



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE  
CONTRATO EN EL EXPEDIENTE N° 00061-2020-0-2601-  
JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES – LIMA  
2021.**

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

**AUTORA:  
HUAMANI SALAZAR LIDIA ISABEL  
ORCID: 0000-0002-8639-3938**

**ASESORA:  
VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES  
ORCID: 0000-0001-9179-6033**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

**EQUIPO DE TRABAJO**

**AUTORA**

**HUAMANI SALAZAR LIDIA ISABEL**

**ORCID: 0000-0002-8639-3938**

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

**ASESORA**

**Mgtr. VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES**

**ORCID: 0000-0001-9179-6033**

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

**JURADO**

**Dr. PAULETT HAUYON, DAVID SAUL**

**ORCID: 0000-0003-4670-8410**

**Mgtr. ASPAJO GUERRA, MARCIAL**

**ORCID: 0000-0001-6241-221X**

**Mgtr. PIMENTEL MORENO, EDGAR**

**ORCID: 0000-0002-7151-0433**

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA**

**Dr. PAULETT HAUYON, DAVID SAUL**

**Presidente**

**Mgtr. ASPAJO GUERRA, MARCIAL**

**Miembro**

**Mgtr. PIMENTEL MORENO, EDGAR**

**Miembro**

**Mgtr. VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES**

**Asesora**

## ***AGRADECIMIENTO***

**A Dios;** Sobre todas las cosas por darme vida y salud, por acompañarme en cada momento de mi caminar.

**A** nuestros Docentes de la Universidad Los Ángeles de Chimbote – sede Lima, por sus enseñanzas y su colaboración para con nosotros.

**A la ULADECH Católica:**

Por acogerme en sus aulas hasta lograr mi objetivo.

***Huamani Salazar, Lidia Isabel.***

## **DEDICATORIA**

*Dedicado a Dios, por darnos vida y salud,  
por permitirnos que nos superemos como  
profesionales, a mi familia, por su amor  
respeto, comprensión y cariño.*

*A mi Familia; en especial a mi Padre  
Víctor Huamani, por creer en mi sin  
condiciones, a mis hermanas Rosario y  
Melania por alentarme día a día, a mi  
esposo Jonathan y a mis hijas Kiara y  
Mirelly por ser mi soporte y mi motivación  
para alcanzar mis objetivos.*

*A ellos Con respeto y cariño.*

*Huamaní Salazar, Lidia Isabel.*

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las Sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00061-2020-0-2601-JR-LA-02 del 2° Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes del Distrito Judicial de Tumbes- Lima, 2021?; El objetivo fue: Determinar la calidad de las sentencias en estudio, la cual son de tipo cuantitativo, cualitativo, exploratorio descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La Unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia a fin de mi investigación. En relación a este expediente elegido pertenece a un proceso de conocimiento civil, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: La sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta y se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

**Palabras clave:** calidad, despido, injustificado, motivación y sentencia.

## **ABSTRACT**

The investigation had as a problem: What is the quality of the First and Second Instance Judgments on Contract Denaturation, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file N ° 00061-2020-0-2601-JR-LA -02 of the 2nd Permanent Supraprovincial Labor Court of Tumbes of the Judicial District of Tumbes- Lima, 2021 ?; The objective was: To determine the quality of the sentences under study, which are quantitative, qualitative, exploratory, descriptive and non-experimental, retrospective and cross-sectional. The Unit of Analysis was a judicial file, selected by convenience sampling for the purpose of my investigation. In relation to this chosen file, it belongs to a process of civil knowledge, using the techniques of observation, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and decisive part, belonging to: The first instance sentence was of rank: very high, very high and very high and of the second instance sentence: very high, very high and very high and it was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of a very high rank, respectively.

Keywords: quality, unjustified, dismissal, motivation and sentence.

## CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO .....	i
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT.....	vi
CONTENIDO .....	vii
INDICE DE RESULTADOS.....	xix
I. INTRODUCCION.....	1
1.1. Descripción de la realidad Problemática.....	1
1.2. Enunciado del Problema .....	4
1.3. Objetivos de la investigación .....	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos .....	5
1.4. Justificación de la investigación .....	5
II. REVISION DE LA LITERATURA .....	8
2.1. ANTECEDENTES .....	8
2.1.1. Investigación en línea .....	8
2.1.2. Investigación libre.....	9
2.2. BASES TEÓRICAS .....	12
2.2.1. Bases teóricas Procesales.....	12
2.2.1.1. Acción .....	12
2.2.1.1.3. Materialización de la acción. ....	12

2.2.1.2. La jurisdicción .....	12
2.2.1.2.1. Conceptos.....	12
2.2.1.3. La competencia .....	13
2.2.1.3.1. Concepto .....	13
2.2.1.3.2. Regulación de la competencia .....	13
2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en materia Laboral.....	13
2.2.1.4. La pretensión.....	14
2.2.1.4.1. Conceptos.....	14
2.2.1.4.2. Regulación .....	15
2.2.1.5. El proceso .....	15
2.2.1.5.1. Concepto .....	15
2.2.1.5.2. Funciones del proceso.....	16
2.2.1.5.2.1. Interés individual e interés social en el proceso .....	16
2.2.1.5.2.2 Función pública del proceso .....	16
2.2.1.5.2.3 El proceso como tutela y garantía constitucional .....	16
2.2.1.5.5 Emplazamiento válido .....	17
2.2.1.8. Las excepciones .....	17
2.2.1.8.1. Concepto .....	17
2.2.1.8.2. Incompetencia:.....	17
2.2.1.9. Proceso civil.....	17
2.2.1.9.1. Concepto .....	17
2.2.1.9.2. Principios procesales aplicables al proceso civil .....	18
2.2.1.9.3. El Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva .....	18
2.2.1.9.4. El Principio de Dirección e Impulso del Proceso .....	18

2.2.1.9.5. El principio de Integración de la Norma Procesal .....	18
2.2.1.9.8. El Principio de Socialización del Proceso .....	19
2.2.1.9.9. El Principio Juez y Derecho.....	19
2.2.1.9.10. El Principio de Gratuidad en el acceso a la Justicia .....	19
2.2.1.9.11. Los Principios de Vinculación y de Formalidad .....	19
2.2.1.10. La audiencia .....	19
2.2.1.10.1. Concepto .....	19
2.2.1.11. Principios aplicables del proceso laboral Ley N.º 29497.....	20
2.2.1.12. La competencia proceso laboral Ley N.º 29497 .....	20
2.2.1.12.1. Regulación de la competencia .....	20
2.2.1.12.3. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio .....	20
2.2.1.13. Determinación de la Cuantía.....	21
2.2.1.14. Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias .....	21
2.2.1.14.2. de las Costas y Costos del proceso .....	21
2.2.1.15. El Proceso Ordinario Laboral .....	21
2.2.1.15.1. Traslado y Citación a audiencia de conciliación.....	21
2.2.1.15.2. Audiencia de Conciliación .....	22
2.2.1.15.3. Audiencia de Juzgamiento .....	22
2.2.1.15.4. Etapa de Confrontación de Posiciones.....	22
2.2.1.15.5. Alegatos y Sentencia .....	23
2.2.1.16. Las audiencias en el proceso judicial en estudio .....	23
2.2.1.17. Los puntos controvertidos en el proceso civil .....	23
2.2.1.17.2. Los puntos controvertidos /Aspectos específicos a resolver/ en el proceso judicial en estudio .....	23

2.2.1.18. La demanda y la contestación de la demanda.....	24
2.2.1.19. La prueba .....	24
2.2.1.19.1. El objeto de la prueba .....	25
2.2.1.19.2. La carga de la prueba .....	25
2.2.1.19.3. La valoración conjunta de la prueba .....	25
2.2.1.20. La sentencia .....	25
2.2.1.20.1. Los requisitos de la sentencia .....	26
2.2.1.20.2. La motivación de la sentencia.....	26
2.2.1.20.3. El Principio de Congruencia .....	27
2.2.1.21. Medios impugnatorios. ....	27
2.2.1.21.1. Clases de los medios impugnatorios en el proceso civil.....	27
2.2.1.21.2. Clases de Recursos.....	28
2.2.1.21.3. Medios impugnatorios formulados en el proceso judicial en estudio.....	28
2.2.1.21.4. Medio impugnatorio examinado en estudio.....	29
2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas para abordar el asunto judicializado: desnaturalización de contrato.....	29
2.2.2.1.1. Regulación .....	29
2.2.2.1.2. Fuentes del derecho del trabajo .....	29
2.2.2.1.6. Características del Contrato .....	34
2.2.2.1.7. Los sujetos del contrato de trabajo.....	34
2.2.2.1.8. Formas de Contratación Laboral.....	35
2.2.2.1.8. Extinción del contrato de trabajo .....	37
2.2.2.1.9. Causas de extinción.....	37
2.2.2.1.10. Los Contratos de Trabajo sujetos a modalidad.....	38

2.2.2.1.11. Tipos de Contratos sujetos a modalidad.....	39
2.2.2.1.12. La Remuneración .....	39
2.2.2.1.13. Características y principios de la remuneración.....	40
2.2.2.1.14. Beneficios Sociales .....	40
2.2.2.1.15. Regulación de los Beneficios Sociales.....	40
2.2.1.18. Compensación por tiempo de servicio (CTS) .....	41
2.2.2.1.19. Vacaciones.....	42
2.2.2.1.21. Tipos de despido.....	43
2.2.2.1.22. Desnaturalización de Contratos.....	44
2.2.2.1.23. Tipos de Desnaturalización .....	44
2.2.2.1.24. Causas de Desnaturalización de los Contratos .....	46
2.2.2.1.25. Efectos de la Desnaturalización de Contratos.....	46
2.2.2.1.26. Doctrina Jurisprudencial Vinculante respecto al proceso Judicial en estudio.....	47
2.2.2.1.27. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Casaciones laborales .....	48
2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	49
2.4 Hipótesis.....	52
III. METODOLOGIA .....	53
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	54
3.2. Diseño de la investigación .....	53
3.3. Unidad de análisis .....	53
3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	55
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	55
3.6. Procedimientos de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	56

3.6.1. Procedimiento de la recolección de datos .....	56
3.6.2. Recolección de datos .....	56
3.6.3. Etapas del Plan de análisis de Datos .....	56
3.7. Matriz de consistencia lógica .....	57
3.8. Principios éticos .....	59
IV. RESULTADOS .....	73
4.2. Análisis de resultados .....	77
V. CONCLUSIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	82
ANEXOS.....	85
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto del estudio.....	86
Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	112
Anexo 3:Instrumento de recolección de datos de sentencias de primera y segunda instancia.....	118
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	125
Anexo 5: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	139
Anexo 6: Declaración de compromiso ético.....	190
Anexo 7: Cronograma de actividades .....	191
Anexo 8: Presupuesto .....	192

## **INDICE DE RESULTADOS**

### **CUADROS CONSOLIDADOS DE LAS SENTENCIA DE ESTUDIO**

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de Primera Instancia sobre Desnaturalización de Contrato del distrito judicial de Tumbes.....	110
Cuadro 2: Calidad de la sentencia de Segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato del distrito judicial de Tumbes.....	113

## I. INTRODUCCION

### 1.1. Descripción de la realidad Problemática

A lo largo de los años vemos el problema de administración de justicia en nuestro país a pesar de los años, el trabajo y los esfuerzos por parte de nuestros magistrados y trabajadores del sistema judicial, no se ha logrado un avance esto por diferentes razones que ya veníamos arrastrando dicho problema, se ahondó más con la situación de la pandemia del coronavirus en el año 2020.

En nuestra realidad el problema que genera la administración de justicia se ve reflejado en la sobrecarga laboral que ha generado las demora en los procesos judiciales y más en los procesos laborales con la incorporación de los juzgados especializados de trabajo.

El Perú necesita un cambio, de justicia, con el fin que pueda solucionar los problemas que tienen y así responder las necesidades de los usuarios que buscan la seguridad jurídica, para que sus derechos no sean violentados, el cual es una garantía que el estado debe brindar, para eso el estado debe recuperar el prestigio de los jueces y de las instituciones como así las demás instituciones que lo conforman.

#### **En el contexto internacional:**

(Castillo, 2013) Buena parte de los modelos de relaciones de producción y en particular los modelos de justicia laboral instaurados en muchos países como México durante el siglo XX, plantearon la necesidad de contar con un modelo institucional en el cual se atendiera la conflictividad derivada de las relaciones obrero patronales, es decir, las instituciones, y no sólo los tribunales laborales, estarían encargados para recibir, atender, encauzar y resolver los conflictos entre los factores de la producción; la idea motivante de esta construcción institucional era que resultaba necesario que el Estado contara con instituciones para atender la problemáticas que planteaban las nuevas formas de organización de la producción, en donde se venía transitando de economías básicamente agrícolas a economías industriales. De esta manera, el Estado diseñaría

instituciones reactivas frente a un conflicto que muchas veces se asumía como ajeno, basándose en una determinada concepción del papel del Estado impartidor de justicia, en este caso, laboral. Esta manera de ver las cosas permitió la construcción de un modelo laboral institucional que privilegia la atención del conflicto laboral de manera reactiva, más que preventiva del mismo. Esto explica, en alguna medida, porque aun hoy en día los tribunales laborales se encuentran re- basados y superados y no se encuentra la manera de aligerar sus cargas de trabajo. Frente a este escenario, uno de los retos más importantes que la justicia laboral tiene en México en los años por venir es precisamente analizar desde sus cimientos el enfoque que permitió la creación de un modelo institucional que pone en el centro de atención al conflicto entre partes y su procesamiento, para tratar de avanzar, sin descuidar el encauzamiento y resolución expedita y eficiente del conflicto entre las partes, hacia un modelo que le de un espacio de mayor presencia a los mecanismos institucionales de prevención del conflicto.

(Ostau de Lafont de León, 2015) La aplicación de los principios y derechos fundamentales en materia del mundo del trabajo como parte esencial del proteccionismo laboral dentro de los criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente, debe prevalecer en el proceso laboral para que la justicia sea garante de su aplicabilidad. A partir de la metodología del análisis documental se abordará elementos conceptuales sobre justicia social, trabajo decente y principios y derechos fundamentales en el mundo de trabajo, como elementos estructuradores para la construcción del trabajo decente en Colombia.

### **En el contexto Nacional**

(Samamè, 2021) No cabe duda de que nuestro sistema de administración de justicia viene siendo sometido a una constante crisis de capacidad de algunos de sus funcionarios, incumpliendo la función que se les encomendó, logrando una lenta, deficiente y parcial administración de justicia; y por ende, dañando la imagen del órgano al que representan, perjudicando la credibilidad de los usuarios y llenando de incertidumbre a la población en general. Todo ello, en desmedro del Estado de derecho.

(Vasquez Rojas, 2021) Abordar el problema de la corrupción en la administración de

justicia en el Perú resulta una tarea compleja, más todavía cuando se trata de una práctica instalada, estructural e histórica. El estudio presenta los alcances sobre el derecho fundamental del acceso a la justicia, además de una aproximación a la problemática de la corrupción en el ámbito judicial en el Perú. Asimismo, analiza los procesos judicializados e identifica los avances en políticas institucionales y los desafíos que tiene pendiente el Poder Judicial, así como las implicancias de este problema en relación con el derecho al acceso a la justicia.

(More, 2020) Este retroceso en cuanto a la percepción de los usuarios del sistema de administración de justicia se ha debido a distintos factores tanto internos, como la crisis institucional del 2017, así como externos, siendo el más importante la suspensión de actividades judiciales producto de las medidas generales para controlar la pandemia del covid19 en el 2020, y la crisis política en general permanente, que crean desconfianza de la ciudadanía en las instituciones del Estado con la percepción de un inadecuado sistema de administración de justicia, corrupto, costoso, lento y discriminatorio.

### **En el contexto Local**

Según (Romero L. H., 2014) La calidad puede volverse una utopía si todos la sueñan, muchos la explican, pocos la implementan y nadie la respalda. En lo que respecta al sistema de administración de justicia, las diversas entidades que lo conforman realizan muchos esfuerzos mediante proyectos propios o auspiciados por la cooperación internacional para mejorar sus actividades y, por ende, la calidad de su servicio. Pese a ello, la percepción ciudadana continúa siendo negativa.

La realidad problemática que comprende la administración de justicia.

### **En el ámbito Universitario.**

En nuestra casa de estudios ULADECH Católica, los estudiantes de pre grado realizan investigación tomando como referente las líneas de investigación. En la facultad de derecho se denomina: Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones

Judiciales (Uladech, 2014) para el cual los estudiantes utilizan un expediente judicial seleccionado que se constituye en la base documental.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 0061-2020-0-2601-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES - LIMA 2021, la sentencia de primera instancia fue emitida por el 2° Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes de la Corte Superior de Justicia de Tumbes – Lima.2021, siendo un proceso sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATO; el juzgado de primera instancia resuelve DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta por A.G.R.A , no conforme con la sentencia la demandada procede a presentar su recurso de apelación a la sentencia emitida, refiere que no se encuentra de acuerdo con lo resuelto por el A quo, niega que el actor haya sostenido una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado con la empresa ABC, por lo que acude a fin de que el superior jerárquico resuelva su petición. El 2° Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes de la Corte Superior de Justicia de Tumbes concede la Apelación con efecto suspensivo y eleva los autos al Superior Jerárquico y es la Sala Laboral Permanente de Tumbes que motivó la expedición de una Sentencia de Segunda Instancia donde se RESOLVIÓ CONFIRMAR Sentencia de Primera Instancia, y declara fundada la demanda de Reconocimiento de Contrato Laboral.

Por tanto, en el proceso judicial que empieza desde la presentación de la demanda de Desnaturalización de Contrato desde 290 de enero del 2020, hasta la fecha de término de la Sentencia de Segunda Instancia, que fue el 21 de enero del 2021, ha transcurrido 1 año y 8 días aproximadamente, donde confirmaron la sentencia de primera instancia que DECLARA FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contrato.

## **1.2. Enunciado del Problema**

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancias Sobre Desnaturalización de Contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinente, en el expediente N° 00061-2020-0-2601-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Tumbes– Lima 2021?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinente, en el expediente N° 00061-2020-0-2601-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Tumbes– Lima. 2021.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Determinar la Calidad de la sentencia de Primera Instancia sobre Desnaturalización de Contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00061-2020-0-2601-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Tumbes - Lima, 2021.
- Determinar la calidad de la sentencia de Segunda Instancia sobre Desnaturalización de Contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00061-2020-0-2601-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Tumbes - Lima, 2021.

### **1.4. Justificación de la investigación**

Este trabajo de investigación realiza un análisis realizándole aplicación a la realidad nacional y porque no decirlo local, podemos observar y probar que la ciudadanía en su conjunto reclama lo que cada uno conoce “JUSTICIA” y conocer cómo se desarrolla la administración de justicia, generándose habitualmente una sozobra y desaliento no sólo en las víctimas de actos, que cada vez adoptan diversas e impensadas modalidades, sino también en la sociedad en su conjunto, provocando probablemente una corriente de opinión no necesariamente favorable en relación al tema confianza en el manejo de la administración de justicia.

Asimismo; porque tiene como base situaciones problemáticas complejas que comprenden a la Administración de Justicia o ejercicio de la función jurisdiccional consistente en la aplicación del derecho al caso concreto en litigio y de la realidad nacional, en donde se evidencia en que los tipos de decisiones judiciales que se da hoy en día, son el resultado de la falta de interés, eficiencia y ética; por parte del sistema judicial y de los justiciables.

Además, por que complementa los propósitos de la línea de investigación de la carrera profesional de derecho: *“Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua.”*

También se justifica, porque los resultados de la presente investigación sirven para sensibilizar a los operadores de justicia; induciéndolos a la reflexión y a ejercer la función jurisdiccional con mayor compromiso.

Este trabajo de investigación está dirigido a los estudiantes de pre y post grado, colegio de abogados profesionales del derecho, autoridades que conforman el sistema jurídico y a la sociedad en conjunto; en donde encontrarán la construcción del conocimiento jurídico articulando la teoría y la práctica, orientada a contribuir a la mejora continua de las decisiones judiciales en la administración de justicia en el Perú a partir del análisis de las sentencias.

Además de otros destinatarios de los resultados, son las universidades, entre ellos nuestra casa de estudios, ULADECH Católica puesto que los resultados sirven para replantear estrategias y contenidos de los planes de estudio y en el proceso enseñanza- aprendizaje del derecho; porque alcanzar el objetivo de la investigación implica tener y aplicar saberes previos, pero a su vez ir en busca de cuanta información normativa, doctrinaria y jurisprudencial exista en relación a la variable en estudio, construyendo de esta manera un nuevo conocimiento.

Los Resultados de este informe repercuten en el ámbito académico profesional del autor, porque lo ha involucrado en el estudio minucioso de un proceso genuino; sino también en el ámbito jurisdiccional, porque el solo hecho de que un área de la sociedad ha tomado como objeto de estudio las sentencias, repercutirá a la concientización de nuestros magistrados, de tal forma que al momento de emitir las sentencias, muy al margen de que todos los jueces saben que las sentencias que emiten y suscriben en causas de su competencias, son examinadas por las partes, sus abogados y por los órganos revisores; en el caso del presente trabajo de investigación no tiene finalidad interesarse por el fondo, sino por la forma, los propósitos son distintos, en consecuencia podrán más empeño al

explicitar sus propósitos son distintos, tomando en cuenta los criterios de razón suficiente, de la sana crítica del criterio de conciencia y de la debida motivación de la sentencia. Conllevado a las mejores de las resoluciones judiciales de primera y segunda instancia; y de todas decisiones judiciales en general.

Es por ello que es base el orientar a los responsables de la dirección en un buen desarrollo, evaluación y a una buena administración de la justicia, en su parte jurisdiccional, porque estos resultados revelan aspectos en los cuales los operadores de la justicia han puesto empeño, y también, omisiones o insuficiencias y a su vez produzcan resoluciones, no únicamente basadas en los hechos y las normas, de lo cual no se duda; sino que es necesario sumar otras exigencias, como: el compromiso; la concienciación; la capacitación en técnicas de redacción; la lectura crítica; actualización en temas fundamentales; trato igual a los sujetos del proceso; de tal forma que el texto de las sentencias, sean entendibles y accesibles, especialmente para quienes no siempre tienen formación jurídica, todo ello para asegurar la comunicación entre el justiciable y el Estado. El propósito es, contribuir desde distintos estamentos a disminuir la desconfianza social que se revelan en las encuestas, en los medios de comunicación, en la formulación de quejas y denuncias. Y estos resultados se podrán utilizar y convertir en fundamentos de base para diseñar y sustentar propuestas de mejora en la calidad de las decisiones judiciales.

Finalmente, la presente investigación cuenta con un rigor científico basado en la fuente de recolección de datos, es decir, el expediente judicial, el cual goza de confiabilidad y credibilidad en la obtención de los resultados a alcanzarse estos resultados al obtenerse con reflejo del valor metodológico el que se evidenciara a través de los procedimientos aplicados en este trabajo de investigación que está fundamentado en su estructura. Además del orden lógico de los procedimientos que se utilizaran para concluir con la respuesta a la pregunta de investigación, tiene sustento legal, conforme está previsto en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú que establece: “Toda persona tiene derecho de analizar y criticar las resoluciones sentencias judiciales, con limitaciones de ley”.

## **II. REVISION DE LA LITERATURA**

### **2.1.ANTECEDENTES**

#### **2.1.1. Investigación en línea**

(Saavedra Torres, 2020) Presento en su investigación el problema general para desarrollar el presente trabajo de investigación ¿Cuál es la Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicio y otros, en el expediente N° 00416-2016-0 2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes?, el objetivo de esta es determinar si la calidad de cada una de las sentencias sobre la Desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios y otros o reconocimiento de contrato, según parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes del presente expediente, que se ha ventilado ante el segundo juzgado de trabajo supraprovincial permanente del Distrito Judicial de Tumbes, se verificara si se ha realizado la debida motivación para cada una de las sentencias emitidas. Para esta investigación utilice diferentes técnicas para la recolección de los datos necesarios para poder tener un resultado que me permita resolver mi interrogante planteado en la presente tesis. Del mismo modo la sentencia de primera instancia resulto con un rango muy alto de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales del mismo modo tenemos la sentencia de segunda instancia que tuvo un rango de calidad muy alta porque cumplió con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

(Santa Cruz Chujandama, 2020) Sobre la investigación: ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash 2020? el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. Los resultados revelaron que: no se cumplieron los plazos para la audiencia de juzgamiento; se aprecia la claridad de la resolución de sentencia; no cumple con la aplicación del derecho de debido proceso; los medios probatorios fueron valorados de manera íntegra y conjunta; el magistrado calificó jurídicamente los hechos.

(karen, Germany Sangama, 2018) Según la investigación presentada se ha llegado a concluir; 1) Se ha determinado la existencia de relación directa Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el Derecho Social laboral de los trabajadores, es positiva alta con un p, valor de (0,798), significancia que equivale a que la desnaturalización del contrato de locación de servicios, sirve al propósito de burlar la ley, 2) La existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y el Derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un p, valor 0,589, cuya significancia alude de que el contrato de Locación de servicios, desde la primacía de la realidad en si; es un contrato de trabajo y no existe forma alguna de ocultarlo, la cual se violenta el derecho social laboral, de que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; 3) Relación directa entre rasgos de laboralidad y el derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un valor de (0,607), de donde se persuade que el contrato de locación de servicios se desnaturaliza por sus rasgos de laboralidad, por lo que en forma directa se afecta el derecho social laboral de los trabajadores; de que estado debe proteger a las personas que trabajan y presta atención prioritaria para proteger a la madre trabajadora y el menor en la misma condición, y; 4) La existencia acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y el Derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un valor de (0,618), de donde se desprende, que el estado mismo desconoce el derecho que le asiste al trabajador de una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

### **2.1.2. Investigación libre**

En la Casación Laboral Nro. 18623-2015 – Huánuco, (fundamento quinto y sexto), define lo siguiente: “La justicia especializada laboral, en cada uno de sus niveles, es la llamada a ser el primer guardián de la Constitución Política del Perú, en la cual se recogen los principios y valores laborales, que el juez no puede soslayar; antes bien, se le impone el deber de hacer prevalecer la norma constitucional por encima de cualquier otra norma, acto e incluso decisión estatal que la afecte; más aún, si la Constitución Política del Perú considera el trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona (artículo 22°) y un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°); en ese sentido, el tratamiento constitucional de una relación laboral (debidamente comprobada) impone al juzgador que el conflicto sea

enfocado precisamente en estos términos. Es pues en este marco constitucional en el que deben resolverse los conflictos judicializados en los que se discuta la existencia de una relación laboral de quien, como en este caso en concreto, alega haber laborado bajo contratos encubiertos por la suscripción de contratos civiles (locación de servicios) y contrato de trabajo modal cuya desnaturalización se invoca. Precizando lo anterior, se tiene que toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres (03) elementos esenciales que la definen como tal: i) prestación personal de servicio, ii) subordinación y iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual: “El locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.”

