma establece, motivo por el cual la tacha no puede ser estimada, máxime si no se ha acreditado con medio de prueba alguno que los referidos documentos adolezcan de nulidad por incumplir algún requisito de validez o que hubiere sido declarado nulo en otro proceso judicial o que el soporte que lo contiene sea falso, además debe tenerse en cuenta que el valor probatorio de dichos documentos constituye una prerrogativa del Juzgador quien al momento de emitir sentencia deberá valorar en forma conjunta todos los medios de prueba, utilizando su apreciación</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>razonada, de conformidad con lo señalado en el artículo 197° del Código Procesal Civil, por lo que las alegaciones realizadas por la demandada constituyen meros argumentos de estrategia legal, pero que no sirve de sustento para amparar la tacha propuesta, por lo que, la referida tachadeviene en infundada.</p> <p>Por otro lado tenemos la Oposición formulada por la parte demandante, respecto de la Exhibición de "los documentos que dispongan el sometimiento de horarios de trabajo, llamadas de atención y/u otro que implique la subordinación a favor de mi representada", tiene como sustento la imposibilidad de poseer la documentación requerida dado que la empresa demandada en su afán en encubrir una relación de naturaleza laboral, no entregaba ningún documento que pudiese acreditar una relación laboral.</p> <p>En el presente caso, atendiendo que en el acto de la audiencia de juzgamiento se requirió a la parte demandante cumpla con presentar el Boucher de pago del arancel judicial por el concepto de Oposición, el cual hasta la fecha no ha sido presentada, por lo que, haciendo efectivo el apercibimiento decretado en la mencionada audiencia, se deberá rechazar la Oposición interpuesta por la demandante.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00398-2017-0-2402-JR-LA-02

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

	<p>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>4.2. 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 procederse a verificar la concurrencia de sus elementos.</p>	<p>valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</p> <p>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 exceden 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>															
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

MOTIVACION DEL DERECHO	<p>5. La presunción de laboralidad.-</p> <p>5.1. Conforme a lo señalado en el numeral 2 del artículo 23 de la Ley Procesal del Trabajo, 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), es decir, 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 acreditar 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 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”.</p> <p>5.2. 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>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) que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a las normas aplicadas. (el contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la</p>														
------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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, 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 intuitu personae, condición que es requerida por el artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR “TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, 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, 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 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo de 2017, conforme se acredita con los contratos de locación de servicios, obrantes a fojas 05 a 20, y los recibos por honorarios, obrantes en autos de fojas 55 a 78, de los que se puede apreciar que en los contratos de locación de servicio, en la cláusula tercera, apartado j) señalan como obligación del locador lo 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 Municipal de Agua Potable y alcantarillado de Coronel Portillo S.A", con lo que se refleja el carácter personal de la contratación; aunado a ello que la demandada no ha alegado ni acreditado que el demandante fue asistido, ayudado.</p> <p>6.4. La subordinación: conforme a lo establecido en el artículo 9° del Decreto Supremo N° 00397-TR, 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>norma es decir cómo debe entenderse la norma según el juez).</p> <p>Si cumple</p> <p>3.- las razones orientan a respetar los derechos fundamentales. (la motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una norma razonada evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4.- las razones 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 la claridad (el contenido del lenguaje no excede i 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>6.10. La remuneración: Conforme lo señala el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97- TR, 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/; 1,100.00 Soles; en tal virtud, ésta Judicatura concluye que dicho importe 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, permanentes y sucesivos; 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>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°00398-2017-0-2402-JR-LA-02

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

Anexo 5.3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de contrato.

PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARAMETROS	CALIDAD DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA Y LA DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN					CALIDAD DE LA PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA				
			Muy Baja	Baja	Median	Alta	Muy	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	(1-2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	(9-10)
APLICACIÓN DE PRINCIPIO DE CONGRUENCIA	6.12. Por otro lado, debemos resaltar que, analizada la conducta de la demandada se aprecia que previo al inicio de la presente acción, la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo a través del Acta de Infracción N° 000100/2016/DRTPEU obrante en autos de fojas 21 a 54, luego de hacer las actuaciones inspectivas correspondientes, advirtió que si bien formalmente el contrato celebrado entre la demandada y el demandante había sido de naturaleza civil, sin embargo, ello no fue comprobado por el Inspector de Trabajo, quien en uso de la facultad conferida por el Decreto Legislativo N° 910, aplicando el principio de primacía de la realidad , estos es, lo que vio y constató in situ, aparentemente tales contratos se habrían desnaturalizado, imponiendo finalmente a la demandada las multas correspondientes.	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>					X					10

DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN	<p>III. FALLO.-</p> <p>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:</p> <p>1. Declarar INFUNDADA la tacha formulada por la parte demandada. 2. RECHAZAR la oposición interpuesta por la demandante. 3. Declarar FUNDADA la demanda de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS interpuesta por A contra B., por consiguiente, declaro DESNATURALIZADOS los Contratos de Locación de Servicios durante el período comprendido entre el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo de 2017, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL entre el demandante y la demandada sujeta al régimen de la actividad privada a plazo indeterminado desde el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo de 2017; en consecuencia, ORDENO a la demandada que CUMPLA CON REPONER al demandante a su mismo puesto y cargo ocupado en la fecha en la que se materializó el despido incausado del cual fue objeto, con la misma remuneración percibida por un trabajador que actualmente ocupe el mismo cargo. Asimismo, se le ORDENA a la demandada que cumpla con pagarle al actor la suma de: S/ 17,162.84 Soles (Diecisiete mil ciento sesenta y dos con 84/100 Soles), por los siguientes conceptos: Compensación por tiempo de servicios: S/ 2,640.21 (Dos mil ciento cuarenta con 21/100 Soles), más intereses financieros; Remuneraciones vacacionales: S/ 3,385.00 (Tres mil trescientos ochenta y cinco con 00/100 Soles) más intereses legales; Gratificaciones legales: S/ 4,612.50 (Cuatro mil seiscientos doce con 50/100 Soles) más intereses legales; Bonificaciones extraordinarias: S/ 415.13 (Cuatrocientos quince con 13/100 Soles); Asignación Familiar: S/ 1,160.00 (Mil ciento sesenta con 00/100 Soles) más intereses legales; Bonificaciones y Asignaciones establecidas en las actas de Negociaciones de trato directo de los años 2015, 2016 y 2017: S/ 1,950.00 (Mil novecientos cincuenta con 00/100 Soles), más intereses legales, Bonificación por Escolaridad: S/ 3,300.00 (Tres mil con 00/100 Soles), más intereses legales; y haga la entrega al demandante de 23 canastas básicas de viveros o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario conforme a lo reseñado en el fundamento 8.16.</p> <p>4. CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso. 5. EXONERAR a la demandada del pago de las costas procesales. 6. NOTIFICAR a las partes con el contenido de la presente, conforme a Ley.-</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>													10
----------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

Fuente: Expediente N°00398-2017-0-2402-JR-LA-02

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

decisión, fueron de rango alta, y muy alta calidad, respectivamente.

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

PARTE EXPOSITIVA DE LA SENTENCIA DE	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>EXPEDIENTE N° : 00398-2017-0-2402-JR-LA-02 DEMANDANTE : A</p> <p>DEMANDADA : B</p> <p>MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO PROCEDENCIA : 2°</p> <p>JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE</p> <p>SENTENCIA DE VISTA RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES</p> <p>Pucallpa, veintidós de noviembre del año dos mil diecisiete.-</p> <p>Llevada a cabo la Audiencia de Vista de la causa, producida la votación de acuerdo a ley, se emite la siguiente sentencia, interviniendo como ponente el Señor Juez Superior Rosas Torres.</p> <p>I. ASUNTO</p> <p>Viene en grado de apelación la Resolución número DOS, que contiene la Sentencia N°3102017-2°JTU fecha 28 de setiembre de 2017, obrante a fojas 249 a 272, que resuelve:</p> <p>Declarar FUNDADA la demanda de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS interpuesta por A contra B., por consiguiente, declara DESNATURALIZADOS los contratos de Locación de Servicios durante el periodo comprendido entre el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo de 2017, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL entre el demandante y la demandada sujeta al régimen de la actividad privada a plazo indeterminado desde el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo 2017; en consecuencia, ORDENA a la Demandada que CUMPLA</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p>										