(Valderrama, 2014) Carlos Blanca nos señala que existen diversas sentencias que establecen que es incausado el despido que se produce invocando la terminación de un contrato de trabajo de duración determinada (sujeto a modalidad) por vencimiento del plazo o del objeto del contrato, cuando dicho contrato se ha desnaturalizado por haberse celebrado con carácter temporal cuando las labores desempeñadas por las demandantes tenían carácter ordinario y permanente, habiéndose renovado sucesivamente.

(Valderrama, 2014) Subyace a la jurisprudencia constitucional en esta materia la idea de que el contrato laboral sujeto a modalidad constituye una excepción, que debe estar debidamente justificada para que el contrato no se repute desnaturalizado. Sostiene el TC que: “El régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar”.

(Lambayeque, 2014) La desnaturalización de un contrato modal (1), en cualquiera de sus categorías, supone una infracción sustantiva al contenido constitucionalmente

protegido del derecho al trabajo. Un primer razonamiento podría conducirnos a que sea la justicia laboral ordinaria aquella que repare la agresión frente a una desnaturalización y sin embargo, el desarrollo de la jurisprudencia constitucional ha advertido que la desnaturalización de un contrato de trabajo, implica la eficacia restitutiva del derecho concernido, reservándose para la justicia laboral ordinaria la eficacia resarcitoria del derecho afectado. En ese orden de ideas, la restitución implica una reincorporación del trabajador a su plaza de trabajo en tanto que el resarcimiento exige el abono de los sueldos por indemnización por despido a que hubiere lugar. En el primer caso, el servidor se reincorpora a su plaza de trabajo sin más derechos que los propios que conservaba una vez concluida, inconstitucionalmente la relación de trabajo. En la segunda alternativa, el servidor perseguirá que la indemnización pueda resarcir en parte las afectaciones que involucra un cese no legal de la relación modal. (Expediente Judicial N° 1117-2013-0-1706-JR-CI-07/ Lambayeque).

(Valderrama, 2014) Aplicando el principio de “primacia de la realidad” la jurisprudencia ha establecido la existencia de una verdadera relación laboral en aquellos casos en que se comprueba que la prestación del servicio es subordinada y, por tanto, no autónoma. En este sentido, señala que “(...) toda relación o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: i) la prestación personal por parte del trabajador, ii) la remuneración y iii) la subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios”.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Bases teóricas Procesales**

#### **2.2.1.1. Acción**

(Dominguez, 2005) La que considera como un derecho público subjetivo concreto, según la cual, el derecho de acción consiste en la facultad de solicitar la actividad jurisdiccional del Estado para obtener una sentencia favorable. Desde este punto de vista, solamente tiene derecho de acción aquel a quien le da la razón la sentencia definitiva.

(Dominguez, 2005) El derecho de acción no está definido en forma expresa en la Constitución peruana, la cual, sin embargo, contiene disposiciones que hacen referencia a este derecho. Así, por ejemplo, el artículo 2º dispone que toda persona tiene derecho: “A formular peticiones, individual o colectivamente, por escrito ante la autoridad competente, la que está obligada a dar al interesado una respuesta también por escrito dentro del plazo legal, bajo la responsabilidad.

#### **2.2.1.1.3. Materialización de la acción.**

(Maguiña, 1997) La acción se fundamenta con el requisito de la demanda una vez presenta ante el órgano jurisdiccional es el primer acto procesal que se empieza para resolver un derecho petitionado por una de las partes.

Por tanto, Rengel Romberg dijo (citado por Montilla Bracho, 2008) “Poder jurídico concedido a todo ciudadano, para solicitar del juez, la composición de la Litis, mediante la actuación de la pretensión que hace valer el demandante o demandado” (p.92).

El Código procesal civil establece en el art. 2 “Por el derecho de acción todo sujeto en ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y en forma directa o a través de un representante legal puede recurrir al órgano jurisdiccional pidiendo la solución a un conflicto de intereses.”

#### **2.2.1.2. La jurisdicción**

##### **2.2.1.2.1. Conceptos**

Según Montero Arco (citado por Manuel Bermúdez Tapia, 2008) menciona que es la “potestad dimanante de la soberanía del estado, ejercida exclusivamente por

jueces y tribunales independientes de realizar el derecho en el caso concreto juzgando de modo irrevocable y ejecutando lo juzgado” (p. 254).

(Dominguez, 2005) La jurisdicción es pues, el poder-obligación del estado, de resolver los conflictos intersubjetivos de intereses de las personas, a través del proceso, mediante resolución con autoridad de cosa juzgada y susceptible de ejecución forzada, en caso de que el obligado no cumpla en forma espontánea con la decisión judicial.

### **2.2.1.3. La competencia**

#### **2.2.1.3.1. Concepto**

(GABUARDI, 2021) Calamandrei cita a Chiovenda, La competencia es, pues, ante todo, una determinación de los poderes jurisdiccionales de cada uno de los jueces; pero, como esa limitación de poderes se manifiesta prácticamente en una limitación de las causas sobre las cuales puede ejercerlos cada juez, el concepto de competencia se desplaza así, por un fenómeno de metonimia: de medida subjetiva de los poderes del órgano judicial pasa a ser entendida, prácticamente, como medida objetiva de la materia sobre las cuales está llamado en concreto a proveer el órgano judicial, entendiéndose de este modo por competencia de un juez, el conjunto de causas sobre las cuales puede él ejercer, según la ley, su fracción de jurisdicción.

(Dominguez, 2005) El estado ejerce su función jurisdiccional por intermedio de los jueces, quienes actúan en forma individual (Jueces de Paz, de Paz letrado, y Civiles) y en forma colegiada (Cortes Superiores de Corte Suprema).

#### **2.2.1.3.2. Regulación de la competencia**

El Código procesal civil en el art. 5 establece: Corresponde a los órganos jurisdiccionales civiles el conocimiento de todo aquello que no esté atribuido por la ley a otros órganos jurisdiccionales.

#### **2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en materia Laboral**

De acuerdo la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, enuncia lo siguiente:

- a. Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales: conoce de los

procesos abreviados laborales cuando el cumplimiento de las obligaciones no supera las 50 unidades de referencia procesal como ocasión de prestación personal de naturaleza laboral, asimismo, de los procesos con título ejecutivo donde la cuantía no supera los 50 Unidades de Referencia Procesal, y asuntos no contenciosos, no toma en cuenta la cuantía.

- b. Competencia por materia de juzgados especializados de trabajo, quienes conocen de procesos ordinarios laborales donde las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos se refieren a aspectos sustanciales de los servicios, también actúa en procesos abreviados laborales, donde existe reposición cuando se plantea como pretensión principal única, en proceso abreviado laboral, en procesos contenciosos administrativos y en procesos con título ejecutivo con una cuantía inferior a 50 URP
- c. Competencia por materia de las salas laborales superiores, considerando el proceso de acción popular en materia laboral, la anulación de laudo arbitral, impugnación de laudos arbitrales, contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo, conflictos de autoridad entre juzgados de trabajo y autoridades administrativas y demás que se encuentre en la ley.

Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio:

En el proceso en estudio, sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, la competencia corresponde a un Juzgado Laboral, dicho proceso fue llevado por el 2º Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes. Según la pretensión se tramita en vía del proceso ordinario Laboral.

#### **2.2.1.4. La pretensión**

##### **2.2.1.4.1. Conceptos**

(Dominguez, 2005) La pretensión es una declaración de voluntad, pero no es ni supone el derecho subjetivo, la pretensión puede ser propuesta por quien tiene como por quien no tiene el derecho y, por tanto, puede ser fundada o infundada.

(Saavedra, 2010) Este requisito está previsto en el artículo 85 del Código Procesal Civil. Para que se acumulen pretensiones, todas deben poder ser vistas por el mismo

juez. Ello implica evaluar todos los factores que determinan la competencia: materia, cuantía, grado, territorio y turno. No he encontrado argumentos que directamente justifiquen la existencia de este requisito, recogido también en buena parte de los estudios de nuestra tradición jurídica. Asumo que se debería a la necesidad de que exista una coherencia en el sistema jurídico, de modo que si las normas de competencia determinan ante qué juez se plantea determinada pretensión, entonces la misma regla debe exigirse si alguien quiere plantear varias pretensiones en su demanda.

#### **2.2.1.4.2. Regulación**

(Saavedra, 2010) Prevista en el artículo 85.3 del Código Procesal Civil, esta exigencia se aplica cuando se busque acumular pretensiones en las que la ley haya fijado de manera expresa cuál será la vía procedimental correspondiente (conocimiento, abreviado, sumarísimo o de ejecución). En el caso de que las pretensiones a acumular no tengan una vía procedimental establecida por ley, estas pueden reunirse en una misma demanda pues el juez tiene la facultad de acomodar las pretensiones en las vías que considere, lo cual debe llevarlo a optar por seguir el proceso con las pretensiones acumuladas en una sola vía a fin de obtener los beneficios de la acumulación.

La pretensión del demandante en el proceso judicial en estudio es:

Pretensión Principal:

- 1) Reconocimiento de la existencia de contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el Decreto Legislativo N° 728; en condición de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores.

Pretensión accesoria:

- 2) Reposición en el cargo de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores.

#### **2.2.1.5. El proceso**

##### **2.2.1.5.1. Concepto**

Según Hernández, (2014) afirma:

El proceso la actuación de cierto número de personas en los tribunales; partes, abogados, procuradores y jueces, así como otros oficiales y particulares, se reúnen en lugares precisos, las sedes de los tribunales ya para actuar ante los jueces para afirmar y tratar de obtener la satisfacción de los derechos ya como jueces para ordenar esa

actividad y otorgar la satisfacción requerida. Modo de llegar a la noción de proceso es menos burdo y resulta característico de las vivenciales estudiantiles poco familiarizadas con la práctica de los tribunales, pero cercanos a los textos doctrinales que les proporcionan una noción más formal del proceso. (p.20)

#### **2.2.1.5.2. Funciones del proceso**

##### **2.2.1.5.2.1. Interés individual e interés social en el proceso**

(Dominguez, 2005) El interés es esa posición favorable para la satisfacción de una necesidad. Los objetos mediante los cuales el hombre satisface sus necesidades biológicas y espirituales son los bienes; de tal manera que el hombre es el sujeto del interés y los bienes su objeto. Los intereses individuales son las situaciones favorables para que el hombre, en forma individual, pueda satisfacer sus necesidades.

##### **2.2.1.5.2.2 Función pública del proceso**

(Dominguez, 2005) Mediante el ejercicio del derecho de acción se posibilita en el ámbito civil el ejercicio de la acción el ejercicio de la función jurisdiccional y esta función se realiza en forma ordenada, metódica, con etapas, términos y requisitos de los diferentes actos, debidamente predeterminados en la ley, con garantías para quien ejercite el derecho de acción como para la persona contra quien se ejercita. Este conjunto de actos realizados por el órgano jurisdiccional y por las partes, debidamente concatenados, que determina con una sentencia que tiene autoridad de cosa juzgada, se denomina proceso.

##### **2.2.1.5.2.3 El proceso como tutela y garantía constitucional**

(Casación 37- 2017/ Lima) “El artículo 139, inciso 3, de la Constitución Política del Perú consagra como principio rector de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso; el cual, conforme a la interpretación que reiteradamente ha sostenido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, exige fundamentalmente que todo proceso o procedimiento sea desarrollado de tal forma que su tramitación garantice a las personas involucradas en él las condiciones necesarias para defender adecuadamente y dentro de un plazo razonable los derechos u obligaciones sujetos a

consideración.”

#### **2.2.1.5.5 Emplazamiento válido**

(Dominguez, 2005) El emplazamiento con la demanda se hace mediante entrega de cédula al demandado, o mediante edictos, cuando la demanda se dirija a personas inciertas o indeterminadas. (Arts. 431° a 436 del CPC)

#### **2.2.1.8. Las excepciones**

##### **2.2.1.8.1. Concepto**

(Dominguez, 2005) Hugo Alsina citado por Domínguez: “En la práctica se llama excepción a toda defensa que el demandado opone a la pretensión del actor, sea que se nieguen los hechos en que se funda la demanda, sea que se desconozca el derecho que de ellos pretenda derivarse, sea que limite a impugnar, la regularidad del procedimiento.

(Dominguez, 2005) Según las normas del Código Procesal Civil , las excepciones son medios de defensa que la ley confiere al demandado, para denunciar la ausencia o defecto de los presupuestos procesales, así como la existencia de causales de extinción del derecho que es objeto e la pretensión del demandante.

##### **2.2.1.8.2. Incompetencia:**

(Dominguez, 2005) la incompetencia puede estar generada porque le falta alguno de los factores o circunstancias que posibiliten el ejercicio de la jurisdicción por el Juez, como puede ser el territorio, la materia, el turno, la cuantía o la denominada competencia funcional. (Art.446°, inciso 1 CPC).

#### **2.2.1.9. Proceso civil**

##### **2.2.1.9.1. Concepto**

(Dominguez, 2005) El maestro uruguayo Eduardo J. Couture define al derecho procesal civil como: “la rama de la ciencia jurídica que estudia la naturaleza, desenvolvimiento y edicacia del conjunto de relaciones jurídicas denorminadas proceso civil”.

En resumen podemos decir que el proceso civil es un conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso en el derecho.

#### **2.2.1.9.2. Principios procesales aplicables al proceso civil**

#### **2.2.1.9.3. El Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva**

(Editores, 2005) En el Art. I. del título preliminar del CPC, establece: “Toda persona Tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.”

#### **2.2.1.9.4. El Principio de Dirección e Impulso del Proceso**

(Editores, 2005) De acuerdo con el Art. II del título preliminar del CPC, “La dirección del proceso está a cargo del Juez, quien ejerce de acuerdo a lo dispuesto en este código.” El Juez debe impulsar el proceso por sí mismo, siendo responsable de cualquier demora ocasionada por su negligencia. Están exceptuados del impulso de oficio los casos expresamente señalados en este código.

#### **2.2.1.9.5. El principio de Integración de la Norma Procesal**

(Editores, 2005) Art. III del título preliminar del CPC, “El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.”

#### **2.2.1.9.6. Los Principios de Iniciativa de Parte y de Conducta Procesal**

(Editores, 2005) En el Art. IV del título preliminar del CPC establece: “El proceso de promueve sólo a iniciativa de parte, la que invocará interés y legitimidad para obrar. No requiere invocarlo el Ministerio Público, el procurador oficioso, ni quien defiende intereses difusos. Las partes, sus representantes, sus abogados y, en general, todos los partícipes en el proceso, adecúan su conducta a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y Buena fe. El Juez tiene el deber de impedir y sancionar cualquier conducta ilícita o dilatoria.”

#### **2.2.1.9.7. Los Principios de Inmediación, Concentración, Economía y Celeridad Procesales**

(Editores, 2005) El Art. V del título preliminar del CPC, establece: “Las audiencias y la actuación de los medios probatorios se realizan ante el juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad. Se exceptúan las actuaciones procesales por comisión. El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez dirige el proceso tendiendo a una solución de los actos procesales,

sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran. La actividad procesal se realiza diligentemente y dentro de los plazos establecidos, debiendo el Juez, a través de los auxiliares bajo su dirección, tomar las medidas necesarias para lograr una pronta y eficaz solución del conflicto de intereses o incertidumbre jurídica.”

#### **2.2.1.9.8. El Principio de Socialización del Proceso**

(Editores, 2005) Art. VI del título preliminar del CPC: “El Juez debe evitar que la desigualdad entre las personas por razones de sexo, raza, religión, idioma o condición social, política o económica, afecte el desarrollo o resultado del proceso.”

#### **2.2.1.9.9. El Principio Juez y Derecho**

(Editores, 2005) El Art. VII del título preliminar del CPC: “El juez debe aplicar el derecho que corresponde al Proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o la haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio, ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes.”

#### **2.2.1.9.10. El Principio de Gratuidad en el acceso a la Justicia**

(Editores, 2005) El Art. VIII del título preliminar del CPC: “El acceso al servicio de justicia es gratuito, sin perjuicio del pago de costos, costas y multas establecidas en este código y disposiciones administrativas del poder judicial.”

#### **2.2.1.9.11. Los Principios de Vinculación y de Formalidad**

(Editores, 2005) Según el art. IX del título preliminar del CPC: “Las normas procesales contenidas en este código son de carácter imperativo, salvo regulación permisiva en contrario. Las formalidades previstas en este código son imperativas. Sin embargo, el juez adecuará su exigencia al logro de los fines del proceso. Cuando no se señale una formalidad específica para la realización de un acto procesal, este se reputará válido cualquiera sea la empleada.”

#### **2.2.1.9.12. El Principio de Doble Instancia**

El Art. X del título preliminar del CPC: “El proceso tiene dos instancias, salvo disposición legal distinto.”

#### **2.2.1.10. La audiencia**

##### **2.2.1.10.1. Concepto**

(Dominguez, 2005) Expedido el auto que declara saneado el proceso, el juez fija día y

hora para la audiencia conciliatoria, la que debe realizarse dentro de los 20 días siguientes, Esta audiencia tiene por finalidad propiciar la conciliación entre las partes (Art. 468°, 468° y 478° del CPC).

#### **2.2.1.11. Principios aplicables del proceso laboral Ley N.º 29497**

(Jurídica, 2012) Según la Ley N.º 29497 Nueva Ley procesal laboral, establece los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

#### **2.2.1.12. La competencia proceso laboral Ley N.º 29497**

(Jurídica, 2012) En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de los derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. (Art. 2º inc. 1 de la Nueva Ley procesal laboral).

- En proceso abreviado laboral de la reposición cuando esta sea planteada como pretensión principal única.
- En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.
- En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las pretensiones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa de trabajo.

##### **2.2.1.12.1. Regulación de la competencia**

(Jurídica, 2012) El art. 3º y 4º de la Ley 29497 establece la competencia por materia de las salas laborales superiores, y competencia por función respectivamente.

##### **2.2.1.12.3. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio**

En el proceso judicial en estudio, que se trata de Desnaturalización de Contrato, la competencia corresponde al Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Tumbes. Según la pretensión se tramita en vía del proceso Ordinario Laboral.

### **2.2.1.13. Determinación de la Cuantía**

La cuantía está determinada por la suma de todos los extremos contenidos en la demanda, tal como hayan sido liquidados por el demandante. Los intereses, las costas, los costos y los conceptos que se devenguen con posterioridad a la fecha de interposición de la demanda no se consideran en la determinación de la cuantía.

### **2.2.1.14. Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias**

(Jurídica, 2012) En los procesos laborales tal como se establece la nueva ley procesal laboral, prevalece la oralidad, es decir exposiciones de las partes del proceso y de sus abogados esto prevalece sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. La grabación se incorpora en el expediente. (Art. 12 de la Ley 27497)

#### **2.2.1.14.2. de las Costas y Costos del proceso**

(Jurídica, 2012) Estable en el art. 14° de la Ley 27497, la condena de costos y costas se regula conforme a la norma procesal civil.

### **2.2.1.15. El Proceso Ordinario Laboral**

(Cabanellas G. , 1997) Es el que se substancia con mayores garantías para las partes, aquel proceso en donde las pruebas pueden ser más complejas y las alegaciones más extensas, por el mayor lapso de tiempo que se otorga a las diversas actuaciones en él.

#### **2.2.1.15.1. Traslado y Citación a audiencia de conciliación**

(Jurídica, 2012) Art. 42° de la Ley 27497 Nueva Ley procesal Laboral.

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda
- b) La citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y
- c) El emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de

conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

#### **2.2.1.15.2. Audiencia de Conciliación**

Dado los lineamientos en la Nueva Ley Procesal Laboral, es relevante el principio de la oralidad, esto implica la participación de las partes ante el juez, con el fin de presentar las posturas de las partes en el proceso.

(Jurídica, 2012) El Art. 42° de la Ley 27497, Nueva Ley Procesal Laboral establece:

1. La audiencia de conciliación, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre en rebeldía.
2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.
3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de la contestación y sus anexos; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

#### **2.2.1.15.3. Audiencia de Juzgamiento**

(Jurídica, 2012) La audiencia de juzgamiento 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 (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. Art. 44° de la Ley 27497 NLPL.

#### **2.2.1.15.4. Etapa de Confrontación de Posiciones**

(Jurídica, 2012) La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que la

sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda. De conformidad con el Art. 45° de la Ley 27497 NLPL.

#### **2.2.1.15.5. Alegatos y Sentencia**

(Jurídica, 2012) Según lo establecido en el Art. 47° de la Ley 27497 NLPL, finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. Asu vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia.

#### **2.2.1.16. Las audiencias en el proceso judicial en estudio**

En el proceso judicial en estudio conforme a los dispuesto en los artículos 43° y 44° de la Ley 27497 NLPL, se realiza la audiencia de conciliación y audiencia de Juzgamiento, se realiza en audiencia única mediante la cual se realiza una seguida de la otra.

#### **2.2.1.17. Los puntos controvertidos en el proceso civil**

A su vez Cavani, (2016) menciona:

La práctica judicial peruana la así llamada “fijación de puntos controvertidos”, que recibiera una magra atención por el legislador del CPC de 1993,<sup>1</sup> consista en la mera transcripción de las “pretensiones” de la demanda y/o reconvención. En gran medida, lo mismo podría decirse de la práctica arbitral de nuestro país. Por ejemplo, si es que se demanda la nulidad del contrato, la cancelación del asiento registral y una indemnización, el auto que fijaba los puntos controvertidos, los puntos controvertidos eran fijados de esta manera: (a) determinar si debe ser declarada la nulidad del contrato X; (b) determinar si debe cancelarse el asiento registral en la Partida Electrónica Y; (c) determinar si el demandado debe pagar X suma de dinero por concepto de indemnización de daños y perjuicios. (p.44)

#### **2.2.1.17.2. Los puntos controvertidos /Aspectos específicos a resolver/ en el proceso judicial en estudio**

Determinar si corresponde reconocer a favor del demandante, la existencia de contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada.

Determinar si la demandada, ha desplegado un actuar que constituya un despido incausado y en consecuencia determinar si corresponde ordenar la reincorporación del accionante al puesto de trabajo.

#### **2.2.1.18. La demanda y la contestación de la demanda**

##### **La demanda**

(Dominguez, 2005) Es el acto procesal mediante el cual una persona ejercita el derecho de acción, solicitando al órgano jurisdiccional la tutela de uno o más derechos subjetivos protegidos por el derecho objetivo o pasivo.

(Chiovenda, 1948) Según Chiovenda: “Es el acto con el que la parte (actor), afirmando la existencia de una voluntad concreta de la ley, que garantiza un bien, declara la voluntad de que la ley sea actuada frente a la voluntad de la otra parte (demandado) e invoca para este fin la autoridad del órgano jurisdiccional”.

##### **La contestación a la demanda**

(Cabanellas, 2011) Escrito en que la parte demandada responde a la acción iniciada por la actora, oponiendo, si las tuviera, las excepciones a que hubiera lugar y negando o confesando la causa de la acción.

##### **La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio**

En el proceso en estudio, el demandante interpone demanda Desnaturalización de Contrato y reconocimiento del vínculo laboral, contra la demandada a efectos de que se declare el reconocimiento de la existencia del contrato laboral a plazo indeterminado, en consecuencia, se admite la demanda tramitándola en la vía del proceso ordinario laboral.

La demandada contesta la demanda argumentando que el trabajador prestó servicios mediante contratación de servicios no personales y niega la contratación laboral y que no ocasiona vinculación permanente.

#### **2.2.1.19. La prueba**

(Dominguez, 2005) Según Carnelutti citado por Domínguez “Prueba no se llama solamente al objeto que sirve para el conocimiento de un hecho, sino al conocimiento mismo suministrado por tal objeto”

(Dominguez, 2005) Para Alsina, la palabra prueba se usa para designar:

- 1) Los distintos medios ofrecidos por las partes o recogidos por el juez en el curso del proceso, y así se habla por ejemplo de prueba testimonial o instrumental;
- 2) La acción de probar y así se dice que al actor corresponde la prueba de su demanda la de su defensa; y,
- 3) La convicción producida en el juez por los medios aportados.

#### **2.2.1.19.1. El objeto de la prueba**

(Dominguez, 2005) El objeto de la prueba son los hechos controvertidos. Los medios probatorios que no se refieran a los hechos serán declarados improcedentes de plano por el juez (Art. 190° del CPC).

#### **2.2.1.19.2. La carga de la prueba**

(Dominguez, 2005) La carga procesal es el deber que tienen las partes de ejecutar ciertos actos procesales para obtener los beneficios o evitar los perjuicios que de tales actos se derivan. No es obligación, por consiguiente, o genera derechos correlativos. La carga de la prueba significa el deber que tienen las partes de probar los hechos afirmados por ellos, con la finalidad de obtener el beneficio de acreditar tales hechos y que se ampare el derecho que pretenden.

(Jurídica, 2012) En el Art. 23° de la Ley 27497 NLPL, 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 la distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por la ley se dispongan otras adicionales. Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

#### **2.2.1.19.3. La valoración conjunta de la prueba**

(Dominguez, 2005) Todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.