	<p>CON REPONER al demandante a su 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 por un trabajador que actualmente ocupe el mismo cargo. Asimismo, se le ORDENA a la demandada que cumpla con pagarle al actor la suma de: S/. 17,162.84 (Diecisiete mil ciento sesenta y dos con 84/100 Soles), por lo siguientes conceptos: Compensación por tiempo de servicios: S/ 2,640.21 (Dos mil seiscientos cuarenta con 21/100 soles) más intereses financieros; Remuneraciones vacacionales: S/3,385.00 (Tres mil trescientos ochenta y cinco con 00/100 soles) más intereses legales; Gratificaciones legales: S/ 4,612.50 (Cuatro mil seiscientos doce con 50/100 soles) más intereses legales; Bonificaciones extraordinarias: S/ 415.13 (cuatrocientos quince con 13/100 soles); Asignación familiar: S/ 1,160.00 (Mil cientos sesenta con 00/100 soles) más intereses legales; Bonificaciones y Asignaciones establecidas en las actas de negociaciones de trato directo de los años 2015, 2016 y 2017: S/ 1,950.00 (mil novecientos cincuenta con 00/100 soles), más intereses legales, Bonificación por Escolaridad: S/ 3,300.00 (Tres mil trescientos con 00/100 soles), más intereses legales; y haga la entrega al demandante de 23 canastas básicas de víveres o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario conforme a lo reseñado en el fundamento 8.16.</p> <p>II. ANTECEDENTES:</p> <p>Con fecha 16 de mayo de 2017, el demandante A, interpone demanda de Reconocimiento de vínculo laboral por desnaturalización de los contratos de locación de servicios, reposición por despido incausado y pago de beneficios sociales, en contra la B, a efectos de que se ordene el pago por la suma de S/. 29,043.92 soles, por concepto de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales de fiestas patrias y navidad, remuneraciones vacacionales trunca e indemnización por el goce del descanso vacacional, asignación familiar, bonificaciones extraordinarias y reparto de utilidades, 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 2013 hasta el 2017.</p> <p>La demanda fue admitida a trámite mediante resolución número Uno de fecha 18 de mayo de 2017, que obra en autos a fojas 163 a 165, corriéndose traslado de la misma a la parte demandada quien por intermedio de su apoderado se apersona al proceso contestando la demanda, por los fundamentos esgrimidos en su escrito que obra en autos de fojas 232 a 240.</p> <p>Tramitado el proceso conforme a su naturaleza, se emite sentencia mediante resolución número Dos de fecha 28 de setiembre de 2017, que obra en autos a fojas 249 a 272.</p>	<p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, niveles 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>POSTURA DE LAS PARTES</p>	<p>III. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN</p> <p>APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA</p> <p>De folios 276 a 289 obra el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada B, señalando como agravios lo siguiente:</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.</p>						<p>X</p>							<p>10</p>

<p>iii. Inexistencia de los elementos que conforman un contrato de trabajo, al haberse acreditado en autos que en la relación contractual mantenida con la demandante no han existido los elementos de un contrato de trabajo, y mucho menos se ha acreditado la prestación personal del servicio.</p> <p>iv. La inaplicación del artículo 19° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que el acuerdo para poner 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 emitido sentencia contradictoria en un caso similar, argumentando posiciones completamente ajenas a las que dictaminadas en otros casos, y dejando de lado que no existe observaciones ni cuestionamiento a las actas de resolución por mutuo acuerdo.</p> <p>v. La trasgresión del artículo 27° de la Constitución Política del Estado de 1993, que no ampara un régimen de estabilidad laboral absoluta.</p> <p>vi. Interpretación errónea de los 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>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°00398-2017-0-2402-JR-LA-02