#### **2.2.1.20. La sentencia**

(Dominguez, 2005) Es la resolución que pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez

de la relación procesal (Art. 121° del CPC)

(Jurídica, 2012) El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia de derecho. La sentencia se pronuncia sobre las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El pago de los intereses legales y la condena de costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia. Art. 31° de la Ley 27497 NLPL

#### **2.2.1.20.1. Los requisitos de la sentencia**

Los requisitos que debe contener la sentencia son:

- 1) La indicación del lugar y fecha en que se expiden
- 2) El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden;
- 3) La mención sucesiva de los puntos sobre la que versa la resolución de las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado;
- 4) La expresión clara y precisas de lo que se decide y ordena, respecto de todos los puntos controvertidos.
- 5) El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso; y
- 6) La condena en costas y costos y, si procediera, de multas, o la exoneración de su pago; y
- 7) La suscripción del Juez y del Auxiliar Jurisdiccional respectivo.

#### **2.2.1.20.2. La motivación de la sentencia.**

**STC EXP. N° 2050-2005-PHC/TC** (Fundamento 9 y 10) “Uno de los contenidos del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente planteadas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas garantiza que los jueces, cualquiera que sea la

instancia a la que pertenezcan, justifiquen sus decisiones asegurando que la potestad de administrar justicia se ejerza con sujeción a la Constitución y a la ley, pero también tiene la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. 10. El inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental consagra el derecho a la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan; es decir, los jueces tendrán que expresar el proceso mental que los ha llevado a decidir con determinado criterio una controversia o a dictar una medida limitativa del derecho al libre tránsito, como es la que se cuestiona en el I caso de autos.”

### **2.2.1.20.3. El Principio de Congruencia**

**STC EXP. N° 02605-2014-PA/TC** (Fundamento 9) “Este Tribunal Constitucional ha señalado que el principio de congruencia es uno que rige la actividad procesal, y obliga al órgano jurisdiccional a pronunciarse sobre las pretensiones postuladas por los justiciables (STC Exp. 1300-2002-HC/TC, Fundamento 27). Dicho principio garantiza que el juzgador resuelva cada caso concreto sin omitir, alterar o exceder las pretensiones formuladas por las partes (STC Exp. 7022-2006-PA/TC, Fundamento 9).”

### **2.2.1.21. Medios impugnatorios.**

(Dominguez, 2005) El artículo 355° del código Procesal Civil define los medios impugnatorios como aquellos que sirven para que las partes o los terceros legitimados soliciten que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o por error.

#### **2.2.1.21.1. Clases de los medios impugnatorios en el proceso civil.**

##### **Las Remedios**

(Dominguez, 2005) Son aquellos medios impugnatorios de actos procesales no contenidos en resoluciones. El artículo 356° nomina remedio a la oposición y aquellos otros expresamente previstos en este código. Se interponen dentro del tercer día de conocido el agravio salvo disposición legal distinta, sólo puede deducirlo quien se

considera agraviado.

### **Los Recursos**

(Dominguez, 2005) Son los medios impugnatorios de resoluciones judiciales cuya finalidad es el reexamen de la resolución para que subsane el vicio o error alegado. (Art. 356° del CPC).

#### **2.2.1.21.2. Clases de Recursos**

(Dominguez, 2005) El Código procesal Civil contempla los siguientes recursos impugnatorios:

- 1) Recurso de reposición; procede contra los decretos a fin de que el juez los revoque.
- 2) Recurso de Apelación; tiene por objeto que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anula o revocada, total o parcialmente. (Art. 364° CPC).
- 3) Recurso de Casación; habrá de fundarse como motivo único en la infracción de normas aplicables para resolver las cuestiones del objeto. Serán recurribles en casación las sentencias dictadas en segunda instancia por las Audiencias Provinciales.
- 4) Recurso de Queja; el recurso tiene por objeto el reexamen de la resolución que declara inadmisibile o improcedente un recurso de apelación o de casación. También procede contra la resolución que concede la apelación en efecto distinto al solicitado. (Art. 401° CPC)

#### **2.2.1.21.3. Medios impugnatorios formulados en el proceso judicial en estudio**

En el proceso en estudio, Desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 00061-2020-0-2601-JR-LA-02, seguido por el 2° Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes.

En primera instancia es declarada FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contrato; decisión que fue notificada ambas partes, demandante y demandado y en el

plazo respectivo se planteó Recurso de Apelación por parte de la demandada en contra la sentencia de autos.

#### **2.2.1.21.4. Medio impugnatorio examinado en estudio.**

El medio impugnatorio presentado en el proceso en estudio fue el recurso de Apelación de la sentencia de primera instancia la misma que fue elevada a la segunda instancia y es la Sala Laboral Permanente de Tumbes, quien resuelve CONFIRMANDO la sentencia de primera instancia.

### **2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas para abordar el asunto judicializado: desnaturalización de contrato.**

#### **2.2.2.1. Derecho de trabajo**

(Bustamante, 2013) Algunos autores como De Buen, encuentran el fundamento jurídico de la estabilidad laboral en el “derecho al trabajo”, que numerosas constituciones y legislaciones de diversos Estados han consagrado en forma expresa y a veces, solemne. Afirma destacado tratadista que “El derecho al trabajo presenta, sin duda alguna, varias formas de manifestaciones. Podríamos hablar, en primer término, del derecho a adquirir un empleo, en segundo lugar, el derecho a conservar un empleo.”

(Bustamante, 2013) En la STC N° 11-2001-AA/TC, el TC amplía su interpretación del “derecho al trabajo y señala que este “(...) implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido por causa justa”. De este modo, como lo ha señalado en numerosas sentencias posteriores, el despido sin causa justa se considera lesivo del derecho al trabajo.

##### **2.2.2.1.1. Regulación**

El derecho al trabajo, se encuentra estipulado en nuestra Constitución Política de Perú de 1993, en el art. 2° Derechos de la Persona, numeral 15) A trabajar libremente, con sujeción a la ley; asimismo en los art. 22° El Trabajo, art. 23° Modalidad de Trabajo, art. 24° Derecho de los trabajadores.

##### **2.2.2.1.2. Fuentes del derecho del trabajo**

- **La Constitución**

Es la norma suprema del Estado y es la expresión genuina de la soberanía popular, regula y determina de manera general las fuentes del Derecho que enmarcará la conducta los ciudadanos y de los poderes del Estado, además fija los principios de las normas de inferior jerarquía que van a regular las relaciones entre los individuos que protagonizan las relaciones laborales.

#### ▪ **Los Tratados Aprobados y Ratificados**

Los tratados son normas internacionales producto del acuerdo entre dos o más estados, o producto de decisiones de organismos internacionales de los cuales el Perú es miembro (OIT por ejemplo) y para que surjan efecto en el ordenamiento nacional deben ser incorporados a nuestra legislación mediante la aprobación y ratificación por el organismo correspondiente (Congreso o Presidente de la república)- Procedimiento de ratificación en la Ley N° 26647; la Constitución indica que los tratados tienen igual jerarquía que una ley y pueden ser objeto de una acción de inconstitucionalidad al igual que las leyes y normas nacionales.

#### **2.2.2.1.3. Principios del derecho del trabajo**

(Montoya, 2019) Los principios del Derecho del Trabajo, como lo señala Alonso García, “son aquellas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”.

##### I. Principio de primacía de la Realidad

El principio de primacía de la realidad determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad.

STC Exp. N° 1944- 2002-AA/TC “[...] En aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada [...]”.

##### II. Principio In Dubio Pro Operario

En virtud del principio in dubio pro operario el juez laboral que se encuentre

en la disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, favorabilidad de que debe atender a buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato, evidentemente ello a la luz de cada caso en concreto.

STC Exp. N° 0008-2005-AI/TC “[...] Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que, a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado. A este respecto, la noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica. El principio indubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de «norma» abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc. [...]”.

### III. Principio de Igualdad de Trato y no Discriminación

El principio de igualdad de trato y no discriminación hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la ley. Este principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.

STC Exp. N° 0008- 2005-AI/TC “[...] La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución [...]”.

### IV. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral.

STC Exp. N° 0008-2008- PI/TC “[...] “El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales

reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral, dado que al trabajador se le considera la ‘parte débil’ de la relación laboral [...]”.

V. Principio de Legalidad

El principio de legalidad, como contenido del Derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador. Por el principio de legalidad, las faltas y prohibiciones deberán estar debidamente tipificadas, prohibiéndose de este modo la aplicación por analogía de conductas reprochables.

VI. Principio de Inmediatez

El Principio de Inmediatez, como contenido del Derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador y se sustenta en el Principio de Seguridad Jurídica. En virtud de este principio debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce la existencia de la falta cometida por el trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción disciplinaria.

VII. Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad

Los principios de razonabilidad y proporcionalidad son mecanismos de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho, para lo cual se exige que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias.

VIII. Principio de continuidad

Los principios de razonabilidad y proporcionalidad son mecanismos de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho, para lo cual se exige que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias.

STC Exp. N°5382-2011-PA /TC, STC Exp. N°4389-2009-PA /TC) “[...] El principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar

(objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental [...]”.

#### **2.2.2.1.4. El Contrato de Trabajo y Relación Laboral**

Argumenta Roldan (2018) el contrato de trabajo es la herramienta básica para el buen funcionamiento del mercado laboral. En él se especifican las condiciones bajo las cuales un trabajador llevará a cabo determinadas tareas encargadas por el empleador.

(Gutiérrez, 2017) Una relación laboral es un vínculo entre un trabajador y una empresa; normalmente, dicho vínculo se establece mediante un contrato en el cual se indican las características del acuerdo entre ambas partes: salario, horario, duración, así como otras circunstancias.

(Poroto y Gardey, 2016) Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.

(Lizarzaburu & Llontop, 2014) En el contrato de trabajo se genera una relación de trabajador, empleador donde el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio de un pago de una retribución, se da una situación jurídica con características y consecuencias.

#### **2.2.2.1.5. Elementos del contrato de trabajo**

Muñoz (2015) define a los elementos como principales en lo siguiente:

- La prestación personal de un servicio:  
Considerado según el autor como el elementado esencial pero no definitivo en un contrato de trabajo, no se puede delegar funciones y que por ello desarrolle el trabajo pertinente. Pero a su vez también el autor afirma y según la norma pueden involucrarse al accionar del servicio algunos familiares siempre y cuando haya algún acuerdo considerado por el empleador.
- La dependencia o subordinación:  
Con este elemento según el autor nos indica que se basa mayormente en las condiciones que ha sido celebrado el contrato. La prestación del servicio es de carácter voluntario y está sujeto a órdenes por parte de sus superiores inmediatos y mediatos. La subordinación esta normatizado y por lo tanto el trabajador se somete a ello, bajo las condiciones dadas ya en el contrato.

- El pago de una remuneración:

Elemento fundamental básicamente tomando en cuenta que todo servicio prestado por terceros debe ser, como estipula la norma, debidamente remunerado. Este es el medio por la cual es la existencia de modal, ya que por medio de ello se dará la subsistencia del trabajador y todos aquellos que le rodean. Esto ya es considerado antes, el acuerdo voluntario celebrado por el empleador y el trabajador que es contrato, con todas sus cláusulas y condiciones si esta así lo requiera.

#### **2.2.2.1.6. Características del Contrato**

Muñoz (2015) indica que las características del contrato de trabajo son las siguientes:

- a. De Forma Consensual: Esto se da mediante la manifestación de voluntades. Se puede dar de forma oral y escrita si esta última así lo requiera.
- b. De Forma Oneroso: El vínculo entre el empleador y el trabajador, implica un intercambio entre el servicio prestado a cambio de un pago remunerativo en base a esta.
- c. De Forma Sinalagmático: Tiene mayor referencia a las funciones del empleador, quien a su vez contrata y brinda el pago respectivo por el servicio realizado.
- d. De Forma Tracto sucesivo: Con esta característica, el autor nos da a entender que el contrato de trabajo puede contener el carácter indefinido sin un límite de tiempo en el desarrollo de sus funciones.
- e. De Forma Personal: Todo vínculo laboral es exclusivamente de carácter personal, sin poder delegar autoría a terceros para que represente, originando si el caso se diera un nuevo vínculo laboral.
- f. De Forma Subordinado: Una de las características principales es que el contrato de trabajo está sujeto a ser subordinado, las cuales tiene como función someter ordenes bajo principios y enmarcados en bases legales para con sus trabajadores, sin hacer abuso de su autoridad competente a las que el trabajo debe cumplirlas.

#### **2.2.2.1.7. Los sujetos del contrato de trabajo**

Muñoz (2015) sostiene que los sujetos del contrato de trabajo son:

1. El Empleador: Es una persona natural o jurídica a su vez, con competencia en el ámbito público como también en lo privado y está encargado fundamentalmente en recepcionar el servicio prestado por parte del trabajador.
2. El Trabajador: Es aquel sujeto que se encarga de desarrollar las funciones del

servicio solicitado, tiene carácter voluntario y se rige a ser subordinado y acto seguido a cambio del servicio prestado tiene que ser remunerado.

#### **2.2.2.1.8. Formas de Contratación Laboral**

El contenido más amplio y frondoso de la precitada normatividad laboral está destinado a las clases de contratos de trabajo, los cuales se encuentran clasificados en tres rubros:

- A. **Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido**, Es aquel que tiene una fecha de inicio pero no una fecha de culminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su culminación, puede celebrarse en forma verbal o escrita y no se exige su registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por ende basta que al trabajador se le incluya en planillas y se le otorguen sus respectivas boletas de pagos para que se le considere como contratado a plazo indeterminado. Nuestra normatividad laboral considera a este tipo de contrato como la regla de la contratación laboral, bajo la presunción que de presentarse los tres elementos esenciales de la contratación laboral la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación se presume salvo prueba en contrario que nos encontramos ante un contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.
- B. **Los contratos de trabajo sujetos a modalidad**, denominados así por nuestro marco legal laboral son aquellos que tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación, son concebidos por ello como contratos temporales, a plazo fijo o determinado, deben celebrarse necesariamente por escrito y obligatoriamente deben registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración, la legislación laboral materia de comentario reconoce 9 modalidades básicas de contratación sujetas a modalidad que a continuación mencionamos:

##### *Contrato de Naturaleza Temporal*

- 1) Contrato por inicio o incremento de actividad.
- 2) Contrato por necesidad de mercado.
- 3) Contrato por reconversión empresarial.

### Contrato de Naturaleza Accidental

- 4) Contrato ocasional.
- 5) Contrato de suplencia.
- 6) Contrato de emergencia

### Contrato para Obra o Servicio

- 7) Contrato por obra determinada o servicio específico.
- 8) Contrato intermitente
- 9) Contrato de temporada.

A lo que habría que agregar una figura abierta que permite a las partes configurar un acuerdo contractual fuera de las 9 modalidades básicas precitadas y los denominados contratos de exportación no tradicional y contratos en zonas francas.

Los trabajadores inmersos en los contratos sujetos a modalidad tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tienen los trabajadores sujetos al contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido e incluso adquieren estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato una vez superado el período de prueba a tal punto que si vencido este se resolviera el contrato el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato con el límite de 12 remuneraciones. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad están concebidos en la normatividad laboral materia de análisis como la excepción de la contratación laboral puesto que tal como lo señalamos la regla o el contrato de trabajo tipo es el contrato indefinido o indeterminado.

- C. **Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial**, es para los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 ó 5 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias, debiendo celebrarse por escrito y obligatoriamente debe registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración, en el caso de los trabajadores sometidos a esta clase de contratación carecen fundamentalmente del

derecho al pago de CTS y del derecho a la indemnización por despido arbitrario.

#### **2.2.2.1.8. Extinción del contrato de trabajo**

(Bustamante, 2013) La ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), enumera en su artículo 16 las causas de la extinción del contrato de trabajo”. Abordamos su breve exposición siguiendo el criterio establecido, sin mayor controversia actual, por la doctrina, que clasifica dichas causas utilizando como factor diferenciador a la voluntad de las partes del contrato o al hecho ajeno a éstas, que resulta determinante para provocar la ruptura de la relación laboral.

#### **2.2.2.1.9. Causas de extinción**

(Bustamante, 2013) Según Carlos Blancas Bustamante, De acuerdo al criterio indicado las causas de extinción de la relación de trabajo pueden agruparse, según su origen,

ellas que obedecen a:

- 1) La voluntad unilateral del trabajador
  - A. La renuncia o retiro voluntario del trabajador
  - B. La jubilación voluntaria
- 2) Por voluntad unilateral del empleador
  - A. Despido individual
  - B. Despido Colectivo
- 3) Por voluntad unilateral del recurrente
  - A. Mutuo Disenso
  - B. Cumplimiento de los contratos sujetos a modalidad
    - a) Vencimiento del plazo
    - b) Conclusión de la obra o servicio
    - c) El cumplimiento de la condición resolutoria
- 4) Por desaparición de las partes
  - A. Por fallecimiento del trabajador
  - B. Fallecimiento del empleador persona natural
- 5) Jubilación e invalidez absoluta permanente del trabajador
  - A. Jubilación obligatoria potestativa
  - B. Jubilación obligatoria ex lege

#### **2.2.2.1.10. Los Contratos de Trabajo sujetos a modalidad**

(Díaz, 2015) Los contratos de trabajo sujetos a modalidad, son contratos especiales, utilizadas esencialmente cuando existe una necesidad específica por parte de una

entidad privada. Cabe recalcar según el autor, que no solo sirve para entidades privadas sino también para el sector público, pero limitadas en muchos extremos porque la norma no les ampara.

(Díaz, 2015) Son contratos a plazo determinado y requeridos de acuerdo a su necesidad, es decir que a la suscripción de ello expresamente se señala que tendrá un tiempo determinado para desarrollar el servicio y al culminarlo requiera dejar sin efecto todo tipo de vínculo laboral. Tal es el efecto de esta doctrina y que el autor señala que, el límite de plazo máximo para la duración de esta modalidad de contrato, es de cinco años, denominado plazo determinado. Superado el límite corre el riesgo el empleador de considerar el contrato de modalidad temporal por un contrato de modalidad indefinida.

#### **2.2.2.1.11. Tipos de Contratos sujetos a modalidad**

Espinoza (2015) considera tres grupos de contratos de trabajo sujetos a modalidad y estos son:

- Contratos de naturaleza temporal: Por la apertura de una nueva actividad, la necesidad del mercado y la reconversión empresarial.
- Contrato de naturaleza accidental: Esto se da mediante un contrato ocasional o contrato de emergencia.
- Contrato de obra o servicio: Generalmente se da para obra determinada, es un contrato intermitente y un contrato de temporada.

#### **2.2.2.1.12. La Remuneración**

(Ortiz, 2008) Sólo cuando existe un contrato de trabajo de por medio, se podrá hablar de remuneración en sentido estricto. En consecuencia, cuando no exista ni prestación personal ni subordinación en un contrato de servicios, el pago de estos últimos será considerado como una retribución mas no como una remuneración. Pero, hay más. Puede darse el caso de servicios personales y subordinados que no tienen un fin económico. Imaginemos el caso de las labores realizadas por ocio, recreación o altruismo.

En la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. N° 003-97-TR Art. 6, establece que: “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

(Tomaya Miyagusuku, 2015) Siguiendo esa premisa, corresponde mencionar que la remuneración es un derecho fundamental reconocido por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, al señalar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procura para él y su familia bienestar material y espiritual. Sin embargo, de otro lado, representa un interés del Estado en su tratamiento, fijar un determinado marco de desarrollo legal y de interpretación judicial y, finalmente se indica- en el propio artículo- que su cobro tiene prioridad sobre otros adeudos del empleador, reconociendo una remuneración mínima vital.

#### **2.2.2.1.13. Características y principios de la remuneración**

Casación Laboral N° 14285-2015/Lima (fundamento Décimo primero) “Las características de la remuneración son: a) carácter retributivo y oneroso, es decir que la esencia de la suma o especie que se den corresponda a la prestación de un servicio, cualquiera sea la forma o denominación que adopte; b) el carácter de no gratuidad o liberalidad, por cuanto los montos que se otorguen en forma graciosa o como una liberalidad del empleador no viene a ser remuneración; y c) el carácter de ingreso personal, es decir, que dichas sumas ingresan realmente al patrimonio del trabajador.”

#### **2.2.2.1.14. Beneficios Sociales**

Los beneficios sociales, de acuerdo a la naturaleza jurídica de nuestro país son todos aquellos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. Son ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa.

La Constitución Política del Perú en su artículo 24° establece: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación de empleador.

#### **2.2.2.1.15. Regulación de los Beneficios Sociales.**

El Decreto Legislativo. N° 688, Ley de consolidación de beneficios sociales, se refiere al seguro de vida, bonificación por tiempo de servicios (ya derogado) y a la CTS, remitiéndola a lo regulado en el Decreto Legislativo N° 650. Luego, el Decreto Legislativo N° 713 expresa que “las normas constitucionales y la legislación nacional consagran entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los

feriados no laborables y las vacaciones anual es pagadas.

Existen además otras normas que consagran diversos beneficios sociales, como las gratificaciones legales (Ley N° 27735), la asignación familiar para los trabajadores no sujetos a negociación colectiva (Ley N° 25129), la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (Decreto Legislativo N° 892), entre otras.

#### **2.2.2.1.16. Asignación familiar**

(Huaroma, 2018) La asignación familiar, es un beneficio que percibe todo empleador del ámbito privado, consistente en el 10% del sueldo mínimo, para todos aquellos trabajadores que demuestren su carga familiar. Esto lo pueden hacer presentado la copia simple del DNI de su menor hijo, obtendrán este beneficio hasta que el menor cumpla la mayoría de edad (8 años). La ley también ampara la prolongación de la asignación familiar a todos aquellos trabajadores que demuestran que sus menores hijos vienen cursando estudios superiores, esto se prolonga hasta que el hijo cumpla 24 años.

#### **2.2.2.1.17. Gratificación**

La gratificación, es un beneficio monetario que percibe el trabajador por parte de su empleador, por el desempeño de sus funciones que ha venido desempeñando de forma mensual por el periodo de un año consecutivamente. La gratificación es la relevancia del sueldo que percibe el trabajador, es decir no tiene un monto determinado en dinero que se especifique. Nuestra legislación ampara dos tipos de gratificación de forma anual, una otorgada en fiestas patrias (mes de julio) y la otra fiesta navideña (mes de diciembre). Si existiera el caso que el empleador no cumpla con laborar 12 meses consecutivamente, podrá obtener este beneficio, pero con la denominación de gratificaciones truncas que será a un equivalente del sueldo que percibió el trabajador. (Huaroma, 2018)

#### **2.2.1.18. Compensación por tiempo de servicio (CTS)**

La CTS, es un beneficio otorgado al trabajador por el tiempo que brindo sus servicios al empleador, considerado como un seguro por desempleo pero que por ley le corresponde. Para calcular este beneficio implica aplicar cierta formula muy distinta a los beneficios explicados líneas arriba. Se encuentra amparado en la norma

(Huaroma, 2018) D.S N° 001- 97-TR, la cual indica ciertas características para poder agenciarse de este beneficio, como son haber trabajado por lo menos 4 horas diarias,

tambiéntreinta días calendarios de préstamo del servicio. La CTS podrá ser depositada en unacuenta bancaria de libre disposición del trabajador, dos veces al año, cada quincenade mayo y noviembre. Fórmula.  $R. \text{ computable} / 12 \times \text{No- de meses laborados}$ .

#### **2.2.2.1.19. Vacaciones**

(Huaroma, 2018) Las vacaciones, es otro tipo de beneficio para el trabajador y que consiste en el descanso por haber cumplido un determinado tiempo de servicio (12 meses consecutivamente). Cabe resaltar que este descaso es remunerado a un sueldo normalque viene percibiendo el trabajador y que cumplido este beneficio puede retomar sus labores con completa normalidad. Las vacaciones se encuentran amparadas en nuestra carta magna específicamente en el artículo 25.

#### **2.2.2.1.20. El despido laboral**

(Valderrama, 2014) Elmer Arce citado por Luis Valderrama, señala que “el despido es un acto unilateral y recepticio que contiene voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de la aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere 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. En otras palabras, la demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido (control ex post) (artículo 22LPCL)”.

#### **2.2.2.1.20. Causales de despido**

(Valderrama, 2014) Por otro lado, y dentro de la legislación internacional, debemos mencionar el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador, menciona, en su artículo 4, como causas justificadas las relacionadas con:

- La conducta del trabajador (referidas a los incumplimientos o faltas a sus deberes).
- La capacidad del trabajador; y
- La necesidad de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

En el ordenamiento español, según Montoya Melgar, se presenta el siguiente cuadro de casusas de despido:

- Despidos por incumplimiento culpable y grave del trabajador (despidos disciplinarios).
- Despidos por circunstancias objetivas (defectos no culpables de aptitud del trabajador y necesidades de funcionamiento de la empresa).
- Despidos por causas económicas o tecnológicas (despidos por crisis).
- Despidos por fuerza mayor.

#### **2.2.2.1.21. Tipos de despido**

##### **1. Despido justificado**

(Valderrama, 2014) Este despido presenta mayor relevancia por su frecuencia y las controversias que regularmente origina entre el empleador y el trabajador, toda vez que el fundamento es la falta disciplinaria del trabajador. Dentro de esta clasificación tenemos:

**a) Las relativas a la capacidad del trabajador**

**b) Las relativas a la conducta del trabajador: despido disciplinario**

##### **2. Despido nulo**

(Valderrama, 2014) Sobre la nulidad como efecto de una sentencia judicial, hay que señalar que importa la inexistencia del acto del despido violatorio de la constitución Política del Perú. Se tienen en cuenta que la nulidad, jurídicamente, borra todo efecto obligacional del acto inconstitucional sobre la relación de trabajo. No obstante, ello, a la nulidad en nuestro ordenamiento sea reconocido distintos efectos, según hablemos de nulidad laboral o de nulidad constitucional.

##### **3. Despido Arbitrario**

(Valderrama, 2014) Se entiende como despido arbitrario, cuando el empleador no tiene causa justa para despedir a su trabajador, por ejemplo, cuando porque la causa alegada en la carta de despido no se ha probado en juicio; si este punto es probado en el proceso, el trabajador tendrá derecho a recibir una

indemnización siempre que haya superado el período de prueba.

#### **4. Despido indirecto (hostilidad)**

(Valderrama, 2014) Se entiende como actos de hostilidad a todos aquellos actos del empleador que exceden en sus facultades de dirección y que tienen como única finalidad la extinción de la relación laboral con su trabajador y que requieren ser controlados por los trabajadores mediante la tutela judicial, toda vez que se trata de actos carentes de razonabilidad.

##### **2.2.2.1.22. Desnaturalización de Contratos**

(Fernández, 2014) Es una realidad innegable en la constante búsqueda por evitar el sobre costo laboral en ocasiones las empresas deciden contratar a su personal bajo una serie de modalidades jurídicas que procuran esconder la mayor parte de rasgos de laboralidad que puedan derivarse de las relaciones generadas. (p. 104)

(Valderrama, 2014) Compartimos la opinión de Blancas al señalar que cuando se produce la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad, en especial con propósito de simulación, su efecto, por aplicación del principio de “primacía de la realidad” y, asimismo, del principio de continuidad, consiste en preservar la relación laboral considerándola como de duración indeterminada, al tener por no válidas las cláusulas relativas a su duración.

##### **2.2.2.1.23. Tipos de Desnaturalización**

###### **- Desnaturalización de los Contratos de Trabajo Sujetos a modalidad**

Según Sánchez (2014) con la temporalidad indeterminada de los contratos laborales se busca armonizar la legislación ordinaria con las disposiciones de la Constitución Laboral, en cuanto a que el trabajo sea base de bienestar social y un medio de realización de la persona (artículo 22 de la Constitución). Así en un sistema en el que prime la posibilidad de celebrar indiscriminadamente contratos temporales de trabajo, la continuidad laboral del trabajador se ve potencialmente afectada y por consiguiente, vulnerado el derecho fundamental al trabajo como exigencia esencial para el desarrollo personal y familiar de cada individuo. (p. 90)

###### **- Desnaturalización de los Contratos a Tiempo Parcial**

El contrato laboral a tiempo parcial es aquel que se lleva a cabo en una jornada de trabajo menor a las cuatro (4) horas diarias o menor a las veinticuatro (24) horas a la

semana. (Sánchez, 2014, p. 92)

Sánchez (2014) en buena cuenta entonces, la duración de la jornada diaria en estricto o promediada, no le permitirá al trabajador a tiempo parcial ser acreedor de la compensación por tiempo de servicios o del descanso vacacional ni de la indemnización por despido arbitrario, superado su periodo de prueba, si fuera cesado de esta manera.

- **Desnaturalización de las Modalidades Formativas**

Las modalidades formativas laborales son mecanismos que permiten a una persona beneficiaria el experimentar situaciones reales de trabajo en la forma de la capacitación y formación profesional. Es decir, es un medio de aprendizaje que concilia lo laboral y educativo, con la finalidad de brindarle al agente los elementos necesarios sobre una determinada actividad para su mejor inserción en el mercado laboral. (Sánchez, 2014, p. 95)

- **Desnaturalización de la Designación de los Trabajadores de confianza o dirección**

La dirección y la confianza son caracteres que en la actividad laboral están vinculadas al puesto de trabajo más que a la propia persona; es decir, están ligadas a la naturaleza de las funciones realizadas por este tipo de trabajadores las que se determinan según el cargo ocupado dentro de una empresa. En términos generales puede definirse a los trabajadores de dirección como aquellos que ocupan un puesto de importante jerarquía en la empresa y, asimismo, tienen un grupo de trabajadores de una determinada área a su cargo (Sánchez, 2014, p.96).

- **Desnaturalización en la Subcontratación, grupos de Empresas y Transmisión de Empresas**

Estos temas han cobrado especial importancia toda vez que las relaciones económicas han experimentado un vertiginoso crecimiento debido a los avances tecnológicos y las necesidades del mercado. De esta manera, las empresas ahora tienden a descentralizar sus procesos productivos utilizando figuras jurídicas tales como la intermediación y tercerización. Asimismo, la modificación de la configuración del proceso productivo ha llevado a que las relaciones económicas ya no sean concebidas en orden piramidal, para convertirse en una red de negocios, en las cuales las empresas se asocian para adaptarse mejor al mercado. (Sánchez, 2014, p.96)

#### **- Desnaturalización de Conceptos no Remunerativos**

Sánchez (2014) las controversias sobre remuneraciones son quizá junto con las pretensiones relativas al término de la relación laboral los asuntos que provocan más procesos laborales; ello no es para menos dadas las implicancias económicas y alimentarias que posee la remuneración. Recordemos que catalogar a un monto o ingreso del trabajador como concepto remunerativo trae consecuencias de no poca importancia para las partes. (p. 97)

#### **- Desnaturalización de las Suspensiones Laborales**

La suspensión del contrato de trabajo, como naturalmente puede ser interpretado, alude a la interrupción de la vinculación laboral, que implica en todos los casos que el trabajador deje de prestar sus servicios, pudiendo el empleador según la causa que motiva la suspensión dejar de pagar la remuneración correspondiente. (Sánchez, 2014)

#### **2.2.2.1.24. Causas de Desnaturalización de los Contratos**

El Capítulo VII del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, bajo la denominación de Desnaturalización de los Contratos, está referido a las causas por las cuales los Contratos Modales pueden desnaturalizarse y como consecuencia de ello pueden convertirse en indeterminados.

Veamos su contenido y hagamos el análisis correspondiente de los Artículos 77° y 78° de la referida norma, referidos a la materia. (Raymond, 2019)

#### **2.2.2.1.25. Efectos de la Desnaturalización de Contratos**

Refiere Arce (2018) una vez demostrada la desnaturalización del contrato de trabajo, la consecuencia y efecto no es otra que la determinación de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (regla general en nuestro ordenamiento jurídico), es decir, que solamente puede ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, de lo contrario se trataría de un despido arbitrario, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el Artículo 22 de la Constitución Política del Perú. Por tanto, la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del contrato tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición o la indemnización de acuerdo a la elección del trabajador, así como el pago de todos sus derechos laborales. (Anónimo, s.f.)

### **2.2.2.1.26. Doctrina Jurisprudencial Vinculante respecto al proceso Judicial en estudio**

En el artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR. En la mayoría de los casos, al reconocer la situación de desnaturalización de los contratos de trabajo a modalidad, estos se convierten en contratos de trabajo a plazo indeterminado. Es decir, se analizaba la estabilidad de salida.

El tribunal constitucional, en diversas sentencias, considera un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo a modalidad, el no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación las cuales son:

#### ➤ **STC Exp. 3683-2012-AA/TC – Piura (Fundamento 3.3.6)**

Por tanto, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación, el referido contrato de trabajo ha sido **desnaturalizado**, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Siendo así, los contratos de trabajo suscritos por las partes con posterioridad carecen de eficacia jurídica pues mediante ellos se pretendió encubrir la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

#### ➤ **STC Exp. N° 4598-2008-AA/TC – Lima (Fundamento 5)**

Respecto al contrato de trabajo para servicio específico, debe precisarse que esta modalidad contractual es de duración determinada, ya que tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar se deberá especificar en el contrato cuáles son los servicios a prestar por parte del trabajador y bajo qué condiciones deberá realizar dichos servicios; por consiguiente, si esto no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo.

#### ➤ **STC EXP. N° 04494-2019-PA/TC – Lima (Fundamento 13)**

En atención a lo expuesto, este Tribunal considera que, habida cuenta de que se ha producido la desnaturalización de la renovación del referido contrato de trabajo sujeto a modalidad para exportación no tradicional, en los términos expresados por el artículo 77, literal d) del Decreto Supremo 003-97-TR, el recurrente tenía un contrato a plazo indeterminado, por lo que solo podía ser despedido por la comisión de falta grave, una vez seguido el procedimiento establecido en el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR, situación que no se ha presentado en este caso; se

configura, por tanto, un despido incausado, vulneratorio del derecho al trabajo del actor, por lo que la demanda debe estimarse.

➤ **STC Exp. 5057-2013-13A/TC: Precedente Huatuco Huatuco**

El precedente Huatuco Huatuco constituye un nuevo criterio interpretativo respecto a la contratación laboral por parte del Tribunal Constitucional. Si antes, el análisis sobre la protección del derecho del trabajo se centraba en la estabilidad de salida; ahora es vital la evaluación, a partir de la estabilidad de entrada.

**(Fundamento 18)** Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado.

**2.2.2.1.27. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Casaciones laborales**

La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad o la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, siempre fue materia de pronunciamiento de la Corte Suprema. Desde la aplicación de los CAS, también se ha generado que la misma pueda desnaturalizar

➤ ***Casación Laboral 476-2005, Lima***

Con la prueba actuada se acredita la configuración de un contrato de trabajo y no una locación de servicios. Bajo este marco los órganos de instancia teniendo en cuenta que son elementos que configuran el contrato de trabajo; la remuneración, la prestación personal y la subordinación y privilegiando lo ocurrido en el terreno de los hechos, a partir del mérito de la prueba actuada en el proceso que acredita la configuración de tales elementos arriban a la conclusión que entre las partes existió un contrato de trabajo enervando así en forma absoluta la eficacia de los contratos de locación de servicios los que alude la accionada y que sirvieron para encubrir bajo el ropaje de naturaleza civil los servicios personales y subordinados que le prestó el demandante bajo una típica relación laboral.

Por otro lado, la Corte Suprema, en aplicación del principio tuitivo, como de la primacía de la realidad, se ha pronunciado respecto a considerar las prestaciones de servicios en el contrato de locación de servicios, como un contrato a plazo indeterminado. Igual protección goza el contrato de trabajo sujeto a modalidad en los supuestos contemplados en el artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se convierten en un contrato a plazo indeterminado.

### **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

#### **Admisible**

(Autores, 2017) Es un adjetivo que se emplea para calificar a aquello que se puede admitir. Este verbo, por su parte, hace referencia a tolerar, acceder, consentir o asentir.

#### **Audiencia**

(Cabanellas, 2011) Del verbo AUDIRE; significa el acto de oír un juez o tribunal a las partes, para decidir los pleitos y causa.

#### **Calidad**

(Española, 1992) “Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor” 2 o “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie”

#### **Causal**

Motivo o razón que deriva otros hechos. / origen de las consecuencias

#### **Casación**

(Jurídico, s.f.) Proceso penal es un tipo de recurso extraordinario que se debe presentar ante el Tribunal Supremo para solicitar la impugnación contra una sentencia judicial.

#### **Competencia**

(Jurídica, 2020) La competencia es un presupuesto de validez de la relación jurídica procesal. Como lógica consecuencia de lo anterior, todo acto realizado por un juez incompetente sería nulo. Puede ser funcional, objetivo o territorial.

#### **Contrato**

(Editores, 2005) El contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio.

#### **Contrato de Trabajo**

(Argumenta Roldan, 2018) El contrato de trabajo es la herramienta básica para el buen

funcionamiento del mercado laboral. En el se especifican las condiciones bajo las cuales un trabajador llevará a cabo determinada tarea.

### **Congruencia Procesal**

La congruencia procesal constituye el principio normativo que delimita el contenido de las resoluciones judiciales que deben proferirse de acuerdo con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por las partes para que exista identidad jurídica entre lo resuelto y las pretensiones.

### **Derecho**

Conjunto de normas vinculantes en una sociedad determinada.

### **Derecho al trabajo**

(Williams Thayer y Patricio Novoa) Es aquella rama del derecho que en forma principal se ocupa de regular tuitivamente la situación de las personas naturales que obligan total o parcialmente su capacidad de trabajo durante un período de tiempo apreciable, a un empleo señalado por otra persona, natural o jurídica, remunera sus servicios.

### **Desnaturalización**

(Española, 1992) Alterar las propiedades o condiciones de algo, desvirtuarlo.

### **Despido**

(Arce Ortiz) Es un acto unilateral y reprobatorio que contiene la voluntad extintiva del empleador.

### **Doctrina**

(Raffino, 2020) Es un cuerpo global de teorías o conocimientos enseñados como verdaderos por uno o distintos autores. Puede ser fruto de algún método organizado de producción de conocimiento, algún tipo de acuerdo al respecto a la materia, o bien se imparte de manera dogmática, es decir, como una verdad absoluta e incuestionable.

### **Eficacia**

(Raffino, 2020) Es el nivel de consecución de metas y objetivos que hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos; aquí importa si se logra los objetivos propuestos, aunque en el proceso no se haya hecho el mejor uso de los recursos.

## **Evidencia**

Es un término que procede del latín evidencia y que permite indicar una certeza manifiesta que resulta innegable y que no se puede dudar; es una prueba determinante en un proceso judicial. puede utilizarse para designar a aquello que permite demostrar la verdad de un hecho de acuerdo a los criterios establecidos por la ley.

## **Expediente**

(Jurídica, 2020) Conjunto de documentos que corresponden a una determinada cuestión. También puede tratarse de la serie de procedimientos de carácter judicial o administrativo que lleva un cierto orden. En general se trata de un instrumento que recopila la documentación imprescindible.

## **Inherente**

(Jurídica, 2020) No se puede separar, por lo tanto, a las personas de estos derechos, ya que estas libertades y potestades son inherentes a su ser. Ninguna autoridad puede vulnerar un derecho humano de manera legal o justificada.

## **Jurisprudencia**

(Guerrero, 1989) Es “la interpretación que hacen los tribunales competentes al aplicar la ley a los supuestos de conflicto que se someten a su conocimiento”.

## **Período De Prueba**

(Bustamante, 2013) En nuestro derecho, el período de prueba es una fase inicial del contrato de trabajo y no un “(...) contrato definitivo, que por imperativo legal, se considera, no obstante, como contrato de libre resolución durante un período determinado de tiempo sin necesidad de plazo de pre-aviso (...)”

## **Pretensión**

(Gozaini A, 1996) La pretensión estudia el objeto del proceso, es decir, las razones por las que una persona se presenta ante la justicia y plantea en su demanda un determinado conflicto de intereses.

## **Reconocimiento**

(Honett, 2006) “El reconocimiento designa una relación recíproca ideal entre sujetos, en la que cada uno ve al otro como su igual y también como separado de sí. Se estima que esta relación es constitutiva de la subjetividad: uno se convierte en sujeto individual de reconocer a otro sujeto y ser reconocido por él»

## **Sentencia**

(Cabanellas G. , 1997) La palabra sentencia procede del latín sintiendo, que equivale a sintiendo, por expresar la sentencia lo que siente u opina quien la dicta. Por ella se entiende la decisión que legítimamente dicta el juez competente, juzgando de acuerdo con su opinión y según la ley o la norma aplicable”

## **Subordinación**

(Cornejo, 2018) Vínculo jurídico del cual se desprenden dos factores: un deber y un poder. En primer lugar, el deber de obediencia recae sobre el trabajador, que está obligado a cumplir las órdenes del empleador. En caso no esté de acuerdo con ellas, está en sus facultades de presentar un reclamo.

## **2.4 Hipótesis**

### **Hipótesis General:**

La Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00061-2020-0-2601-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Tumbes, ambos son de rango muy alta, respectivamente.

### **Hipótesis Específicas:**

1. La Calidad de la sentencia de Primera Instancia sobre Desnaturalización de Contrato, del expediente seleccionado, en función a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.
2. La Calidad de la sentencia de Primera Instancia sobre Desnaturalización de Contrato, del expediente seleccionado, en función a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

### III. METODOLOGIA

#### 3.1. Tipo y nivel de investigación

##### Investigación cuantitativa -cualitativa.

- **Cuantitativa:**

Empiezan con el planteamiento de un problema delimitado y concreto, ocupará de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guía al estudio que será elaborado en base a la revisión de la literatura (batista,2020)

- **Cualitativo:**

Es la recolección, análisis y organización de datos.

##### Nivel de investigación

Se trata de una investigación exploratorio -descriptivo:

- **Exploratorio:**

El propósito es examinar una variable poco estudiada, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema.

- **Descriptivo:**

Nos permite recoger la información de manera independiente, y el objetivo es identificar las características y propiedades de la variable

#### 3.2. Diseño de la investigación

**Retrospectivo:** la planificación, recolección de datos se realizará de registros, documentos y se evidenciará el fenómeno perteneciente a una realidad pasada

**No Experimental:** no hay manipulación de variable, sino observación y análisis del contenido.

**Transversal:** porque los datos pertenecen a un fenómeno que ha ocurrido por única vez en el transcurso del tiempo (supo, 2012) y ha quedado plasmado en documentos que es la sentencia.

#### 3.3. Unidad de análisis

Es la entidad principal que se está analizando en un estudio. Es el “que” se está

estudiando o a “quien” se está estudiando. En la investigación de las ciencias sociales, las unidades típicas de análisis incluyen Individuos. (Yurdusev, 2019)

Unidad: nos referimos a un dominio circunscrito y diferenciable con propiedades inherentes, Dominio también delimitado, en tanto podemos trazar una especie de frontera que individualice una totalidad y la distinga de otras entidades. (Dorati, 2013)

Análisis: según la unidad es posible de conocerse siguiendo algún tipo de procedimiento de indagación. Es decir, al pretender analizar la unidad, estamos suponiendo que esta es inteligible y que para lograr conocer algo de ella debemos aplicar determinados procedimientos. (Dorati, 2013)

Las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos; es decir, aquellas que no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades.

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2013) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionados fueron: proceso de conocimiento, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, con participación de dos órganos jurisdiccionales en primera instancia en el 2° Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes y la Segunda instancia en la Sala Laboral Permanente de Tumbes de la Corte superior de justicia de Tumbes, Lima.2021.

Al interior del proceso judicial se halló: el Objeto de Estudio, Estos fueron: las dos sentencias de primera y segunda instancia.

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: N°00061-2020-0-2601-JR-LA-02, tramitado y siguiendo las reglas del proceso ordinario laboral por Desnaturalización de Contrato, perteneciente al 2° Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes, situado en la localidad de Tumbes, Del distrito judicial de Tumbes.

La Evidencia empírica del objeto de estudio, es decir, la sentencia estudiada se encuentra ubicada en el **anexo 1**, Estos se conservan en su esencia, las únicas sustituciones aplicadas a su contenido fueron, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les

asigno un código (X, Y, a, b) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

### **3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores**

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

Es conjunto de características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente.

Asimismo, el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones

El Estudio de la variable es: la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia.

La calidad, según la sociedad americana para el control de calidad, es un conjunto de características de un producto, servicio o proceso que le confiere su aptitud para satisfacer las necesidades del cliente.

En términos judiciales, una sentencia es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el ámbito del derecho, las fuentes que desarrollan el contenido de una sentencia son fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial,

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

El número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de las variables solo fueron cinco, para tener un mejor manejo de la metodología diseñada para la presente investigación; se determinaron cinco niveles o rangos de calidad fueron: Muy alta, Alta, Mediana, Baja y Muy Baja.

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

### **3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

Se aplicaron las técnicas de observación y análisis de contenido y para que sea científica debe ser total o completa.

Estas técnicas se aplicarán en distintas etapas del trabajo de investigación encontrándole la realidad problemática; reconocimiento del perfil del proceso, en los expedientes judiciales, interpretación del contenido de las sentencias, en el análisis de los resultados.

Respecto al instrumento se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio. Tenemos entre ellos la lista de cotejo que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones, este acepta dos opciones si lo logra o no lo logra, presente o ausente

Se utilizó una lista de cotejo **anexo 3**, se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos. (Yurdusev, 2019)

### **3.6. Procedimientos de recolección de datos y plan de análisis de datos**

#### **3.6.1. Procedimiento de la recolección de datos**

Se sigue 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 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.

#### **3.6.2. Recolección de datos**

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

#### **3.6.3. Etapas del Plan de análisis de Datos**

**La primera etapa:** abierta y exploratoria. Será una actividad que consistirá en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estará guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir, será un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

**La segunda etapa:** más sistematizada, en términos de recolección de datos. También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicará las técnicas

de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

**La tercera etapa:** consistente en un análisis sistemático. Será una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

El instrumento para la recolección de datos, será una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f), estará compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidencia como **Anexo 3**.

### **3.7. Matriz de consistencia lógica**

En este trabajo de investigación la matriz de consistencia es básica: problema de investigación y objetivo de investigación, general y específico.

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.

## TITULO DE INVESTIGACION

Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, en el Expediente N° N°00061-2020-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes; Lima 2021.

<b>G/E</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>
<b>GENERAL</b>	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00061-2020-0-2601-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Tumbes, Lima-2021?	Determinar la calidad de las sentencias de primeray segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° N°00061-2020-0-2601-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Tumbes, Lima. 2021.	La Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00061-2020-0-2601-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Tumbes, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
<b>ESPECIFICOS</b>	¿Cuál es la Calidad de la sentencia de Primera Instancia sobre Desnaturalización de Contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la Calidad de la sentencia de Primera Instancia sobre Desnaturalización de Contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. La Calidad de la sentencia de Primera Instancia sobre Desnaturalización de Contrato, del expediente seleccionado, en función a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de Segunda Instancia sobre Desnaturalización de Contrato en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y	Determinar la calidad de la sentencia de Segunda Instancia sobre Desnaturalización de Contrato , en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y	2.- la Calidad de la sentencia de Primera Instancia sobre Desnaturalización de Contrato, del expediente seleccionado, en función a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

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

### 3.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estará sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). El investigador asume estos principios, desde el inicio, 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 (Abady Morales, 2005).

Para cumplir con estas exigencias, se ha suscrito una declaración de compromiso ético, en el cual la investigadora asume la obligación de no difundir los hecho o identidades existentes de la unidad de análisis **anexo 6**, tampoco se revelaron los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial siendo estos codificados.

#### IV. RESULTADOS

**CUADRO 1:** La calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales, pertinentes en el expediente N°00061-2020-0-2601-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Tumbes, Lima-2021

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

		<b>Principio de congruencia</b>					X	[9 - 10]	Muy alta							
		<b>Descripción de la decisión</b>					X	[7 - 8]	Alta							
									[5 - 6]	Mediana						
										[3 - 4]	Baja					
										[1 - 2]	Muy baja					

Cuadro diseñado por la abogada Dione L. Muñoz Rosas- Docente universitaria - ULADECH católica.

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N°00061-2020-0-2601-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Tumbes, Lima-2021

**LECTURA.** El cuadro 1 revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°00061-2020-0-2601-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Tumbes, Lima-2021, fue de rango Muy alto. Se derivó de la calidad del parte expositivo, considerativa y resolutive que fueron: muy alta y muy alta respectivamente. Donde el rango de calidad de: la introducción y las posturas de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de la motivación de los hechos y la motivación de derecho fueron. Muy alta y muy alta, y finalmente de la aplicación del principio de congruencia y a la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

**CUADRO 2:** La calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales, pertinentes en el expediente N°00061-2020-0-2601-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Tumbes, Lima-2021

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



## **4.2. Análisis de resultados**

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato en el expediente N°00061-2020-0-2601-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Tumbes, Lima-2021, ambos fueron de rango Muy alto y muy alto, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, aplicados en presente estudio. (cuadro 1 y 2)

### **Respecto a la sentencia de primera instancia:**

la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio, fue emitida por el 2ª Juzgado de Trabajo Supraprovincial permanente de Tumbes. Cuadro 1

**Parte expositiva una calificación Muy alta** resultado de la introducción y de la postura de las partes, con una calificación alta y muy alta (anexo 5, cuadro 5.1).

la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; evidencia aspectos del proceso y la claridad de las posturas de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos, explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; con la pretensión de la demandada, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad.

**Parte considerativa se determinó la calificación muy alta:** resultado de la motivación de los hechos y del derecho, con una calificación Muy alta y Muy alta) anexo cuadro 5

Motivación de los hechos, se encontraron cinco parámetros, las razones evidencian la selección de los hechos probados. Aplicación de la valoración conjunta, la fiabilidad de las pruebas, aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y claridad.

Motivación de derecho, se hallaron 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones, las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas, a respetar los derechos fundamentales, a establecer conexión entre los hechos y las normas que

justifican la decisión y claridad.

**Parte resolutive se determinó una calificación muy alta.** Resultado de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, con una calificación muy alta y muy alta, respectivamente (anexo 5 cuadro 5.3)

La aplicación del principio congruencia; se encontraron 5 parámetros, evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, el contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, evidencia relación recíproca con la parte expositiva y considerativa respectivamente con claridad.

Descripción de la decisión; se hallaron cinco parámetros: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado, mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de costos y costas del proceso y claridad.

**Respecto a la sentencia de segunda instancia Su calidad,** fue de rango Muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Laboral Permanente de Tumbes (Cuadro 2)

Parte expositiva se determinó una calificación alta. Resultado de la introducción y de la postura de las partes, con una calificación alta y alta, respectivamente (Anexo 5, Cuadro 5.4.).

En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: aspectos del proceso, no se encontró.

En las posturas de las partes se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación y la claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación y evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; no se encontraron.

Parte considerativa se determinó una calificación muy alta. Resultado de la motivación de los hechos y derecho, con una calificación alta y muy alta, (Anexo 5, cuadro 5.5.).

La primera, en la motivación de los hechos, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.

La segunda; en la motivación del derecho se hallaron los 5 parámetros previstos: Las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones, a interpretar las normas aplicadas, a respetar los derechos fundamentales, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y claridad.

Parte resolutive se determinó una calificación alta. Resultado de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, con una calificación alta y alta, respectivamente (Anexo 5, cuadro 5.6.).

La primera, se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia todas las pretensiones descritas en el recurso impugnatorio, señala las pretensiones señaladas en el recurso impugnatorio, el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, y la claridad.

La segunda, se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, clara de lo que se decide u ordena, evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, 1 no se pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso y claridad, no se encontraron.

## **V. CONCLUSIONES**

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, en el expediente N° 00061-2020-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes - Lima 2021, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros, doctrinarios normativos y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (cuadro 1 y 2)

### **Respecto a la sentencia de primera instancia**

Fue emitida por 2º Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes, la cual resuelve: Declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contrato interpuesta por don A.G.R.A., contra La empresa ABC; y en consecuencia FUNDADAS las pretensiones accesorias.