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

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

PARTE CONSIDERATIVA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARAMETROS	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	
			1	2	3	4	5	(1 - 2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	(9-10)	
MOTIVACION DE LOS HECHOS	<p>I. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS PARA RESOLVER:</p> <p>Delimitación de la controversia</p> <p>1) Es menester precisar que, únicamente es materia de apelación por parte de la demandada el extremo que declara fundada la demanda. Entonces, corresponde emitir pronunciamiento sobre tal extremo, pues no ha sido materia de impugnación el extremo que declaró infundada la tachada formulada por la parte demandada y rechazar la oposición interpuesta por la demandante.</p> <p>En el presente caso, el demandante pretende se declare la desnaturalización de sus contratos, y por consiguiente se ordene su reposición en el cargo que venía desempeñando antes que se produjera su despido, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, y el pago de sus beneficios sociales, dirigiendo su demanda en contra de la empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo S.A. - EMAPACOP SA. Por su lado, la emplazada al contestar la demanda la contradice en todos sus extremos, por cuanto es falso y contradictorio que se señale que la demandante haya ingresado a laborar para su representada, cuando de sus contratos de locación de servicios suscritos desde el periodo 01 de abril del 2015 a diciembre del 2016, prestó servicios como apoyo en campo en cartera morosa adscrito al programa de recuperación y reducción de la cartera morosa; no habiéndose por tal motivo acreditado que su contratación haya sido continua, puesto que</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p>					X						10

	<p>ha sido contratado en periodos y teniendo discontinuidad en el servicio, así como tampoco se acredita subordinación alguna.</p> <p>Expuesto así los hechos alegados, se procederá a delimitar la materia de conflicto que, en esta sede de apelación toca resolver. Bajo un contexto de la justificación de las decisiones judiciales (expresar las razones que sustenten la decisión judicial), la solución dependerá del tipo de problema que pueda plantearse en cada caso. El caso que nos ocupa se trata de un PROBLEMA DE PRUEBA. Teniendo en cuenta que la demandada incide en cuestionar la existencia de una relación laboral; entonces, se deberá de determinar si entre las partes en el periodo solicitado en la demanda respecto a la reposición y pago de beneficios sociales ha existido una relación laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada o una relación contractual de naturaleza civil. Asimismo, estando a que se cuestiona que existe una indebida valoración probatoria, se verificará si existe tal defecto denunciado.</p>	<p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>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>													
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

MOTIVACION DEL DERECHO	<p><u>Absolución de agravios propuestos por la parte demandada</u></p> <p>2) Con respecto al <i>primer agravio</i>, respecto a los argumentos tendientes a cuestionar la sentencia impugnada acusando defecto motivacional, es decir, 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>3) Sobre este particular, en principio cabe anotar que respecto al deber de la motivación es de tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia sobre el Derecho Constitucional</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) que indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a</p>													
-------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>a la Debida Motivación de las Resoluciones Judiciales, el Tribunal Constitucional ha reiterado lo siguiente:</p> <p>"Este Colegiado ha dejado establecido a través de su jurisprudencia que el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones "(...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso" (STC 1480-2006-AA/TC, Fundamento 2). (...)".</p> <p>En consecuencia, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales implica la exigencia de que el órgano jurisdiccional sustente de manera lógica y adecuada los fallos que emita en el marco de un proceso. Ello no supone en absoluto una determinada extensión de la motivación, sino fundamentalmente que exista: a) fundamentación jurídica, lo que supone que se exprese no solo la norma aplicable al caso, sino que también se explique y justifique por qué el hecho investigado se encuentra enmarcado en los supuestos que la norma prevé; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun cuando esta sea sucinta o se establezca el supuesto de motivación por remisión [Cfr. Expediente N.º 4348- 2005-PA/TC]".</p>	<p>ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2.- las razones se orientan a 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 orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una norma razonada evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4.- las razones 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 la claridad (el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos, se asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

Fuente: Expediente N°00398-2017-0-2402-JR-LA-02

El anexo 5.5 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 alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.6: calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre impugnación de resolución administrativa

PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARAMETROS	CALIDAD DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA Y DE LA DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN					CALIDAD DE LA PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA				
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	(1 -2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	(9-10)
APLICACIÓN DE PRINCIPIO DE CONGRUENCIA	<p>iv. La inaplicación del artículo 19° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que el acuerdo para poner 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 emitido sentencia contradictoria en un caso similar, argumentando posiciones completamente ajenas a las que dictaminadas en otros casos, y dejando de lado que no existe observaciones ni cuestionamiento a las actas de resolución por mutuo acuerdo.</p> <p>15) En cuanto al cuarto agravio, se alega la inaplicación del artículo 19° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que el acuerdo para poner 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 emitido sentencia contradictoria en un caso similar, argumentando posiciones completamente ajenas a las dictaminadas en otros casos, y dejando de lado que no existe observaciones ni cuestionamiento a las actas de resolución por mutuo acuerdo.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>					X					

DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN	<p>V. DECISIÓN: Por las consideraciones expuestas, en uso de las facultades otorgadas por el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Nueva Ley Procesal del Trabajo, RESUELVE: CONFIRMAR la Resolución número DOS, que contiene la Sentencia N°3102017-2°JTU fecha 28 de setiembre de 2017, obrante a fojas 249 a 272, que resuelve: Declarar FUNDADA la demanda de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS interpuesta por A contra B., por consiguiente, declarar DESNATURALIZADOS los contratos de Locación de Servicios durante el periodo comprendido entre el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo de 2017, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL entre el demandante y la demandada sujeta al régimen de la actividad privada a plazo indeterminado desde el 01 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo 2017; en consecuencia, ORDENA a la Demandada que CUMPLA CON REPONER al demandante a su 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 por un trabajador que actualmente ocupe el mismo cargo. Asimismo, se le ORDENA a la demandada que cumpla con pagarle al actor la suma de: S/. 17,162.84 (Diecisiete mil ciento sesenta y dos con 84/100 Soles), por lo siguientes conceptos: Compensación por tiempo de servicios: S/. 2,640.21 (Dos mil seiscientos cuarenta con 21/100 soles) más intereses financieros; Remuneraciones vacacionales: S/. 3,385.00 (Tres mil trescientos ochenta y cinco con 00/100 soles) más intereses legales; Gratificaciones legales: S/. 4,612.50 (Cuatro mil seiscientos doce con 50/100 soles) más intereses legales; Bonificaciones extraordinarias: S/. 415.13 (cuatrocientos quince con 13/100 soles); Asignación familiar: S/. 1,160.00 (Mil cientos sesenta con 00/100 soles) más intereses legales; Bonificaciones y Asignaciones establecidas en las actas de negociaciones de trato directo de los años 2015, 2016 y 2017: S/. 1,950.00 (mil novecientos cincuenta con 00/100 soles), más intereses legales, Bonificación por Escolaridad: S/. 3,300.00 (Tres mil trescientos con 00/100 soles), más intereses legales; y haga la entrega al demandante de 23 canastas básicas de víveres o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario conforme a lo reseñado en el fundamento 8.16.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>						X								10
----------------------------	---	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	----

Fuente: Expediente N°00398-2017-0-2402-JR-LA-02

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

Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, REPOSICIÓN Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00398-2017- 0-2402-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI - PUCALLPA. 2022. declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Pucallpa, Junio 2022.


Elizabeth Carmiña Cuyubamba Flores
Código de estudiante: 1806161008
DNI N°48005390

Anexo 7. Cronograma de actividades

N°	Actividades	Años 2021-2022																
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II				
		Mes				Mes				Mes				Mes				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración del Proyecto	X																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X										
7	Recolección de datos						X	X	X	X								
8	Presentación de resultados								X	X								
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X							
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X					
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X					
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X					
14	Redacción de artículo científico												X	X				

Anexo 8. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
Impresiones			
Fotocopias			
Empastado			
Papel bond A-4 (500 hojas)			
Lapiceros			
Servicios			
Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	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/.)			