1. FUNDADA la demanda sobre RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y OTRO de fecha 29.01.2020 inserta en folio 31 a 37, subsanada por escrito de fecha 11.02.2020 corriente a folios 42 a 43, interpuesta por A.G.R.A. contra la EMPRESA ABC, en consecuencia:
2. RECONÓZCASE la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado a favor del demandante, bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada (D. Leg. 728) durante el periodo: 01.03.2019 al 31.12.2019, en el cargo de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores, por aplicación del principio de primacía de la Realidad; y asimismo:
3. ORDENO a la demandada REINCORPORE al demandante A.G.R.A. en el puesto de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores y/o en otro de similar naturaleza sin afectar sus derechos laborales, que venía desempeñando hasta antes del momento del despido (02.01.2020), bajo el Régimen Laboral de la actividad privada (D. Leg. 728) a plazo indeterminado; SIN COSTAS.
4. FIJESE concepto de honorarios profesionales, en consecuencia: ORDENO a la demandada CUMPLA con pagar la suma de TRES MIL CON 00/100 SOLES (S/ 3,000.00) a favor de la defensa técnica del demandante (monto que debe fraccionarse entre los dos abogados intervinientes en la causa por igual), más el 5% de éste monto a favor del Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a CIENTO CINCUENTA CON 00/100 SOLES (S/ 150.00) debiendo abonarse en ejecución de sentencia.

5. Pudiendo concluir que calidad de esta sentencia fue de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente como se detalla en el (cuadro 07 y en los cuadros 01, 02 y 03), (N° EXP. N° 00061-2020-0-2601-JR-LA-02).

La parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta.

La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta.

La parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta.

### **La sentencia de segunda instancia**

Fue emitida por Corte Superior de Justicia de Tumbes, Sala Laboral Permanente de Tumbes, donde se resolvió: CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número seis de fecha 11 de noviembre del 2020, expedida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes, obrante de folios 89 a 102, que declara fundada la demanda de Reconocimiento de Contrato de Trabajo y otro, interpuesta por A.G.R.A. contra la Empresa ABC; con lo demás que contiene. (N° EXP. N° 00061-2020-0-2601-JR-LA-02).

Se determinó que su calidad fue de rango muy alto, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango alto, muy alta y alta, como se puede apreciar en el estudio.

La parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta.

La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta.

La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- A., C. M. (2017). *Lecturas de Derecho Administrativo*. Universidad Santo Tomas. 2da Edición.
- Arce Ortiz, E. (s.f.). Ob.
- Bermudes, Belaunde, & Fuentes. (2007).
- Bustamante, C. B. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: Jurista Editores.
- Cabanellas. (2011). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y sociales*. Buenos Aires.
- Cabanellas, G. (1997). *Diccionario de derecho*. Buenos Aires.
- Castillo, C. R. (2013). *La justicia laboral, retos y reflexiones*. Mexico: Revista Alegatos.
- Cavani, R. (2017). Resolución judicial. *IUS ST VERITAS*, 113.
- Chiovenda, G. (1948). *Instituciones del Derecho Procesal Civil*. Madrid: Revista de Derecho Privado.
- Código civil*. (2012). Lima: Jurista EDITORES.
- Cornejo, C. (2018). Contratación Laboral. *ESAN*.
- Dominguez, E. A.-R. (2005). *Proceso Civil Peruano Sexta Edición*. Lima, Perú: Grijley.
- Editores, J. (2005). *Código Civil*. Lima: Jurista Editores.
- Española, R. A. (1992). *Diccionario de RAE*. Madrid: Espasa.
- Figuroa Gutarra, E. (2016). La Cosa Juzgada Constitucional. *Revista Peruana de Derecho Constitucional*(9), 135 - 150.
- GABUARDI, C. A. (2021). Entre la jurisdicción, la competencia y el forum non

conveniensi. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*.

*Gaceta Jurídica* . (2007). Lima-Peru.

Gozaini A, O. (1996). *Teoría General del Derecho Procesal*. Ediar S.A.

Guerrero, E. (1989). *Diccionario Jurídico Mexicano*. Mexico.

Honett, F. y. (2006).

Jurídica, G. (2012). *Soluciones Laborales*. Lima: Gaceta Jurídica.

karen, Germany Sangama. (2018). *Desnaturalización del contrato de Locación de Servicios y el Derecho Social y Laboral de los trabajadores*. Ucayali.

Lambayeque, C. S. (2014). Boletines de Jurisprudencia Laboral.

Landa Arroyo, C. (2018). La Constitucionlidad del Derecho. *La Palestra*.

Maguiña. (1997). Lima Perú.

Montoya, L. M. (2019). *Los Principios del Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia Nacional*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

More, H. L. (2020). *Plan de Gobierno del Poder Judicial 2021-2022*. Lima: Poder Judicial.

OECD. (2017). *Hacia un México más fuerte e incluyente Avances y desafíos de las reformas*. OECD Publishing. Recuperado el 02 de 10 de 2018

Ortiz, E. G. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Palestra Editores.

Ostau de Lafont de León, F. R. (2015). *La justicia laboral como elemento esencial del trabajo decente en Colombia\**. Colombia: Verba Luris.

Ozden, M. (2018). El Derecho a Trabajo. *Ediciones del CETIM*.

Rioja Bermudez Alexander. (2009). *El Proceso Civil*. Arequipa: Adrus.

Rodriguez Tineo, Duberli Apolinar. (2017 - 2018). *Plan de Gobierno Poder Judicial*. Poder Judicial, Lima, Perú.

- Romero, L. E. (2014). *Inversiones y Justicia*. Madrid: Poder Judicial.
- Romero, L. H. (2014). *Inversiones y Justicia*. Perú: Poder Judicial.
- Saavedra Torres, E. K. (2020). *Calidad de las Sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato*. Tumbes.
- Saavedra, M. R. (2010). Aplicacion Práctica de la Acumulacion en el Proceso Civi. *THEMIS*, 150.
- Samamè, C. (26 de 02 de 2021). Los Retos de la Administraciòn de Justicia. *El Peruano*.
- Santa Cruz Chujandama, L. A. (2020). *Caracterización del Proceso Laboral sobre Desnaturalización de Contrato*. Ancash.
- Sentencia de Vista, Exp. N°5585-2019 (Octava Sala Laboral Permanente en la NLPT 9 de Febrero de 2021).
- Tomaya Miyagusuku, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Uladech. (2014). *Análisis de las sentencias jurisprudenciales*. Lima.
- Valderrama, L. V. (2014). *Nuevos criterios Jurisprudenciales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Vasquez Rojas, D. E. (30 de junio de 2021). Derecho fundamental del acceso a la justicia y políticas institucionales del Poder Judicial en la lucha contra la corrupción en el Perú. *Revista Oficial del Poder Judicial*.

**A**

**N**

**E**

**X**

**O**

**S**

## **Anexo 1: Evidencia empírica del objeto del estudio**

### **Sentencia de Primera y segunda instancia**

**Expediente N° 0061-2020-0-2601-JR-LA-02**

**SENTENCIA EN PRIMERA INSTANCIA**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES**

EXPEDIENTE : 00061-2020-0-2601-JR-LA-02  
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO  
DEMANDADO : EMP. ABC  
DEMANDANTE : A.G.R.A

### **SENTENCIA NUMERO 176-2020**

RESOLUCION NÚMERO: SEIS

Tumbes, Once de Noviembre Del Dos Mil Veinte. -

VISTOS Y OIDOS: con el presente expediente, corresponde emitir sentencia en la demanda sobre RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y OTRO de fecha 29.01.2020 inserta en folio 31 a 37, subsanada por escrito de fecha 11.02.2020 corriente a folios 42 a 43, interpuesta por A.G.R.A. contra la EMP. ABC, siendo el asunto pretendido:

#### **Pretensión Principal:**

- 1) Reconocimiento de la existencia de contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el Decreto Legislativo N° 728; en condición de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores desde el 01.03.2019 al 31.12.2019.

#### **Pretensión accesoria:**

- 2) Reposición en el cargo de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores de ABC, por haber sido víctima de despido incausado ocurrido el 31.12.2019.

### **I.- ANTECEDENTES:**

#### **1.1. Argumentos que sustentan la demanda:**

- a) El demandante precisa que ingresó a trabajar bajo Locación de Servicios el 01.03.2019 hasta el 31.10.2019, luego por contratos modales desde el 04.11.2019 hasta el 31.12.2019, designándosele funciones de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores con una remuneración de S/ 1, 500.00.
- b) Aduce que, en base al principio de Primacía de la Realidad, el contrato de

Locación fue desnaturalizado, pues las actividades que realizó denotan la existencia de prestación de servicios personales, remunerados y subordinados, ya que el empleador tenía la facultad de dar órdenes, instrucciones y directrices, así como imponer sanciones, asimismo, aduce que tenía horario de trabajo de 08:00 am hasta las 5:30 pm, desarrollando incluso otras funciones para las que fue contratado. Asimismo, Cita el art. 4° del D.S. N° 003-97-TR.

- c) Señala que, el 02.01.2020, la Gerente General le comunicó de manera verbal que su contrato culminaba, hecho que debe considerarse arbitrario por no tener sustento jurídico, habiendo superado el período de prueba, por lo que solo podía ser despedido por causa derivada de su conducta o capacidad que la justifique, lo que no ha ocurrido

**1.2. Pretensión y argumentos de la demandada:** La demandada contesta la demanda solicitando se declare INFUNDADA por los siguientes argumentos:

- a) Que, en efecto durante los periodos precisados en demanda, el demandante prestó servicios mediante contratación de servicios no personales, pero, niega que la contratación haya sido laboral menos que ocasione vinculación permanente.
- b) Aduce, que Empresa ABC tiene personería jurídica de derecho privado, inscrita en Registros Públicos, se rige por la Ley Orgánica de Municipalidades y Ley General de Sociedades, Ley de Actividad Empresarial del Estado, y demás Disposiciones, estando subordinada administrativamente por la Municipalidad y presupuestalmente se sustenta en las recaudaciones diarias.
- c) Solicita la valoración del Contrato de Locación de Servicios, por medio del cual, el locador se obliga sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo, contrato que se dio por estricta necesidad de servicio, por tanto es de naturaleza temporal; Asimismo, respecto al contrato modal se efectuó por circunstancias de la producción, para atender exigencias circunstanciales del mercado, aún tratándose de la actividad normal de la empresa; por tanto, resulta ser legal que se haya contratado al demandante bajo una modalidad no laboral y temporal (servicios no personales), terminada a inicios del año 2020; en ese sentido, la demanda deviene en Infundada, resolver lo contrario, significaría atentar contra la estabilidad financiera y presupuestal de la Empresa, quién no podría ni tendría la posibilidad de acatar algún mandato judicial como el pretendido.

- d) En el presente caso, no han concurrido los presupuestos para que se configure la relación laboral (prestación personal, remuneración y subordinación), además no existe plaza presupuestada disponible como Supervisor dentro del Régimen N° 728, menos si se tiene en cuenta la problemática actual; Por tanto, debe tenerse en cuenta lo señalado, a fin de evitar el perjuicio económico a la Empresa.

## **II.- ACTUACION PROCESAL:**

- i. Escrito de demanda que obra de folios 31 a 37.
- ii. Escrito de subsanación de demanda a folios 42 a 43.
- iii. Escrito de contestación de demanda que obra de folios 73 a 80.
- iv. Acta de Audiencia de Conciliación de fecha 28.10.2020 que obra de folios 83 a 86, cuyo desarrollo queda registrado en audio y video, en la cual, por medio de la resolución cuatro se dispuso la aplicación del Juzgamiento anticipado, RESERVANDO el pronunciamiento del fallo y se fijó fecha de notificación de sentencia, a las casillas electrónicas de las partes, reprogramada por resolución número cinco para el 11.11.2020.

## **III.- ANALISIS DEL CASO: NORMA APLICABLE Y VALORACION DE LA PRUEBA.**

### **3.1.- DELIMITACION DE LA CONTROVERSIA:**

La materia controvertida debe fijarse teniendo en cuenta los hechos que sustenta la pretensión del demandante (debidamente oralizada) y la contestación de la demanda, observando el principio de congruencia procesal, y en los siguientes términos:

- 1) Determinar si corresponde reconocer a favor del demandante, la existencia de contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. N° 728), por el periodo: del 01.03.2019 al 31.12.2019, en el cargo de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores, por aplicación del principio de primacía de la realidad al suscribir contrato de locación de servicios (desde el 01.03.2019 al 31.10.2019) y contrato modal (del 04.11.2019 al 31.12.2019); en consecuencia:
- 2) Determinar si la demandada con fecha 31.12.2019 ha desplegado un actuar que constituya despido incausado; y en consecuencia, determinar si corresponde ordenar la reincorporación del accionante al puesto de trabajo como Supervisor de Parqueadores y Recaudadores.
  - i. Estas controversias se dilucidarán observando los principios previstos en el

artículo I de la NLPT en concordancia con los fundamentos del proceso laboral previsto en el artículo II de la citada Ley, pero guiados por las Reglas de Distribución de la Carga de la Prueba previsto en el artículo 23 de la aludida Ley donde se determina la actuación de la prueba (debate probatorio), y en sintonía con los principios de la función jurisdiccional recogidos en el artículo 139 de la Constitución Política vigente, correspondiendo analizar el fondo del asunto en base a la prueba admitida y actuada.

### **3.2.- DETERMINACION DEL REGIMEN LABORAL.**

- i. El demandante en la presente causa persigue el reconocimiento de su vinculación laboral bajo los alcances del D.L N° 728, Régimen Privado, en ese sentido, consideramos la alegación de la defensa de la demandada, en audiencia de juzgamiento anticipado, señalando que el Régimen Laboral en que se encuentran amparados sus trabajadores es el D. Leg. 728: Por otro lado, es relevante observarse a folio 60 (parte pertinente del Estatuto de ABC) lo siguiente: "ARTÍCULO PRIMERO.- DE LA DENOMINACIÓN.- LA EMPRESA REGIDA POR EL PRESENTE ESTATUTO SE DENOMINARÁ "ABC PUDIENDO HACER USO INDISTINTAMENTE DE LA ABREVIATURA EMISAC, CON AUTONOMÍA ADMINISTRATIVA, TÉCNICA Y ECONÓMICA Y CON PERSONERÍA JURÍDICA DE DERECHO PRIVADO"; por lo que, llegamos a la conclusión que los trabajadores de ABC, empresa y órgano desconcentrado de la MPT, se rigen por el régimen laboral de actividad privada.
- ii. Por lo tanto, al haber quedado acreditado que el demandante puede estar sujeto al régimen laboral privado, el centro de la controversia se centra en lo siguiente: en determinar si corresponde ordenar a la demandada ABC como empresa privada de la MPT reconozca el vínculo laboral a plazo indeterminado a favor del accionante, en el período 01.03.2019 al 31.12.2019 en que se encontraba contratado bajo locación de servicios (del 01.03.2019 al 31.10.2019) y contrato modal (del 04.11.2019 al 31.12.2019), y además si corresponde ordenar a la demandada ABC reincorpore al demandante en el cargo que venía desempeñando como Supervisor de Parqueadores y Recaudadores por vulneración del derecho constitucional al trabajo.
- iii. En ese sentido, corresponde determinar, primero, si el contrato de locación de

servicios vigente desde el 01.03.2019 al 31.10.2019 constituye una verdadera relación laboral en dicho período por aplicación del principio de primacía de la realidad, en base a la prueba admitida y actuada, lo que conllevaría a concluir que el posterior contrato modal del período 04.11.2019 al 31.12.2019 no es válido por haberse adquirido el derecho a una contratación de carácter indeterminado por efecto de la desnaturalización del contrato de locación de servicios, o por el contrario, si dicho contrato de Locación de servicios es válido manteniéndose incólume el posterior contrato modal ; y segundo, sólo si determina la desnaturalización de la contratación, determinar si se probó la existencia de despido incausado con fecha 31.12.2019 correspondiendo la reincorporación del demandante; veamos.

### **3.2. SOBRE EL RECONOCIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO EN BASE AL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD (01.03.2019 al 31.12.2019).**

- i. Para establecer la existencia de una relación laboral deben concurrir copulativamente tres elementos esenciales: la prestación personal de servicio, la remuneración y la subordinación; para que pueda ser objeto de protección por el Derecho Laboral. La prestación personal de servicio entendida como el trabajo realizado por el trabajador (personal natural) en forma personal y directa; la remuneración, como la contraprestación por la labor realizada por el trabajador cuyos requisitos están establecidos en el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y la subordinación, se puede definir como el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, por medio del cual el primero le ofrece su actividad al segundo le confiere el poder de conducirla, este último elemento previsto en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. 003-97-TR).
- ii. Asimismo, para el caso concreto, es oportuno citar el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 que señala textualmente: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse

por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna" y el inciso 23.2 del artículo 23 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo que señala: "Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario".

- iii. En el caso concreto, el demandante alega que durante el periodo pretendido 01.03.2019 al 31.12.2019 fue contratado por la demandada mediante contratos de locación de servicios (del 01.03.2019 al 31.10.2019) y contrato modal (del 04.11.2019 al 31.12.2019), por lo que invoca la desnaturalización del contrato de locación de servicios en aplicación del principio de primacía de la realidad. Por el contrario, la demandada sostiene que el demandante estuvo sujeto a un contrato civil – locación de servicios previsto en el artículo 1764 del Código Civil- no habiéndose demostrado la subordinación, es decir, el ejercicio del poder de dirección, fiscalización y poder disciplinario de la demandada durante la prestación del servicio; alega que el demandante ha realizado sus servicios de forma independiente.
- iv. En tal sentido, la controversia radica en determinar si durante el periodo 01.03.2019 al 31.10.2019 (vigencia del contrato de locación de servicios) existió entre las partes una contratación laboral bajo el régimen laboral de la actividad privada, esto es, si existió una relación laboral de carácter subordinado o, por el contrario, una relación civil de carácter independiente durante dicho periodo. Ello es necesario pues de verificarse que hubo una relación laboral, la contratación civil y posterior modal a la que estuvo sujeta el actor, deberá ser considerada como un contrato de trabajo de duración indeterminada.
- v. En el caso de autos, el demandante en su escrito postulatorio alega que ha desarrollado labores de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores para la entidad demandada, lo cual se condice con lo señalado por la propia defensa de la demandada en la audiencia de Juzgamiento Anticipado (a partir del minuto 17:05) en la cual admitió la prestación personal del Servicio por el demandante en su calidad de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores. Al respecto tenemos el siguiente análisis de los medios probatorios acopiados en la causa:
- vi. De folios 06 a 07 obra el contrato de locación de servicios N° 07-2019, por

medio del cual, a través de la Clausula SEGUNDA se le contrata al demandante en el cargo de SUPERVISOR, preciado que se le contrata para desempeñar las siguientes funciones:

- a) "Supervisar a Parqueadores, Recaudadores y Notificadores en los diferentes lugares asignados y otros que le asigne la Gerencia General.
- b) Alcanzar informes semanales y cuando lo requiera la Gerencia.
- c) Estar debidamente identificado con la credencial otorgada por la empresa.
- d) Respetar el horario establecido por la empresa.
- e) Ser la única persona autorizada para realizar dicho trabajo, comprometiéndose a poner a disposición de la empresa toda su capacidad, lealtad, honradez y compromiso, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para la cual ha sido contratado, bajo las directivas de sus jefes o instructores, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio, en cumplimiento a la Ley General de Sociedades y demás normas aprobadas que rijan para el presente contrato".

Dicho contrato tiene vigencia durante el periodo 01.03.2019 al 31.10.2019 conforme a su cláusula TERCERA, pactándose la suma de S/ 1, 500.00 como contraprestación según clausula CUARTA.

vii. De folios 04 a 05 se encuentra inserto el Contrato Eventual por Circunstancias de la Productividad N° 130-2019, celebrado entre el demandante y la demandada, por medio del cual se le contrata al demandante en el cargo SUPERVISOR, en el que se pactó que el demandante tenía las siguientes obligaciones:

- a) "Supervisar a Parqueadores, Recaudadores y Notificadores en los diferentes lugares asignados y otros que le asigne la Gerencia General.
- b) Efectuar inspecciones oculares.
- c) Mantener la cartera de cuentas por cobrar actualizada por autorizaciones de anuncios publicitarios.
- d) Alcanzar informes semanales y cuando lo requiera la Gerencia.
- e) Estar debidamente identificado con la credencial otorgada por la empresa.
- d) Ser la única persona autorizada para realizar dicho trabajo, comprometiéndose a poner a disposición de la empresa toda su capacidad, lealtad, honradez y compromiso, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para la cual ha sido contratado, bajo las directivas de sus jefes o

instructores, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio, en cumplimiento a la Ley General de Sociedades y demás normas aprobadas que rijan para el presente contrato".

Dicho contrato tiene vigencia durante el periodo 04.11.2019 al 31.12.2019 conforme a su cláusula TERCERA, pactándose la suma de S/ 1, 500.00 como contraprestación según clausula CUARTA.

- viii. Asimismo, obran recibos por honorarios electrónicos de folios 08 a 17 correspondientes a los meses marzo a diciembre 2019 (todos ellos por la suma de S/ 1, 500.00 mensuales), pagos efectuados al demandante por la labor de Supervisor de Parques e Inspector de Publicidad (meses de octubre y noviembre).
- ix. Asimismo obra a folios 18 a 27 los siguientes Informes: N° 01-2019/EMISAC - R.A.A.G (11.03.2019), N° 02-2019/EMISAC - R.A.A.G (30.04.2019), N° 05-2019/EMISAC - R.A.A.G (30.05.2019), N° 17-2019/EMISAC - R.A.A.G (28.06.2019), N° 20-2019/EMISAC - R.A.A.G (29.08.2019), N° 21-2019/EMISAC - R.A.A.G (12.09.2019), N° 06-2019/EMISAC (25.09.2019), N° 16-2019- R.A.G/EMISAC (30.10.2019), N° 53-2019- R.A.G/EMISAC (28.11.2019), N° 76-2019- R.A.G /EMISAC (31.12.2019); de los cuales se tiene acreditado que el demandante daba cuenta a su Superior (Gerente de ABC) de las actividades de Supervisión desarrolladas en cada uno de los meses del periodo materia de pretensión; lo cual se corrobora con los reportes que le requería el empleador.
- x. Por otro lado se tiene la credencial de identificación del demandante a folio 28, en el cual se aprecia el logo de la demandada en la parte superior, foto del demandante, nombre, DNI y su cargo de SUPERVISOR, documento que no ha sido objeto de tacha ni otros cuestionamientos por parte de la demandada, además fluyen dos tomas fotográficas a color sin fecha, en la cual se aprecia al demandante en un actividad oficial y en una Oficina, los cuales se valorarán conjuntamente con los medios de prueba antes mencionados.
- xi. En ese sentido, de una valoración conjunta de los medios probatorios antes descritos, se aprecia que en la realidad no ha existido interrupción como podría deducirse de los dos contratos mencionados (locación y modal), en atención al recibo por honorarios electrónico correspondiente al mes de noviembre de 2019 obrante en el folio 16 de autos, en el cual se consigna la suma de S/ 1,

5000.00 considerando mes completo de labor, suma pactada en el contrato de locación de servicios que se repite en el contrato modal (se infiere que el pago del mes de noviembre es por mes completo de labor).

- xii. Por otro lado, en cuanto al cargo desempeñado, si bien en los recibos por honorarios electrónicos de los meses de octubre y noviembre 2019, se refiere el cargo de Inspector de Publicidad, ya ha quedado precisado que el cargo desempeñado por el demandante fue de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores por la propia admisión de la demandada, asimismo del análisis conjunto del contrato de locación de servicios y del contrato modal e Informes de actividad mensual, se concluye que el actor ha realizado la misma actividad durante todo el periodo reclamado y percibió como retribución el mismo monto mensual de S/ 1, 500.00.
- xiii. Por tanto, este Juzgado concluye que existió prestación personal del servicio desde el 01.03.2019 al 31.12.2019, en el cargo de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores puesto que del mérito de los contratos y recibos por honorarios electrónicos se aprecia que en realidad se trató de una prestación continuada, percibiendo la suma de S/ 1, 500.00 como contraprestación al servicio prestado en favor de la demanda.
- xiv. Aunado a los dos elementos esenciales del contrato de trabajo que están acreditados (prestación personal del servicio y remuneración) es importante señalar que la diferencia esencial entre un contrato de trabajo y una contratación civil radica en el elemento de la subordinación; por lo que, corresponde determinar si existen circunstancias que evidencien en los hechos el elemento de subordinación, es decir, se demuestre que el aparente locador no es tal, sino un verdadero trabajador.
- xv. Del contrato de locación de servicios (folios 06 a 07) que se celebró para el periodo: 01-01-2019 hasta el 31-10-2019, se observa que en el desarrollo de las actividades de Supervisor, el demandante debió cumplir el horario de 08:00 am. a 5:30 pm. con una hora de refrigerio de 01:00 a 2:00 pm., según cláusula QUINTA de dicho contrato (folio 07). Asimismo, se establece en dicho contrato que el accionante debe alcanzar informes semanales cuando lo requiera la Gerencia, quedando demostrado que tenía plena identificación con la empresa demandada al ostentar una credencial otorgada ésta, tanto mas, si las labores para las que se le contrató estuvo sujeto a un horario de trabajo

establecido por la demandada, y quedando probado que el actor se encontraba comprometido a poner a disposición de la empresa toda su capacidad, lealtad, honradez y sujetarse al cumplimiento estricto de la labor bajo las directivas de sus jefes o instructores, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio. Lo señalado, se corrobora con los sendos Informes obrantes a folios 18 a 27 en los cuales el demandante daba cuenta de sus labores y emitía reportes en el desarrollo de sus funciones y la credencial a folio 28.

- xvi. Es importante tener en cuenta el objeto social de ABC según su Estatuto (ver folio 60 de autos) consistente en lo siguiente: "La cobranza por los servicios por señalización de calles, murales, paneles, parqueos; en el frontis del Centro Cívico, plazas, plazuelas, mercados y anexos de su Propiedad y de todos aquellos lugares que por sus características hayan sido destinados como parqueos de propiedad de la Municipalidad Provincial de Tumbes, asimismo, podrá realizar las acciones pertinentes para la recuperación de los bienes inmuebles cedidos en uso a Entidades Públicas y Privadas"
- xvii. Por lo que, queda acreditado que el desempeño de las labores de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores por parte de la accionante, al ser funciones innatas de ABC, es un cargo esencialmente subordinado, siendo improcedente la utilización del contrato de locación de servicios por parte de ABC para este tipo de actividades; por otro lado, si bien la demandada aduce que el horario de labores señalado en el contrato de Locación de Servicios no se cumplió, consideramos que solo es un argumento de defensa sin medio probatorio que lo sustente. No hay que olvidar que quien brinda un servicio de manera independiente a través de un contrato de locación de servicios, actúa bajo su propia dirección y responsabilidad; por lo que, la puesta a disposición de sólo de la fuerza de trabajo es una característica de trabajadores dentro de una relación laboral.
- xviii. Por tanto, está acreditado que el demandante prestó sus servicios de manera personal ininterrumpida, remunerada y subordinada como Supervisor de Parqueadores y Recaudadores durante el periodo 01.03.2019 al 31.12.2019; por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, existía un vínculo de naturaleza laboral; en consecuencia, le corresponde al accionante estar sujeto al régimen laboral de la actividad privada en condición de indeterminado, en aplicación del artículo 4 del aludido Decreto. Siendo ello

así, es de afirmar por consiguiente que, la demandada ha incurrido en una causal de desnaturalización de contratos previsto en el inciso d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 al haber contratado al actor sin observar la normatividad vigente<sup>6</sup> y eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de locación de servicios, cuya principal característica la no existencia del elemento de subordinación. En consecuencia, debe estimarse la pretensión de Reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado por el período del 01.03.2019 al 31.12.2019, bajo el régimen laboral de la actividad privada - Decreto Legislativo N° 728, en el cargo de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores, por haberse producido la desnaturalización de contrato civil (locación de servicios del período 01.03.2019 al 31.10.2019) lo que nos lleva a concluir que el contrato modal posterior (del 04.11.2019 al 31.12.2019) deviene en inválido.

#### **3.4.-RESPECTO A LA REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO.**

- i. El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Política del Estado en el artículo 2 inc. 15 donde se señala que toda persona tiene el derecho: "A trabajar libremente con sujeción a ley", y en la misma línea en su artículo 22 contempla claramente que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona". Sobre esta disposición constitucional el Tribunal Constitucional al analizar el Exp. 1124-2001-AA-TC ha sostenido en el fundamento 12 que: "El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del

derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa". Posición reiterada en el fundamento 3.3.1 de la sentencia de fecha 25-11-2013 recaída en el EXP N° 04867 2011-PA/TC.

- ii. Ante la vulneración del derecho fundamental al trabajo, el Sistema Jurídico Peruano ofrece protección adecuada (tutela) ante los actos arbitrarios, según el artículo 27 de la Constitución Política de 1993 que señala: "La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Siendo que el despido sólo procede en caso de existir causa justa de despido relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o cuya terminación de la relación de trabajo se debe a causas objetivas.
- iii. La presente demanda tiene por objeto que se ordene a la parte demandada Empresa ABC reincorpore al demandante en el cargo de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores, aduciéndose que se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo al haberse extinguido el vínculo con fecha 31-12-2019, sustentado en la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, de modo que habiéndose dado por extinguida su relación laboral sin expresión de una causa justa, se ha configurado un despido incausado.
- iv. De los actuados se ha acreditado que durante el periodo que estuvo contratado el actor mediante una contratación civil y modal desde el 01.03.2019 al 31.12.2019, en la realidad entre las partes existía un contrato de trabajo a plazo indeterminado, correspondiéndole estar sujeto al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad. Siendo ello así, la demandada ha pretendido encubrir mediante una contratación civil primero, y luego mediante un contrato modal, una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado, así como, evitar que el demandante goce de los derechos y beneficios que otorga el régimen de la actividad privada. Por lo que, sólo pudo haber sido despedido por causa justa de despido relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador, o cuya terminación de la relación de trabajo se debe a causas objetivas; lo que no ha ocurrido en el presente caso.
- v. Asimismo, es importante precisar que el actor ha superado el periodo de prueba exigido por el artículo 10 del D.S. Nro. 003-97-TR7 al haber laborado ininterrumpidamente desde el 01.03.2019 al 31.12.2019. Asimismo, no hay

que olvidar la finalidad del periodo de prueba, como expresa Obregón<sup>8</sup> (2015) es "permitir, por un lado, al empleador constatar si el trabajador contratado cumple o posee los requisitos y condiciones para el puesto de trabajo; tanto profesionales como personales, y al trabajador, constatar o prever si dicho centro laboral satisface o cumple sus expectativas personales y profesionales". En ese sentido, se desprende, que en el periodo de prueba el empleador evalúa la labor desplegada por el trabajador y constata que la decisión de iniciar una relación laboral es adecuada; por lo que, en el caso concreto el contrato de trabajo se dio sin interrupciones desde el 01.03.2019 al 31.12.2019, desempeñando las labores de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores, por tanto, queda establecido de manera fehaciente, que el actor ha superado el periodo de prueba de tres meses que exige el artículo 10 del D.S. Nro. 003-97-TR.

- vi. En ese sentido, a partir del minuto 36:35 de la audiencia de Juzgamiento Anticipado tenemos que la defensa de la demandada señala en forma clara lo siguiente: "... el 02 de enero del 2020 ya no existía la necesidad de contar con un Supervisor, se le comunicó al demandante de forma verbal que no se necesitaba de sus servicios, a mérito que su contrato había concluido. (...)". En tal sentido, al haberse desnaturalizado la contratación civil del demandante convirtiéndose en un contrato de trabajo a plazo indeterminado por todo el período demandado, es de concluir que la voluntad que expresó la demandada (reconocido en audiencia) respecto a que ya no necesitaba los servicios del actor, constituye despido incausado, empero el accionante ya había adquirido derecho a la estabilidad laboral; asimismo, no se acreditó causa justa de despido relativo a la conducta o capacidad del trabajador, ni hubo procedimiento previo de despido (no existe carta de preaviso y de despido conforme a la exigencia del artículo 31 y 32 del D.S: Nro. 003-97-TR), en estas circunstancias como se han suscitado los hechos, se acredita que la demandada ha dado término en forma unilateral al contrato de trabajo incumpliendo con la carga de la prueba exigida en el artículo 23.4 acápite c) de la NLPT, que por la forma y circunstancias de la ruptura califica como incausado.
- vii. En suma, queda acreditado que la demandada despidió en forma incausada de su puesto de trabajo al demandante el 02.01.2020, por admisión de la propia demandada, sin atribuirle ninguna causal prevista en el artículo 22 del D.S.

Nro. 003-97-TR referidos a algún incumplimiento basado en la conducta o en la capacidad del trabajador, a cuya tutela sustantiva ha alcanzado el demandante al ostentar un vínculo laboral, y al haber superado el periodo de prueba de tres meses previsto en el artículo 10 del mismo Decreto. Por tanto, corresponde amparar el pedido de reposición en el cargo que ha venido desempeñando el demandante al momento del despido, es decir, como Supervisor de Parqueadores y Recaudadores o en otro de igual categoría, dado que se ha acreditado la vulneración del derecho al trabajo reconocido en el artículo 27 de la Constitución Política del Estado.

### **3.5.- RESPECTO DE LA APLICACIÓN DEL PRECEDENTE VINCULANTE 05057-2013-AP/TC.**

- i. El Tribunal Constitucional ha establecido en el Exp. Nro. 005057-2013-AP/TC. (expedida el 16 de abril del año 2015 y publicada en el Diario El Peruano el 05 de Junio del año 2015) como regla vinculante para todos los Magistrados de la República del Perú los fundamentos número 18, 20, 21, 22 y 23. Dicha regla lo hace a partir de interpretar por un lado el artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley Nro. 28175 y por otro lado el artículo 4 (la regla es que se contrate a plazo indeterminado salvo causa objetiva que amerite contrato modal) y 77 inc. d) (contrato a plazo indeterminado por desnaturalización) del D. S. Nro. 003-97-TR. La regla establecida en el fundamento 18 señala: "Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado".
- ii. Entonces, no es aplicable el Precedente Vinculante del Caso Huatuco al caso concreto; vale decir, que ha quedado precisado que la presente causa está dirigida contra una empresa del Estado sujeta al Régimen Laboral del D.L N°

728.

### **3.6.-SOBRE LA INAPLICACION DEL D. URG. 016-2020 (publicado el 23-01-2020).**

- i. Estando a que líneas arriba se ha concluido que al accionante le corresponde el derecho a la reposición por las razones expuestas, y que la demandada es una empresa del Estado sujeta al Régimen Laboral del D.L N° 728 se advierte que tampoco cabe analizar la aplicación o inaplicación del D.S. Nro. 016-2020 publicado el 23-01-2020 puesto que en su artículo 3 establece lo siguiente:
- ii. "3.1 Los mandatos judiciales que ordenen la reposición, la reincorporación o el reconocimiento de vínculo laboral en entidades del Sector Público comprendidas en el inciso 1 del numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1442, con independencia del régimen laboral al que se refiera la demanda, el motivo de la desvinculación del demandante o la forma en la que esta se haya realizado, deben observar, bajo responsabilidad, las siguientes reglas:
- iii. Sólo puede efectuarse en la entidad del Sector Público que fue parte demandada en el proceso judicial..."

### **3.7.- DE LOS COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO.**

- i. Este Juzgado advierte que no requiere que éstos conceptos hayan sido peticionados en la demanda para su pronunciamiento en sentencia, pues así se desprende del último párrafo del artículo 31 de la NLPT que establece: "El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación son de expreso pronunciamiento en la sentencia".
- ii. Asimismo, el artículo 149 de la NLPT establece que estos conceptos se rigen por lo normado en el Código Procesal Civil, siendo esta norma de carácter remisorio a los artículos del Código Procesal Civil, debe entenderse entonces que el pago de costos corresponde imponerlo a quien es parte vencida, conforme a lo previsto en el artículo 412 del CPC.; en ese sentido, la demandada al ser perdedora está condena al pago de costos y costas, por consiguiente, se debe imponer a la demandada EMPRESA ABC la condena del pago de COSTOS.
- iii. Para la fijación de honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora

se tiene en cuenta los siguientes puntos: a) La demanda evidencia un acto procesal aceptable en su petitorio y hechos; b) La participación del abogado en la audiencia programada; c) La duración corta del proceso (desde su inicio hasta la expedición de la presente sentencia), tal como queda registrado en el SIJ; e) La necesidad de requerir los servicios de un abogado para lograr tutela jurisdiccional efectiva, por lo que, los servicios del letrado de este proceso deben ser costeados a cargo de la demandada; y f) Las pretensiones amparadas por el Juzgador. En consecuencia, por honorarios profesionales de la defensa de la parte demandante fíjese en la suma de TRES MIL CON 00/100 SOLES (S/ 3,000.00) a favor de la defensa técnica del demandante (monto que debe fraccionarse entre los dos abogados intervinientes en la causa por igual), más el 5% de éste monto a favor del Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a CIENTO CINCUENTA CON 00/100 SOLES (S/ 150.00), debiendo abonarse en ejecución de sentencia.

- iv. Respecto de las COSTAS del proceso, advirtiéndose que no existen pagos por gastos judiciales, no corresponde su reembolso.

#### **IV.- DECISION:**

Por las consideraciones antes expuestas y al amparo de los artículos 139 de la Constitución Política del Estado y el artículo I y 23 de La Nueva Ley Procesal del Trabajo Nro. 29497, en concordancia con los artículos 197 (referido a la valoración conjunta de la prueba) y 200 (referido a la fundabilidad o infundabilidad de la demanda sobre la base de lo probado) del Código Procesal Civil que tiene aplicación supletoria al presente caso, el Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes IMPARTIENDO Justicia a Nombre de la Nación; FALLA DECLARANDO:

1. FUNDADA la demanda sobre RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y OTRO de fecha 29.01.2020 inserta en folio 31 a 37, subsanada por escrito de fecha 11.02.2020 corriente a folios 42 a 43, interpuesta por A.G.R.A. contra la EMPRESA ABC, en consecuencia:
2. RECONÓZCASE la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado a favor del demandante, bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada (D. Leg. 728) durante el periodo: 01.03.2019 al 31.12.2019, en el cargo de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores, por aplicación del principio de primacía de la Realidad; y asimismo:

3. ORDENO a la demandada REINCORPORE al demandante A.G.R.A. en el puesto de Supervisor de Parquedores y Recaudadores y/o en otro de similar naturaleza sin afectar sus derechos laborales, que venía desempeñando hasta antes del momento del despido (02.01.2020), bajo el Régimen Laboral de la actividad privada (D. Leg. 728) a plazo indeterminado; SIN COSTAS.
4. FIJESE concepto de honorarios profesionales, en consecuencia: ORDENO a la demandada CUMPLA con pagar la suma de TRES MIL CON 00/100 SOLES (S/ 3,000.00) a favor de la defensa técnica del demandante (monto que debe fraccionarse entre los dos abogados intervinientes en la causa por igual), más el 5% de éste monto a favor del Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a CIENTO CINCUENTA CON 00/100 SOLES (S/ 150.00) debiendo abonarse en ejecución de sentencia.
5. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución: CUMPLASE Y ARCHIVESE en el modo y forma de ley. Notifíquese.

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

**PODER JUDICIAL DEL PERU**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES SALA LABORAL**

**PERMANENTE DE TUMBES**

**EXPEDIENTE : 00061-2020-0-2601-JR-LA-02**  
**MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO**  
**DEMANDADO : EMPRESA ABC**  
**DEMANDANTE : A.G.R.A.**

**SENTENCIA DE VISTA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO: ONCE**

Tumbes, veintiuno de enero de dos mil veintiuno. -

**VISTOS**; los autos puestos a despacho para resolver; **AVOCÁNDOSE** como ponente la magistrada superior Pacheco Villavicencio, por disposición superior; y, producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**I. ASUNTO:**

Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número seis de fecha 11 de noviembre del 2020, expedida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes, obrante de folios 89 a 102, que declara fundada la demanda de Reconocimiento de Contrato de Trabajo y otro, interpuesta por A.G.R.A. contra la Empresa ABC con lo demás que contiene.

**II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:**

La parte demandada, mediante escrito de fojas 105 a 111, interpone recurso de apelación contra la indicada sentencia, solicitando que el superior revoque totalmente y reformándola declare infundada la demanda, en virtud a los siguientes fundamentos:

Refiere no se encuentra de acuerdo con lo resuelto por el A quo, niega que el actor haya sostenido una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado con la Empresa ABC, dado que, si bien prestó servicios, se trató de una modalidad de contratación especial (no laboral), propia de una vinculación civil

de prestación de servicio, asimismo, refiere que se le efectuó un contrato modal por necesidad de servicio.

- Que el accionante fue contratado con la finalidad de coadyuvar en la Supervisión de Parques y Recaudación, por servicios no personales, de naturaleza temporal, por locación de servicios; dado que la demandada no cuenta con plazas vigentes y presupuestadas para la contratación de personal de quienes realizarían las citadas funciones de manera subordinada, por lo que las referidas contrataciones resultan legales en el Estado, a efectos de cubrir con ciertos servicios, sin supervisión y/o Subordinación, elemento que no ha sido acreditado fehacientemente por el demandante, quedando en meras presunciones y concluyendo sobre ella en sentencia.
- Que no resulta cierto que haya aceptado que exista una relación laboral, con el accionante, al haber negado tajantemente ello, en tanto que se habría tratado de una contratación temporal para la prestación de servicios independientes de personas que coadyuvarían con el servicio que necesitaba la empresa.
- Alega tiene personería jurídica de derecho privado, no contando con un presupuesto asignado por el gobierno descentralizado, que le permita amparar un trabajador a plazo indeterminado; Asimismo, alega que el juez reconoce la relación laboral, por el solo hecho de que el demandante prestó servicios de manera temporal, e independiente, desarrollando actividades específicas vinculadas a la prestación de servicios.
- Refiere que desde el punto de vista legal ha contratado los servicios del accionante sin que ello implique una relación laboral, pues para ello se requiere el pago de una remuneración, lo que no ha sucedido en el caso de autos, dado que el dinero no proviene de una plaza presupuestada; asimismo, no se habría presentado la subordinación. En cuanto al contrato modal, señala por el periodo de noviembre y diciembre 2020, fue ejecutado por circunstancias de productividad.
- Aduce se debe tener en cuenta la problemática mundial que se viene atravesando a consecuencia del SARS COVID 19, no siendo ajena la empresa a esa realidad, encontrándose dentro de un proceso de reactivación económica, contando con personal estrictamente necesario; no contando con ninguna plaza presupuestada disponible. Asimismo, alega que aunada a la problemática mencionada, se debe tener en cuenta la baja recaudación anual a consecuencia de la pandemia, no

pudiendo la empresa autofinanciar otros gastos, encontrándose limitados de cumplir el mandato judicial en su integridad, lo que escapa de la voluntad de su representada, debiendo revocarse la apelada.

- Señala existiría contravención a la tutela jurisdiccional efectiva y de las demás garantías del debido proceso, por omisión de justificación, motivación aparente, y no considerar los argumentos de la demandada.

### **III. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN**

#### **PRIMERO: Recurso de Apelación**

El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; tal como lo dispone el Código Procesal Civil en su artículo 364° y artículo 358°, en los cuáles se prescribe que para la procedencia de un medio impugnatorio, el impugnante fundamenta su pedido en el acto procesal en que lo interpone, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva; el impugnante debe adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna.

#### **SEGUNDO: Tutela jurisdiccional efectiva: acceso a la justicia.**

La tutela judicial efectiva no significa, pues, la obligación del Órgano Jurisdiccional de admitir a trámite toda demanda, ni que, admita a trámite, tenga necesariamente que declararse fundada dicha demanda. Debe tenerse en cuenta que para la admisión a trámite, el Juez solo puede verificar la satisfacción de los requisitos formales de admisibilidad y procedencia señalados en la ley procesal; exigencias relacionadas con la validez de la relación procesal que, como sabemos, se asientan en los presupuestos procesales y en las condiciones de la acción; es decir, exigencias que tienen que ver con la competencia absoluta del Juez, la capacidad procesal del demandante o de su representante, los requisitos de la demanda, la falta de legitimidad del demandante o del demandado, e interés para obrar (asimila voluntad de la ley-caso justificable). Pues se trata del ejercicio del derecho a la acción que no se identifica con la pretensión que constituye el elemento de fondo basado en las razones de pedir y que ha de significar la carga de la prueba. Siendo en la sentencia donde el Juez declara (dice) el derecho y no liminarmente; por ello, puede haber proceso con demanda desestimada en el fondo.

#### **IV. ANÁLISIS DEL CASO**

**4.1.** Desde nuestra perspectiva, este Colegiado considera muy importante, desarrollar puntos centrales que han sido cuestionados por el apelante. Uno de ellos es, siendo importante determinar el marco jurídico que debe ser aplicado a los hechos, *por la contratación civil*, por el período del 01 de marzo de 2019 al 31 de octubre de 2019 y por el *contrato modal* del 04 de noviembre de 2019 al 31 de diciembre del 2019; toda vez que la demandada sostiene que resulta válida la contratación por locación de servicios y la contratación modal.

**4.2.** El A quo en la sentencia ha señalado que por primacía de la realidad tal forma de contratación ha encubierto una relación laboral de plazo indeterminado, pues la demandada ha incurrido en fraude en la contratación al contratar al demandante en una modalidad no permitida por ley, resultando inválido también el contrato modal suscrito.

Ahora, **hace bien** el A quo al considerar que dicha forma de obrar de la demandada encubre *-por primacía de la realidad-* una vinculación laboral, antes que una de locación de servicios. Pues al respecto tenemos, que, en autos, si se ha admitido la ***prestación de servicios*** por los periodos indicados, entonces en tal virtud emerge la presunción legal establecida en el numeral 23.2 de la Ley N° 27497 –Ley Procesal del Trabajo- en cuanto que: “**Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario**”. **El reconocimiento de la prestación personal de servicios como Supervisor de Parqueros y Recaudadores se produjo** en audiencia de conciliación (con juzgamiento anticipado), por parte de la abogada de la demandada (Véase audio y video en el minuto 17:05 a 17:16).

Lo cual nos permite asumir que el actor ha brindado servicios, en el periodo comprendido entre el **01 de marzo del 2019 al 31 de diciembre de 2019**, y que, por ende, el actor fue titular de una vinculación laboral a plazo indeterminado, en condición de Supervisor de Parqueros y Recaudadores. En consecuencia, concordamos con el análisis efectuado por el inferior en grado respecto a la **prestación personal de servicios**, la cual se ha realizado de manera ininterrumpida, conforme se ha reconocido, y cuya circunstancia no ha sido cuestionada por el recurrente.

**4.3.** En cuanto a la **subordinación**, como elemento del contrato de trabajo,

concordamos también con el A quo, puesto que de los contratos, tanto del Contrato de Locación de servicio N° 07-2019 obrante de folios 06 a 07, como del Contrato Eventual por Circunstancias de la Productividad N° 130-2019 obrante en folios 04 y 05; se puede advertir las funciones específicas desarrolladas por el actor, y dentro de estas, la correspondiente a informar a la gerencia, lo cual realizó el actor mediante los informe que obran de folios 18 a 27, dirigidos al Gerente de la empresa, dando cuenta de sus labores; lo que denota que la demandada es una entidad sujeta a una estructura jerarquizada, resultando que la labor de **Supervisor de Parques y Recaudadores** realizada por el accionante, subordinada a la Gerencia de la Empresa; además, se tiene que *las* funciones de parqueo y recaudación, se encuentran dentro la actividad principal de la entidad demandada, por lo que la función de supervisor, tendría naturaleza permanente.

En suma, siendo labores de naturaleza permanente, se tiene que estos son brindados de manera subordinada, bajo supervisión de la Gerencia de la demandada, por lo que no resultan amparables los cuestionamientos que realiza la demandada sobre este punto.

**4.4.** Por otro lado, sobre la **remuneración**, ella surge de los recibos por honorarios fojas 08 a 17, que es la contraprestación que ha recibido el actor por los servicios brindados, lo cual se corrobora al coincidir el monto por el cual fueron girados, con el monto de remuneración establecido en el contrato modal de folios 04 a 05.

**4.5.** Con lo cual queda configurado el contrato de trabajo por el periodo materia de la demanda, al concurrir en los hechos *-primacía de la realidad-* todos los elementos de un contrato de trabajo regulados en los artículos 4, 5, 6, y 9 del TUO de la LPCL -Decreto Legislativo 728- a los que ya nos hemos referido con amplitud como son la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. En ese sentido, es claro que la demandada ha implementado en los hechos indebidamente la contratación civil, por el periodo del 01 de marzo del 2019 al 31 de octubre del 2019, y por ello desconoce la laboralidad del vínculo, actuación que constituye una simulación que pretende encubrir un real contrato de trabajo, en consecuencia, esta forma de contratación distinta carece de eficacia y validez, **pués constituyen actos que no hacen sino encubrir una relación laboral de plazo indeterminado**, y simulan una contratación de otra índole lo que constituye un fraude a la ley. Resultando en consecuencia también inválida la contratación modal posteriormente empleada por la demandada. Por lo que corresponde reconocer la laboralidad del vínculo a plazo indeterminado y su marco jurídico dispuesto por

Ley, a favor del accionante.

**4.6.** Siendo el derecho al trabajo un derecho fundamental amparado constitucionalmente, considerando el trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar material y espiritual de la sociedad y un medio de realización del ser humano, además de considerarlo como objeto de atención prioritaria del Estado, convirtiéndose el estado en un ente protector de los derechos laborales, por ende tiene que valerse de diversos métodos a fin de poder resguardarlo, siendo uno de ellos el **principio de primacía de la realidad** que sirve de instrumento como pauta de interpretación para dirimir las controversias en función de privilegiar los hechos antes que las formas; **en este caso privilegiamos la prestación de servicios antes que la forma o contratación civil que se pretendió imponer por parte de la demandada.** Por tanto, corresponde amparar la pretensión y reconocer que entre las partes existió un verdadero contrato laboral a plazo indeterminado desde el **01 de marzo de 2019 al 31 de diciembre del 2019**, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada que regula el Decreto Legislativo N° 728, antes que una vinculación civil por locación de servicios con posterior contratación modal, por lo que al actor le corresponde todos los beneficios otorgados por ley bajo dicho marco normativo.

**4.7.** Por otro lado la demandada, ha expuesto que tiene personería jurídica de derecho privado, no contando con un presupuesto asignado por el gobierno descentralizado, que le permita amparar un trabajador a plazo indeterminado, y que, debido a la pandemia actual de covid 19, se encuentra en un proceso de reactivación económica; no contando con ninguna plaza presupuestada disponible; lo cual además le habría generado baja recaudación anual, no pudiendo autofinanciar otros gastos, encontrándose limitada para cumplir el mandato judicial en su integridad.

Al respecto, debemos precisar que al juez le toca decir el derecho y apreciándolo conceder lo que le ha sido demandado, aun cuando ello obviamente pueda significar una afectación a los intereses del perdedor. No toca al Juez equilibrar o sopesar los intereses de la demandada, o proteger los intereses de esta, que aun siendo el Estado tiene la obligación de observar escrupulosamente los derechos de los trabajadores en sus vínculos obligacionales laborales.

No puede excusarse la demandada en la crisis económica o falta de presupuesto propio, como consecuencia de la crisis sanitaria actual, pues ha venido

contratando al demandante mediante supuestos contratos de locación de servicios y modales, en forma mensual; desde el 01 de marzo de 2019 al 31 de diciembre de 2019, cuando la crisis sanitaria inicio a partir del mes de marzo del año 2020; por lo que no puede predicarse una situación de crisis, cuando tenía los fondos para contratar correctamente al demandante, durante el periodo reconocido, como consta de los recibos por honorario de fojas 08 a 17 y del contrato modal de folios 04 y 05. Por lo que podemos afirmar, que no es que no cuente con presupuesto, pues de otro modo no hubiese tenido la posibilidad de contratar al demandante, por lo que la afirmación en comento no tiene otra intención sino la de pretender mantener un Estado de Cosas Inconstitucional que no puede ser ratificado. Más sino obra prueba alguna respecto de la alegada afectación económica, en cuanto a la baja recaudación por la crisis sanitaria, cuando ya hemos precisado, dicha pandemia fue posterior a la vinculación laboral que ya gozaba el actor.

**4.8.** Las expresiones vertidas en el recurso de apelación resultan del todo atentatorias del principio de razonabilidad y del sentido lógico que debe de gobernar toda actuación de los poderes o potestades públicas, pues toda entidad estatal, incluidas las empresas del Estado, están bajo los efectos del marco normativo constitucional, y de todas las leyes de desarrollo constitucional, obrar en contra de ellos es incurrir en arbitrariedad que la Constitución y las leyes recusan; como así ha obrado en este caso la empresa demandada.

Así, con criterio de razonabilidad, y apreciado el actuar ilegal de la empresa municipal demandada, no queda otro camino más que desplegar la protección restitutoria del trabajador frente al despido incausado; pues ni la invocación al presupuesto ni otra razón podría sobreponerse a los designios de la Constitución.

**4.9.** En autos, el apelante señala además la existencia de vicios y errores en la sentencia impugnada, que serían: la contravención a la tutela procesal efectiva y de las garantías al debido proceso -omisión de justificación - motivación aparente; es decir, señala la afectación del debido proceso por falta de motivación.

Sobre ello, este Colegiado considera importante señalar inicialmente lo prescrito en la Constitución Política del Estado, en el artículo 139.3, que se refiere a la observancia del debido proceso u tutela jurisdiccional; por lo cual se procede a la revisión del expediente, observando actos procesales en que el demandante ha ejercido su derecho de acción y ha solicitado tutela jurisdiccional, en cuanto a la

demandada ha cumplido en contestar la demandada en la audiencia de conciliación, conforme al acta de audiencias de folios 83 a 86, se ha emitido la sentencia en primera instancia, ambos sujetos procesales han sido válidamente notificados, en tal sentido no se ha vulnerado el derecho del debido proceso.

En cuanto al derecho de motivación, es importante mencionar que el A quo ha mencionado las razones por las cuales fundamenta su decisión, y conforme se visualiza de la sentencia materia de alzada, la Sala Superior considera que en ella el A quo explica y expone las razones por las cuales está amparando, entre otras, la pretensión sobre reconocimiento del vínculo laboral, solicitada por el demandante en su escrito de demanda, circunstancia que nos conduce a sostener de modo categórico que no se presenta la causal invocada por la recurrente; y que en todo caso, los fundamentos expuestos por la parte demandada deja entrever que no comparte el criterio del A quo, empero, ello

constituye -en rigor- una discrepancia que no genera nulidad de la resolución ni motivos para revocarla; por lo que advirtiéndolo, no tiene sustento lo alegado por el apelante interviniente en el proceso, por lo que la resolución materia de impugnación debe ser confirmada en todos sus extremos.

**4.10.** Finalmente cabe precisar, que los argumentos que preceden dan respuesta al cuestionamiento central planteado en la apelación de la parte demandada, no pudiendo emitir pronunciamiento sobre otros aspectos que no forman parte del recurso de apelación y de los agravios en ella expresados, en virtud del principio de limitación de la apelación traducido en el bocadoo *“tantum appellatum, quantum devolutum”*.

## **V. DECISIÓN:**

Por las consideraciones expuestas, con la facultad conferida por la Constitución Política del Perú, la Ley Orgánica del Poder Judicial y de conformidad con las normas sustantivas y procesales antes citadas, la Sala Laboral Permanente de Tumbes, **por unanimidad, RESUELVE: CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número seis de fecha 11 de noviembre del 2020, expedida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes, obrante de folios 89 a 102, que declara fundada la demanda de Reconocimiento de Contrato de Trabajo y otro, interpuesta por A.G.R.A. contra la Empresa ABC; con lo demás

que contiene. **NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE** al juzgado de origen para los fines de ley.

**Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores**

*Cuadro 1: Calidad de la sentencia de Primera Instancia sobre Desnaturalización de Contratos, del distrito judicial de Tumbes.*

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

			<p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: 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>
<b>CONSIDERATIVA</b>	<b>Motivación de los hechos</b>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad Si cumple</p>	
	<b>Motivación del derecho</b>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad. Si cumple.</p>	
	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<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 Si cumple.</p>	

			<p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad. Si cumple.</p>
		<b>RESOLUTIVA</b>	<p><b>Descripción de la decisión</b></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>

*Cuadro 2: Calidad de la sentencia de Segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, del distrito judicial de Tumbes.*

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: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 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</p>

<b>I A</b>			retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple
		Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: 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>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. Si cumple.</p>

			<p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad. Si cumple.</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple</p>

			<p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3.El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p>

				<p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los 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>
--	--	--	--	--

**Anexo 3: Instrumento de recolección de datos de sentencias de primera y segunda instancia.**

**SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

**PARTE EXPOSITIVA**

**INTRODUCCION**

Encabezamiento: número de expediente, numero de resolución lugar, fecha de expedición, juez Si Cumple

Evidencia el Asunto: planteamiento de la pretensión, ¿cuál es el Problema? ¿lo que decide el Juez? Si Cumple

Evidencia la Individualización de las partes: individualiza al demandante, al demandado. Si Cumple

Evidencia los Aspectos del Proceso: si tiene vicios procesales, sin nulidades, si ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso. Si Cumple

Evidencia Claridad: el contenido del lenguaje, no excede, ni abusa de tecnicismo, argumentos retóricos, segura de no anular, receptor decodifique las expresiones ofrecidas Si Cumple

**POSTURA DE LAS PARTES**

Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si Cumple

Explicita y Evidencia Congruencia con la pretensión del demandado Si cumple

Explicita y Evidencia Congruencia con los fundamentos Facticos Expuestos por las partes Si cumple.

Explica los Puntos controvertidos del cual se resolverá Si Cumple

Evidencia claridad: contiene lenguaje cuerdo, no excede ni abusa, tampoco lenguas extranjeras, ni viejos tópico argumentos retóricos, segura de no anular, receptor decodifique las expresiones ofrecidas Si Cumple.

**PARTE CONSIDERATIVA MOTIVACION DE LOS HECHOS**

Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados Si Cumple

Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas Si Cumple

Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta Si Cumple

Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Si Cumple

Evidencia Claridad Si Cumple

### **MOTIVACION DEL DERECHO**

Las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y Pretensiones. Si Cumple

Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas Si cumple

Las Razones se Orientan a Respetar los derechos Fundamentales Si cumple.

Las Razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión Si cumplen

Evidencian Claridad. Si cumple.

### **PARTE RESOLUTIVA**

#### **APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA**

Pronunciamiento de evidencia en la resolución las pretensiones oportunamente ejercitadas. Si Cumple

El contenido evidencia resolución Nada más, que de las Pretensiones ejercitadas Si Cumple

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

Pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena Si Cumple

Evidencia claridad Si Cumple.

#### **DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN.**

El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo se decide u ordena Si Cumple

El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena Si Cumple

El pronunciamiento evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada, derecho reclamado, y exoneración de una obligación Si Cumple

El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, exoneración si fuese el caso. Si Cumple:

Evidencia Claridad, Si Cumple.

## **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA PARTE EXPOSITIVA**

### **INTRODUCCION**

Encabezamiento: número de expediente, numero de resolución lugar, fecha de expedición, juez Si Cumple

Evidencia el Asunto: planteamiento de la pretensión, ¿cuál es el Problema? ¿lo que decide el Juez? Si Cumple

Evidencia la Individualización de las partes: individualiza al demandante, al demandado. Si Cumple

Evidencia los Aspectos del Proceso: si tiene vicios procesales, sin nulidades, si ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso. No Cumple

Evidencia Claridad: el contenido del lenguaje, no excede, ni abusa de tecnicismo, argumentos retóricos, segura de no anular, receptor decodifique las expresiones ofrecidas Si Cumple

### **POSTURA DE LAS PARTES:**

Evidencia objeto de la impugnación o se eleva a consulta si cumple Explícita y Evidencia Congruencia con los fundamentos Facticos que sustenta la impugnación/o consulta Si cumple.

Evidencia la Pretensión de quien formula la impugnación o de quien ejecuta la consulta. Si Cumple.

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

cumple

Evidencia claridad: contiene lenguaje cuerdo, no excede ni abusa, tampoco lenguas extranjeras, ni viejos tópicos argumentos retóricos, segura de no anular, receptor decodifique las expresiones ofrecidas Si Cumple.

#### **PARTE CONSIDERATIVA MOTIVACION DE LOS HECHOS**

Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados Si Cumple

Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas Si Cumple

Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta Si Cumple

Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Si Cumple

Evidencia Claridad Si Cumple

#### **MOTIVACION DEL DERECHO**

Las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y Pretensiones. Si Cumple

Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas Si cumple

Las Razones se Orientan a Respetar los derechos Fundamentales Si cumple.

Las Razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión Si cumplen

Evidencian Claridad. Si cumple.

#### **PARTE RESOLUTIVA**

##### **APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA**

Pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas a fines de la consulta Si Cumple

El pronunciamiento evidencia Resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en la adhesión o la consulta que corresponda SI cumple

El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda Instancia No Cumple.

Evidencia claridad Si Cumple.

**DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN.**

El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo se decide u ordena Si Cumple

El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena Si Cumple

El pronunciamiento evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada, derecho reclamado, y exoneración de una obligación Si Cumple

El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, exoneración si fuese el caso. No Cumple:

Evidencia Claridad, Si Cumple.

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

### **1. CUESTIONES PREVIAS**

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.
3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones. **4.1.** Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*  
**4.2.** Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*  
**4.3.** Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*
5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

#### **En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.**

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

### **8. Calificación:**

- 8.1.** De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
- 8.2.** De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3.** De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

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

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

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

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

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

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

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

### 9. Recomendaciones:

#### 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
		<b>Si cumple</b> (cuando en el texto se cumple)
		<b>No cumple</b> (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**

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

Fundamentos:

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

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

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

**Cuadro 3**

##### Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

##### Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- El número 2, indica que cada nivel 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**

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

**5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa** (Aplicable para la sentencia de primera instancia - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

## Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es

20.

- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel 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 1.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

**Cuadro 6**

**Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia**

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

		congruencia							[5 - 6]	Mediana				
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja				
									[1 - 2]	Muy baja				

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

### Fundamentos

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

Determinación de los niveles de calidad.

- 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 5: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.**

Cuadro 5. 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de Contrato; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00061—2020-0-2601-JR-LA-02, Distrito Judicial de Tumbes, Lima. 2021.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
<b>Introducción</b>	<b>EXPEDIENTE : 00061-2020-0-2601-JR-LA-02</b> <b>MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO</b> <b>DEMANDADO : EMP. ABC</b> <b>DEMANDANTE : A.G.R.A</b>  <u><b>SENTENCIA NUMERO 176-2020</b></u> <b>RESOLUCION NÚMERO: SEIS</b> <b>Tumbes, Once de Noviembre Del Dos Mil Veinte.-</b>	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. <b>Si cumple</b>										

<p>VISTOS Y OIDOS: con el presente expediente, corresponde <u>emitir sentencia</u> en la demanda sobre RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y OTRO de fecha 29.01.2020 inserta en folio 31 a 37 subsanada por escrito de fecha 11.02.2020 corriente a folios 42 a 43 interpuesta por A.G.R.A. contra la EMP. ABC, siendo el asunto pretendido<sup>1</sup>:</p> <p><u>Pretensión Principal:</u></p> <p>1) Reconocimiento de la existencia de contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el Decreto Legislativo N° 728; en condición de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores desde el 01.03.2019 al 31.12.2019<sup>2</sup>.</p> <p><u>Pretensión accesoria:</u></p> <p>2) Reposición en el cargo de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores de ABC, por haber sido víctima de despido incausado ocurrido el 31.12.2019.</p> <p>Tramitado en la vía de Proceso Ordinario Laboral y</p> <p>CONSIDERANDO:</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). <b>Si cumple</b></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que</p>					X							10
---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	----

		<p>ha llegado el momento de sentenciar. <b>Si cumple</b></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. <b>Si cumple</b></p>											
		<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p>											

Postura de las partes	<p style="text-align: center;"><b>I.- ANTECEDENTES:</b></p> <p><b>Argumentos que sustentan la demanda:</b></p> <p>El demandante precisa que ingresó a trabajar bajo Locación de Servicios e <b>01.03.2019 hasta el 31.10.2019</b>, luego por contratos modales desde e <b>04.11.2019 hasta el 31.12.2019</b>, designándosele funciones de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores con una remuneración de <b>S/1,500.00</b>.</p> <p>Aduce que, en base al principio de Primacía de la Realidad, el contrato de Locación fue desnaturalizado, pues las actividades que realizó denotan la existencia de prestación de servicios personales, remunerados y subordinados, ya que el empleador tenía la facultad de dar órdenes, instrucciones y directrices, así como imponer sanciones, asimismo, aduce que tenía horario de trabajo de 08:00 am hasta las 5:30 pm, desarrollando incluso otras funciones para las que fue contratado.</p> <p>Asimismo, Cita el art. 4° del D.S. N° 003-97-TR.</p> <p>Señala que, el <b>02.01.2020</b>, la Gerente General le comunicó de manera verbal que su contrato culminaba, hecho que debe considerarse arbitrario por no tener sustento jurídico, habiendo superado el período de prueba,</p>	<p><b>3.</b> Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. <b>SI cumple</b></p> <p><b>5.</b> 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. <b>Si</b></p>					X						
-----------------------	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

<p>por lo que solo podía ser despedido por causa derivada de su conducta o capacidad que la justifique, lo que no ha ocurrido</p> <p><b>Pretensión y argumentos de la demandada:</b> La demandada contesta la demanda solicitando se declare <b>INFUNDADA</b> por los siguientes argumentos:</p> <p>Que, en efecto durante los periodos precisados en demanda, el demandante prestó servicios mediante contratación de servicios no personales, pero, niega que la contratación haya sido laboral menos que ocasione vinculación permanente.</p> <p>Aduce, que Empresa ABC tiene personería jurídica de derecho privado, inscrita en Registros Públicos, se rige por la Ley Orgánica de Municipalidades y Ley General de Sociedades, Ley de Actividad Empresarial del Estado, y demás Disposiciones, estando subordinada administrativamente por la Municipalidad y presupuestalmente se sustenta en las recaudaciones diarias.</p> <p>Solicita la valoración del Contrato de Locación de Servicios, por medio del cual, el locador se obliga sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo, contrato que se dio por estricta necesidad de servicio, por tanto es de naturaleza temporal; Asimismo, respecto al contrato modal se efectuó por circunstancias de la producción, para atender exigencias circunstanciales del mercado, aún tratándose de la actividad normal de la empresa; por tanto, resulta ser legal que se haya contratado al</p>	<p><b>cumple</b></p>											
--	----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante bajo una modalidad no laboral y temporal (servicios no personales), terminada a inicios del año 2020; en ese sentido, la demanda deviene en Infundada, resolver lo contrario, significaría atentar contra la estabilidad financiera y presupuestal de la Empresa, quién no podría ni tendría la posibilidad de acatar algún mandato judicial como el pretendido.</p> <p>En el presente caso, no han concurrido los presupuestos para que se configure la relación laboral (prestación personal, remuneración y subordinación), además no existe plaza presupuestada disponible como Supervisor dentro del Régimen N° 728, menos si se tiene en cuenta la problemática actual; Por tanto, debe tenerse en cuenta lo señalado, a fin de evitar el perjuicio económico a la Empresa.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00061-2020-0-2601-JR-LA-02, Distrito Judicial de Tumbes, Lima. 2021

**LECTURA.** El cuadro 5.1, revela que la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta; respectivamente.

**Cuadro 5.2:** Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente 00061-2020-0-2601-JR-LA-02, Distrito Judicial de Tumbes, Lima. 2021.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13 - 16]	[17 - 20]
	<p><b>III.- ANALISIS DEL CASO: NORMA APLICABLE Y VALORACION DE LA PRUEBA.</b></p> <p><b>3.1.- DELIMITACION DE LA CONTROVERSIA:</b></p> <p>La materia controvertida debe fijarse teniendo en cuenta los hechos que sustentan la pretensión del demandante (debidamente oralizada) y la contestación de la demanda observando el <b>principio de congruencia procesal</b>, y en los siguientes términos:</p> <p><b>Determinar</b> si corresponde <b>reconocer a favor del demandante, la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado</b> bajo el régimen laboral de la actividad</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones,</p>										

<p>privada (D. Leg. N° 728), por el periodo: <b>del 01.03.2019 al 31.12.2019</b>, en el cargo de <b>Supervisor de Parquedores y Recaudadores</b>, por aplicación del <b>principio de primacía de la realidad</b> al suscribir contrato de locación de servicios (desde el 01.03.2019 al 31.10.2019) y contrato modal (del 04.11.2019 al 31.12.2019); en consecuencia:</p> <p><b>Determinar</b> si la demandada con fecha <b>31.12.2019</b> ha desplegado un actuar que constituya <b>despido incausado</b>; y en consecuencia, determinar si corresponde ordenar la <b>reincorporación</b> del accionante al puesto de trabajo como <b>Supervisor de Parquedores y Recaudadores</b>.</p> <p>Estas controversias se dilucidarán observando los principios previstos en el artículo I de la NLPT en concordancia con los fundamentos del proceso laboral previsto en el artículo II de la citada Ley, pero guiados por las <b>Reglas de Distribución de la Carga de la Prueba</b> previsto en el artículo 23 de la aludida Ley donde se determina la actuación de la prueba (debate probatorio), y en sintonía con los principios de la función jurisdiccional recogidos en el artículo 139 de la Constitución Política vigente, correspondiendo analizar el fondo del asunto en base a la prueba admitida y actuada.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b>3.2.- DETERMINACION DEL REGIMEN LABORAL.</b></p> <p>El demandante en la presente causa persigue el reconocimiento de su vinculación laboral bajo los alcances del <b>D.L N° 728</b>, Régimen Privado, en ese sentido consideramos la alegación de la defensa de la demandada, en audiencia de juzgamiento anticipado, señalando que el Régimen Laboral en que se encuentran amparados sus trabajadores es el D. Leg. 728<sup>3</sup>: Por otro lado, es relevante observarse a folio <b>60</b> (parte pertinente del Estatuto de ABC) lo siguiente: "<b>ARTÍCULO PRIMERO.- DE LA DENOMINACIÓN.- LA EMPRESA REGIDA POR EL PRESENTE ESTATUTO SE DENOMINARÁ "ABC PUDIENDO HACER USO INDISTINTAMENTE DE LA ABREVIATURA EMISAC, CON AUTONOMÍA ADMINISTRATIVA, TÉCNICA Y ECONÓMICA Y CON PERSONERÍA JURÍDICA DE DERECHO PRIVADO"</b>"; por lo que, llegamos a la conclusión que los trabajadores de <b>ABC</b>, empresa y órgano desconcentrado de la MPT, <b>se rigen por el régimen laboral de actividad privada.</b></p> <p><b><u>Por lo tanto, al haber quedado acreditado que el demandante puede estar sujeto al régimen laboral privado, el centro de la controversia se centra en lo siguiente:</u></b> en determinar si corresponde ordenar a la demandada <b>ABC</b> como empresa privada de la MPT <b>reconozca el vínculo laboral a plazo indeterminado</b> a favor del accionante, en el período <b>01.03.2019 al 31.12.2019</b> en que se encontraba contratado bajo locación de servicios (del 01.03.2019 al 31.10.2019) y contrato modal (del 04.11.2019 al 31.12.2019), y además si corresponde ordenar a la demandada <b>ABC reincorpore</b> al demandante en el cargo que venía desempeñando como <b>Supervisor de</b></p>	<p>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

<p><b>Parqueadores y Recaudadores</b> por vulneración del derecho constitucional al trabajo.</p> <p>En ese sentido, corresponde determinar, <u>primero</u>, si el contrato de locación de servicios vigente desde el <b>01.03.2019 al 31.10.2019</b> constituye una verdadera relación laboral en dicho período por aplicación del principio de primacía de la realidad, en base a la prueba admitida y actuada, lo que conllevaría a concluir que el posterior contrato modal del período <b>04.11.2019 al 31.12.2019</b> no es válido por haberse adquirido el derecho a una contratación de carácter indeterminado por efecto de la desnaturalización del contrato de locación de servicios, o por el contrario, si dicho contrato de Locación de servicios es válido manteniéndose incólume el posterior contrato modal ; y <u>segundo</u>, sólo si determina la desnaturalización de la contratación determinar si se probó la existencia de despido incausado con fecha <b>31.12.2019</b> correspondiendolareincorporacióndeldemandante; veamos.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>SOBRE EL RECONOCIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO EN BASE AL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD (01.03.2019 al 31.12.2019).</b></p> <p>Para establecer la existencia de una relación laboral deben concurrir copulativamente tres elementos esenciales: la prestación personal de servicio, la remuneración y la subordinación; para que pueda ser objeto de protección por el Derecho Laboral. <b>La prestación personal de servicio</b> entendida como el trabajo realizado por el trabajador (personal natural) en forma personal y directa; <b>la remuneración</b>, como la contraprestación por la labor realizada por el trabajador cuyos requisitos están establecidos en el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; <b>y la subordinación</b>, se puede definir como el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, por medio del cual el primero le ofrece su actividad al segundo le confiere el poder de conducirla<sup>4</sup>, este último elemento previsto en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. 003-97-TR).</p> <p><i>i)</i> Asimismo, para el caso concreto, es oportuno citar el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 que señala textualmente: "<b>En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en</b></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</p>										20
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

<p>régimen de tiempo parcial sin limitación alguna" y el inciso 23.2 del artículo 23 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo que señala: "<b>Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario</b>".</p> <p><i>ii) En el caso concreto</i>, el <u>demandante</u> alega que durante el periodo pretendido <b>01.03.2019 al 31.12.2019</b> fue contratado por la demandada mediante contratos de locación de servicios (del 01.03.2019 al 31.10.2019) y contrato modal (del 04.11.2019 al 31.12.2019), por lo que invoca la desnaturalización del contrato de locación de servicios en aplicación del <b>principio de primacía de la realidad</b>. <u>Por el contrario</u>, la <u>demandada</u> sostiene que el demandante estuvo sujeto a un contrato civil – locación de servicios previsto en el artículo 1764 del Código Civil- no habiéndose demostrado la subordinación, es decir, el ejercicio del poder de dirección, fiscalización y poder disciplinario de la demandada durante la prestación del servicio; alega que el demandante ha realizado sus servicios de forma independiente.</p> <p><i>iii)</i> En tal sentido, la controversia radica en determinar si durante el periodo <b>01.03.2019 al 31.10.2019</b> (vigencia del contrato de locación de servicios) existió entre las partes una contratación laboral bajo el régimen laboral de la actividad privada, esto es, si existió una relación laboral de carácter subordinado o, por el contrario, una relación civil de carácter independiente durante dicho periodo. Ello es necesario pues de verificarse que hubo una relación laboral, la contratación civil y posterior modal a la que estuvo sujeta el actor, deberá ser considerada como un contrato de trabajo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de duración indeterminada.</p> <p><i>iv)</i> En el caso de autos, el demandante en su escrito postulatorio alega que ha desarrollado labores de <b>Supervisor de Parqueadores y Recaudadores</b> para la entidad demandada, lo cual se condice con lo señalado por la propia defensa de la demandada en la audiencia de Juzgamiento Anticipado (a partir del minuto 17:05) en la cual admitió la prestación personal del Servicio por el demandante en su calidad de <b>Supervisor de Parqueadores y Recaudadores</b>. Al respecto tenemos el siguiente análisis de los medios probatorios acopiados en la causa:</p> <p><i>v)</i> En el caso de autos, el demandante en su escrito postulatorio alega que ha desarrollado labores de <b>Supervisor de Parqueadores y Recaudadores</b> para la entidad demandada, lo cual se condice con lo señalado por la propia defensa de la demandada en la audiencia de Juzgamiento Anticipado (a partir del minuto 17:05) en la cual admitió la prestación personal del Servicio por el demandante en su calidad de <b>Supervisor de Parqueadores y Recaudadores</b>. Al respecto tenemos el siguiente análisis de los medios probatorios acopiados en la causa:</p> <p><i>vi)</i> De folios <b>06 a 07</b> obra el <b><u>contrato de locación de servicios N° 07-2019</u></b>, por medio del cual, a través de la Clausula <b>SEGUNDA</b> se le contrata al demandante en el cargo de <b>SUPERVISOR</b>, precizando que se le contrata para desempeñar las siguientes funciones:</p> <p><b>"a) Supervisar a Parqueadores, Recaudadores y Notificadores en los diferentes lugares asignados y otros que le asigne la Gerencia</b></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>General.</b></p> <p><b>b) Alcanzar informes semanales y cuando lo requiera la Gerencia.</b></p> <p><b>c) Estar debidamente identificado con la credencial otorgada por la empresa.</b></p> <p><b>d) Respetar el horario establecido por la empresa.</b></p> <p><b>e) Ser la única persona autorizada para realizar dicho trabajo, comprometiéndose a poner a disposición de la empresa toda su capacidad, lealtad, honradez y compromiso, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para la cual ha sido contratado, bajo las directivas de sus jefes o instructores, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio, en cumplimiento a la Ley General de Sociedades y demás normas aprobadas que rijan para el presente contrato".</b></p> <p>Dicho contrato tiene vigencia durante el periodo <b><u>01.03.2019 al 31.10.2019</u></b> conforme a su cláusula <b>TERCERA</b>, pactándose la suma de <b>S/ 1, 500.00</b> como contraprestación según clausula <b>CUARTA</b>.</p> <p><b>ii) De folios 04 a 05 se encuentra inserto el <u>Contrato Eventual por Circunstancias de la Productividad N° 130-2019</u>, celebrado entre el demandante y la demandada, por medio del cual se le contrata al demandante en el cargo <b>SUPERVISOR</b>, en el que se pactó que el demandante tenía las siguientes obligaciones:</b></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>"a) Supervisar a Parquedores, Recaudadores y Notificadores en los diferentes lugares asignados y otros que le asigne la Gerencia General.</b></p> <p><i>i) Efectuar inspecciones oculares.</i></p> <p><i>ii) Mantener la cartera de cuentas por cobrar actualizada por autorizaciones de anuncios publicitarios.</i></p> <p><i>iii) Alcanzar informes semanales y cuando lo requiera la Gerencia.</i></p> <p><i>iv) Estar debidamente identificado con la credencial otorgada por la empresa.</i></p> <p><b>d) Ser la única persona autorizada para realizar dicho trabajo, comprometiéndose a poner a disposición de la empresa toda su capacidad, lealtad, honradez y compromiso, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para la cual ha sido contratado, bajo las directivas de sus jefes o instructores, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio, en cumplimiento a la Ley General de Sociedades y demás normas aprobadas que rijan para el presente contrato".</b></p> <p>Dicho contrato tiene vigencia durante el periodo <b><u>04.11.2019 al 31.12.2019</u></b> conforme a su cláusula <b>TERCERA</b>, pactándose la suma de <b>S/ 1, 500.00</b> como contraprestación según clausula <b>CUARTA</b>.</p> <p><b>v) Asimismo, obran <u>recibos por honorarios electrónicos de folios 08 a 17</u> correspondientes a los meses <u>marzo a diciembre 2019</u> (todos ellos por la suma de <b>S/ 1, 500.00</b> mensuales), pagos efectuados al demandante por la labor de <b>Supervisor de Parqueos e Inspector de Publicidad</b> (meses de octubre y noviembre).</b></p> <p>Asimismo obra a folios 18 a 27 los siguientes Informes: N° 01-</p>	<p>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>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2019/EMISAC - R.A.A.G (11.03.2019), N° 02-2019/EMISAC - R.A.A.G (30.04.2019), N° 05-2019/EMISAC - R.A.A.G (30.05.2019), N° 17-2019/EMISAC - R.A.A.G (28.06.2019), N° 20-2019/EMISAC - R.A.A.G (29.08.2019), N° 21- 2019/EMISAC - R.A.A.G (12.09.2019), N° 06-2019/EMISAC (25.09.2019), N° 16-2019- R.A.G/EMISAC (30.10.2019), N° 53-2019- R.A.G/EMISAC (28.11.2019), N° 76-2019- R.A.G /EMISAC (31.12.2019); de los cuales se tiene acreditado que el demandante daba cuenta a su Superior (Gerente de ABC) de las actividades de Supervisión desarrolladas en cada uno de los meses del periodo materia de pretensión; lo cual se corrobora con los reportes que le requería el empleador.

- a. Por otro lado se tiene la **credencial de identificación del demandante a folio 28**, en el cual se aprecia el logo de la demandada en la parte superior, foto del demandante, nombre, DNI y su cargo de SUPERVISOR, documento que no ha sido objeto de tacha ni otros cuestionamientos por parte de la demandada, además fluyen dos tomas fotográficas a color sin fecha, en la cual se aprecia al demandante en un actividad oficial y en una Oficina, los cuales se valorarán conjuntamente con los medios de prueba antes mencionados.

o	<p><b>3.4.-RESPECTO A LA REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO.</b></p> <p>j) El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Política del Estado en el artículo 2 inc. 15 donde se señala que toda persona tiene el derecho: "<b>A trabajar libremente con sujeción a ley</b>", y en la misma línea en su artículo 22 contempla claramente que: "<b>El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona</b>". Sobre esta disposición constitucional el Tribunal Constitucional al analizar el Exp. 1124-2001-AA-TC ha sostenido en el fundamento 12 que: "<b>El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. <u>El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.</u> Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa".</b> Posición reiterada en el fundamento 3.3.1 de la sentencia de fecha 25-11-2013 recaída en el EXP N° 04867 2011-PA/TC.</p>	<p>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>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</p>										
---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>ii)</i> Ante la vulneración del derecho fundamental al trabajo, el Sistema Jurídico Peruano ofrece protección adecuada (tutela) ante los actos arbitrarios, según el artículo 27 de la Constitución Política de 1993 que señala: "<b>La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario</b>". Siendo que el despido sólo procede en caso de existir causa justa de despido relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o cuya terminación de la relación de trabajo se debe a causas objetivas.</p> <p>La presente demanda tiene por objeto que se ordene a la parte demandada <b>Empresa ABC reincorpore</b> al demandante en el cargo de <b>Supervisor de Parqueadores y Recaudadores</b>, aduciéndose que se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo al haberse extinguido el vínculo con fecha <b>31-12-2019</b>, sustentado en la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, de modo que habiéndose dado por extinguida su relación laboral sin expresión de una causa justa, se ha configurado un despido incausado.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N°00061-2020-0-2601-JR-LA, Distrito Judicial de Tumbes, Lima. 2021

Nota 1: la búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2: la ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** el cuadro 5.2., revela que la Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados, razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de experiencia, y la claridad. asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar la norma aplicada; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer las conexiones entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad.



	<p>referido a la fundabilidad o infundabilidad de la demanda sobre la base de lo probado) del Código Procesal Civil que tiene aplicación supletoria al presente caso, el Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes IMPARTIENDO Justicia a Nombre de la Nación; FALLO DECLARANDO:</p> <p>FUNDADA la demanda sobre RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y OTRO de fecha 29.01.2020 inserta en folio 31 a 37, subsanada por escrito de fecha 11.02.2020 corriente a folios 42 a 43 interpuesta por A.G.R.A. contra la EMPRESA ABC, en consecuencia:</p>	<p>autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en 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</p>									10
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p>RECONÓZCASE la <u>existencia de un</u> contrato de trabajo a plazo indeterminado a favor del demandante, bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada (D. Leg. 728) durante el periodo: <u>01.03.2019 a 31.12.2019</u>, en el cargo de <i>Supervisor de Parqueadores y Recaudadores</i>, por aplicación del principio de primacía de la Realidad; y asimismo:</p> <p>ORDENO a la demandada REINCORPORA al demandante A.G.R.A. en el puesto de <i>Supervisor de Parqueadores y Recaudadores</i> y/o en otro de similar naturaleza sin afectar sus derechos laborales, que venía desempeñando hasta antes del momento del despido (<u>02.01.2020</u>)</p>	<p>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>									
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Descripción de la decisión	<p>bajo el Régimen Laboral de la actividad privada (D. Leg. 728) a plazo indeterminado SIN COSTAS.</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</p>					X					
----------------------------	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

<p>FIJESE concepto de <i>honorarios profesionales</i>, en consecuencia: ORDENÓ a la demandada CUMPLA con pagar la suma de TRES MIL CON 00/100 SOLES (S/ 3,000.00) a favor de la defensa técnica de demandante (monto que debe fraccionarse entre los doctores abogados intervinientes en la causa por igual), más el 5% de éste monto a favor del Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a CINCUENTA CON 00/100 SOLES (S/ 150.00) debiendo abonarse en ejecución de sentencia.</p>	<p>ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>									
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N°00061-2020-0-2601-JR-LA, Distrito Judicial de Tumbes, Lima. 2021

nota 1: la búsqueda e identificación de los parámetros del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

**LECTURA.** el cuadro 5.3., revela que la Calidad de la parte Resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de

rango Muy alto respectivamente, en la aplicación del principio de congruencia se encontraron los 5 parámetros: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, resolución nada más que las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas procedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia evidencia relación recíproca con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontrarán los cinco parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que decide u ordena, evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamo o la exoneración de la obligación)

**Cuadro 5.4:** Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° N°00061-2020-0-2601-JR-LA, Distrito Judicial de Tumbes, Lima. 2021

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]		
	<p><b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES</b>  <b>SALA LABORAL PERMANENTE E TUMBES</b></p> <p>EXPEDIENTE: 00061-2020-0-2601-JR-LA-02  MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DECONTRATO  DEMANDADO: EMPRESA ABC  DEMANDANTE: A.G.R.A.</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</p>												

Introducción	<p style="text-align: center;"><b><u>SENTENCIA DE VISTA</u></b></p> <p style="text-align: center;"><b><u>RESOLUCIÓN NÚMERO: ONCE</u></b></p> <p>Tumbes, veintiuno de enero de dos mil veintiuno.-</p> <p>VISTOS; los autos puestos a despacho para resolver; AVOCÁNDOSE como ponente la magistrada superior, por disposición superior; y, producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:</p>	<p>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?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un</p>				X							
--------------	---	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b><u>I. ASUNTO:</u></b></p> <p>Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número seis de fecha 11 de noviembre del 2020, expedida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes, obrante de folios 89 a 102, que declara fundada la demanda de Reconocimiento de Contrato de Trabajo y otro, interpuesta por A.G.R.A. contra la Empresa ABC con lo demás que contiene.</p>	<p>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. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>									8	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Que no resulta cierto que haya aceptado que exista una relación laboral, con el accionante, al haber negado tajantemente ello, en tanto que se habría tratado de una contratación temporal para la prestación de servicios independientes de personas que coadyuvarían con el servicio que necesitaba la empresa.</li> <li>➤ Alega tiene personería jurídica de derecho privado, no contando con un presupuesto asignado por el gobierno descentralizado, que le permita amparar un trabajador a plazo indeterminado; Asimismo, alega que el juez reconoce la relación laboral, por el solo hecho de que el demandante prestó servicios de manera temporal, e independiente, desarrollando actividades específicas vinculadas a la prestación de servicios.</li> <li>➤ Refiere que desde el punto de vista legal ha contratado los servicios del accionante sin que ello implique una relación laboral, pues para ello se requiere el pago de una remuneración, lo que no ha sucedido en el caso de autos, dado que el dinero no proviene de una plaza presupuestada; asimismo, no se habría presentado la subordinación. En cuanto al contrato modal, señala por el periodo de noviembre y diciembre 2020, fue ejecutado por circunstancias de productividad.</li> <li>➤ Aduce se debe tener en cuenta la problemática mundial que se viene atravesando a consecuencia del SARS COVID 19, no siendo ajena la empresa a esa realidad, encontrándose dentro de un proceso de reactivación económica, contando con personal estrictamente necesario; no contando con ninguna plaza presupuestada disponible. Asimismo, alega que aunada a la problemática mencionada, se debe tener en cuenta la baja recaudación anual a consecuencia de la pandemia, no pudiendo la empresa autofinanciar otros gastos, encontrándose limitados de cumplir el mandato judicial en su integridad, lo que escapa de la voluntad de su representada, debiendo revocarse la apelada.</li> <li>➤ Señala existiría contravención a la tutela jurisdiccional</li> </ul>	<p>partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos 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>efectiva y de las demás garantías del debido proceso, por omisión de justificación, motivación aparente, y no considerar los argumentos de la demandada.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°00061-2020-0-2601-JR-LA, Distrito Judicial de Tumbes, Lima. 2021

nota 1. la búsqueda e identificación de los parámetros introducción y posturas de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo de la parte cabecera.

LECTURA: en el cuadro 5.4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta, se derivó de la calidad de la introducción y las posturas de las partes que fueron de rango alta y alta respectivamente: en la introducción se encontraron los 4 de 5 parámetros previstos: en el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes y la claridad. mientras que, en el aspecto del proceso, no se encontró.

**Cuadro 5.5:** Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N°00061-2020-0-2601-JR-LA, Distrito Judicial de Tumbes, Lima. 2021

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
de los hechos	<p><b><u>I. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN</u></b></p> <p><b><u>PRIMERO: Recurso de Apelación</u></b></p> <p>El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; tal como lo dispone el Código Procesal Civil en su artículo</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>364° y artículo 358°, en los cuáles se prescribe que para la procedencia de un medio impugnatorio, el impugnante fundamenta su pedido en el acto procesal en que lo interpone, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva; el impugnante debe adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna.</p> <p><b><u>SEGUNDO:</u></b> <i>Tutela jurisdiccional efectiva: acceso a la justicia.</i></p> <p>La tutela judicial efectiva no significa, pues, la obligación del Órgano Jurisdiccional de admitir a trámite toda demanda, ni que, admita a trámite, tenga necesariamente que declararse fundada dicha demanda. Debe tenerse en cuenta que para la admisión a trámite, el Juez solo puede verificar la satisfacción de los requisitos formales de admisibilidad y procedencia señalados en la ley procesal; exigencias</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>relacionadas con la validez de la relación procesal que, como sabemos, se asientan en los presupuestos procesales y en las condiciones de la acción; es decir, exigencias que tienen que ver con la competencia absoluta del Juez, la capacidad procesal del demandante o de su representante, los requisitos de la demanda, la falta de legitimidad del demandante o del demandado, e interés para obrar (asimila voluntad de la ley-caso justificable). Pues se trata del ejercicio del derecho a la acción que no se identifica con la pretensión que constituye el elemento de fondo basado en las razones de pedir y que ha de significar la carga de la prueba. Siendo en la sentencia donde el Juez declara (dice) el derecho y no liminarmente; por ello, puede haber proceso con demanda desestimada en el fondo.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b>VI. ANÁLISIS DEL CASO</b></p> <p><b>4.11.</b> Desde nuestra perspectiva, este Colegiado considera muy importante, desarrollar puntos centrales que han sido cuestionados por el apelante. Uno de ellos es, siendo importante determinar el marco jurídico que debe ser aplicado a los hechos, <i>por la contratación civil</i>, por el período del 01 de marzo de 2019 al 31 de octubre de 2019 y por el <i>contrato modal</i> del 04 de noviembre de 2019 al 31 de diciembre del 2019; toda vez que la demandada sostiene que resulta válida la contratación por locación de servicios y la contratación modal.</p> <p><b>4.12.</b> El A quo en la sentencia ha señalado que por primacía de la realidad tal forma de contratación ha encubierto una relación laboral de plazo indeterminado, pues la demandada ha</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>incurrido en fraude en la contratación al contratar al demandante en una modalidad no permitida por ley resultando inválido también el contrato modal suscrito.</p> <p>Ahora, <b>hace bien</b> el A quo al considerar que dicha forma de obrar de la demandada encubre <i>-por primacía de la realidad-</i> una vinculación laboral, antes que una de locación de servicios. Pues al respecto tenemos, que, en autos, si se ha admitido la <i>prestación de servicios</i> por los periodos indicados, entonces en tal virtud emerge la presunción legal establecida en el numeral 23.2 de la Ley N° 27497 –Ley Procesal del Trabajo- en cuanto que: “<b>Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario</b>”. <b><u>El reconocimiento de la prestación personal de servicios como</u></b></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>Supervisor de Parqueadores y Recaudadores se produjo</b> en audiencia de conciliación (con juzgamiento anticipado), por parte de la abogada de la demandada (Véase audio y video en el minuto 17:05 a 17:16).</p> <p>Lo cual nos permite asumir que el actor ha brindado servicios, en el periodo comprendido entre el <b>01 de marzo de 2019 al 31 de diciembre de 2019</b>, y que por ende, el actor fue titular de una vinculación laboral a plazo indeterminado, en condición de Supervisor de Parqueadores y Recaudadores. En consecuencia concordamos con el análisis efectuado por el inferior en grado respecto a la <b>prestación personal de servicios</b>, la cual se ha realizado de manera ininterrumpida conforme se ha reconocido, y cuya circunstancia no ha sido cuestionada por el recurrente.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>4.13.</b> En cuanto a la <b>subordinación</b>, como elemento del contrato de trabajo, concordamos también con el A quo, puesto que de los contratos, tanto del Contrato de Locación de servicio N° 07-2019 obrante de folios 06 a 07, como del Contrato Eventual por Circunstancias de la Productividad N° 130-2019 obrante en folios 04 y 05; se puede advertir las funciones específicas desarrolladas por el actor, y dentro de estas, la correspondiente a informar a la gerencia, lo cual realizó el actor mediante los informe que obran de folios 18 a 27, dirigidos al Gerente de la empresa, dando cuenta de sus labores; lo que denota que la demandada es una entidad sujeta a una estructura jerarquizada, resultando que la labor de <b>Supervisor de Parques y Recaudadores</b> realizada por el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>accionante, subordinada a la Gerencia de la Empresa; además, se tiene que <i>las</i> funciones de parqueo y recaudación, se encuentran dentro la actividad principal de la entidad demandada, por lo que la función de supervisor, tendría naturaleza permanente.</p> <p>En suma, siendo labores de naturaleza permanente, se tiene que estos son brindados de manera subordinada, bajo supervisión de la Gerencia de la demandada, por lo que no resultan amparables los cuestionamientos que realiza la demandada sobre este punto.</p> <p><b>4.14.</b> Por otro lado, sobre la <b>remuneración</b>, ella surge de los recibos por honorarios fojas 08 a 17, que es la contraprestación que ha recibido el actor por los servicios brindados, lo cual se corrobora al coincidir el monto por el cual fueron girados, con el monto de remuneración establecido en el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contrato modal de folios 04 a 05.</p> <p><b>4.15.</b> Con lo cual queda configurado el contrato de trabajo por el periodo materia de la demanda, al concurrir en los hechos <i>-primacía de la realidad-</i> todos los elementos de un contrato de trabajo regulados en los artículos 4, 5, 6, y 9 del TUO de la LPCL -Decreto Legislativo 728- a los que ya nos hemos referido con amplitud como son la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. En ese sentido, es claro que la demandada ha implementado en los hechos indebidamente la contratación civil, por el periodo del 01 de marzo del 2019 al 31 de octubre del 2019, y por ello desconoce la laboralidad del vínculo, actuación que constituye una simulación que pretende encubrir un real contrato de trabajo, en consecuencia, esta forma de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contratación distinta carece de eficacia y validez, <b><u>pues constituyen actos que no hacen sino encubrir una relación laboral de plazo indeterminado</u></b>, y simulan una contratación de otra índole lo que constituye un fraude a la ley. Resultando en consecuencia también invalida la contratación modal posteriormente empleada por la demandada. Por lo que corresponde reconocer la laboralidad del vínculo a plazo indeterminado y su marco jurídico dispuesto por Ley, a favor del accionante.</p> <p>Siendo el derecho al trabajo un derecho fundamental amparado constitucionalmente, considerando el trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar material y espiritual de la sociedad y un medio de realización del ser humano, además de considerarlo como objeto de atención prioritaria del Estado, convirtiéndose el estado en un ente protector de los</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Motivación del derecho</p>	<p>4.1. derechos laborales, por ende tiene que valerse de diversos métodos a fin de poder resguardarlo, siendo uno de ellos el <b>principio de primacía de la realidad</b> que sirve de instrumento como pauta de interpretación para dirimir las controversias en función de privilegiar los hechos antes que las formas; <b>en este caso privilegiamos la prestación de servicios antes que la forma o contratación civil que se pretendió imponer por parte de la demandada.</b> Por tanto, corresponde amparar la pretensión y reconocer que entre las partes existió un verdadero contrato laboral a plazo indeterminado desde el <b>01 de marzo de 2019 al 31 de diciembre del 2019</b>, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada que regula el Decreto</p>	<p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las</p>				<p>X</p>						<p>20</p>
-------------------------------	--	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	-----------

	<p>Legislativo N° 728, antes que una vinculación civil por locación de servicios con posterior contratación modal, por lo que al actor le corresponde todos los beneficios otorgados por ley bajo dicho marco normativo.</p> <p><b>4.2.</b> Por otro lado la demandada, ha expuesto que tiene personería jurídica de derecho privado, no contando con un presupuesto asignado por el gobierno descentralizado, que le permita amparar un trabajador a plazo indeterminado, y que, debido a la pandemia actual de covid 19, se encuentra en un proceso de reactivación económica; no contando con ninguna plaza presupuestada disponible; lo cual además le habría generado baja recaudación anual, no pudiendo autofinanciar otros gastos,</p>	<p>máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>encontrándose limitada para cumplir el mandato judicial en su integridad.</p> <p>Al respecto, debemos precisar que al juez le toca decir el derecho y apreciándolo conceder lo que le ha sido demandado, aun cuando ello obviamente pueda significar una afectación a los intereses del perdedor. No toca al Juez equilibrar o sopesar los intereses de la demandada, o proteger los intereses de esta, que aun siendo el Estado tiene la obligación de observar escrupulosamente los derechos de los trabajadores en sus vínculos obligacionales laborales.</p> <p>No puede excusarse la demandada en la crisis económica o falta de presupuesto propio, como consecuencia de la crisis sanitaria actual, pues ha venido contratando al demandante mediante supuestos contratos de locación de servicios y</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>modales, en forma mensual; desde el 01 de marzo de 2019 al 31 de diciembre de 2019, cuando la crisis sanitaria inicio a partir del mes de marzo del año 2020; por lo que no puede predicarse una situación de crisis, cuando tenía los fondos para contratar correctamente al demandante, durante el periodo reconocido, como consta de los recibos por honorario de fojas 08 a 17 y del contrato modal de folios 04 y 05. Por lo que podemos afirmar, que no es que no cuente con presupuesto, pues de otro modo no hubiese tenido la posibilidad de contratar al demandante, por lo que la afirmación en comentario no tiene otra intención sino la de pretender mantener un Estado de Cosas Inconstitucional que no puede ser ratificado. Más sino obra prueba alguna respecto de la alegada</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>afectación económica, en cuanto a la baja recaudación por la crisis sanitaria, cuando ya hemos precisado, dicha pandemia fue posterior a la vinculación laboral que ya gozaba el actor.</p> <p><b>4.3.</b> Las expresiones vertidas en el recurso de apelación resultan del todo atentatorias del principio de razonabilidad y del sentido lógico que debe de gobernar toda actuación de los poderes o potestades públicas, pues toda entidad estatal, incluidas las empresas del Estado, están bajo los efectos del marco normativo constitucional, y de todas las leyes de desarrollo constitucional, obrar en contra de ellos es incurrir en arbitrariedad que la Constitución y las leyes recusan; como así ha obrado en este caso la empresa demandada.</p> <p>Así, con criterio de razonabilidad, y</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>apreciado el actuar ilegal de la empresa municipal demandada, no queda otro camino más que desplegar la protección restitutoria del trabajador frente al despido incausado; pues ni la invocación al presupuesto ni otra razón podría sobreponerse a los designios de la Constitución.</p> <p><b>4.4.</b> En autos, el apelante señala además la existencia de vicios y errores en la sentencia impugnada, que serían: la contravención a la tutela procesal efectiva y de las garantías al debido proceso -omisión de justificación - motivación aparente; es decir, señala la afectación del debido proceso por falta de motivación.</p> <p>Sobre ello, este Colegiado considera importante señalar inicialmente lo prescrito en la Constitución Política del Estado, en el artículo 139.3, que se refiere a la observancia del debido</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>proceso u tutela jurisdiccional; por lo cual se procede a la revisión del expediente, observando actos procesales en que el demandante ha ejercido su derecho de acción y ha solicitado tutela jurisdiccional, en cuanto a la demandada ha cumplido en contestar la demandada en la audiencia de conciliación, conforme al acta de audiencias de folios 83 a 86, se ha emitido la sentencia en primera instancia, ambos sujetos procesales han sido válidamente notificados, en tal sentido no se ha vulnerado el derecho del debido proceso.</p> <p>En cuanto al derecho de motivación, es importante mencionar que el A quo ha mencionado las razones por las cuales fundamenta su decisión, y conforme se visualiza de la sentencia materia de alzada, la Sala Superior considera que en ella el A quo explica y expone las</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>razones por las cuales está amparando, entre otras, la pretensión sobre reconocimiento del vínculo laboral, solicitada por el demandante en su escrito de demanda, circunstancia que nos conduce a sostener de modo categórico que no se presenta la causal invocada por la recurrente; y que en todo caso, los fundamentos expuestos por la parte demandada deja entrever que no comparte el criterio del A quo, empero, ello constituye -en rigor- una discrepancia que no genera nulidad de la resolución ni motivos para revocarla; por lo que advirtiéndolo, no tiene sustento lo alegado por el apelante interviniente en el proceso, por lo que la resolución materia de impugnación debe ser confirmada en todos sus extremos.</p> <p><b>4.16.</b> Finalmente cabe precisar,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que los argumentos que preceden dan respuesta al cuestionamiento central planteado en la apelación de la parte demandada, no pudiendo emitir pronunciamiento sobre otros aspectos que no forman parte del recurso de apelación y de los agravios en ella expresados, en virtud del principio de limitación de la apelación traducido en el bocadoo "<i>tantum apellatum, quantum devolutum</i>".</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



		<p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°00061-2020-0-2601-JR-LA, Distrito Judicial de Tumbes, Lima. 2021

Nota 1. la búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación de del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

**LECTURA.** El cuadro 5.5., se revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. se derivó de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente, en la motivación de los hechos, se encontraron 4 de 5 parámetros previstos, las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencias la fiabilidad de las pruebas, las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientas a interpretar las normas aplicadas, las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad.

**Cuadro 5.6:** Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N°00061-2020-0-2601-JR-LA, Distrito Judicial de Lima, Lima. 2021

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
el Principio de Congruencia	<p><b>I. <u>DECISIÓN:</u></b>            Por las consideraciones expuestas, con la facultad conferida por la Constitución Política del Perú, la Ley Orgánica del Poder Judicial y de conformidad con las normas sustantivas y procesales antes citadas, la Sala Laboral Permanente de Tumbes, por unanimidad, RESUELVE:</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se</p>										

	<p><b>CONFIRMAR</b> la sentencia contenida en la resolución número seis de fecha 11 de noviembre del 2020, expedida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes, obrante de folios 89 a 102, que declara fundada la demanda de Reconocimiento de Contrato de Trabajo y otro, interpuesta por A.G.R.A. contra la Empresa ABC; con lo demás que contiene. <b>NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE</b> al juzgado de origen para los fines de ley.</p>	<p>extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>				X						8
--	---	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	---

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</p>				<p style="text-align: center;">X</p>						
---	---	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--

		extranjerías, 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											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°00061-2020-0-2601-JR-LA-02, Distrito Judicial de Tumbes, Lima. 2021

La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

**LECTURA:** el cuadro 5.6 revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión que fueron de rango: alta y alta, respectivamente. en la aplicación del principio de la congruencia, se encontró los cinco parámetros previstos.

**Anexo 6: Declaración de compromiso ético**  
**DECLARACION DE COMPROMISO ETICO**

De acuerdo a la presente: Declaración de compromiso ético el autor del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Desnaturalización de Contrato en el expediente N°00061-2020-0-2601-JR-LA, del Distrito Judicial de Tumbes - Lima, 2021. Declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “*Derecho Público y Privado*”, en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del N° 00061-2020-0-2601-JR-LA, del Distrito Judicial de Tumbes– Lima, 2021 sobre Desnaturalización de Contrato. Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos. Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, Setiembre de 2021

---

**Huamani Salazar Lidia Isabel**

**DNI N°45583144**

### Anexo 7: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2021								Año 2021							
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación									X							
10	Conclusiones y recomendaciones										X						
11	Redacción del informe final y del artículo científico											X					
12	PRE - BANCA.												X				
13	Levantamiento de observaciones													X			
14	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación														X		
15	Sustentación de la Tesis ante Jurado Evaluador															X	

### Anexo 8: Presupuesto

<b>Presupuesto desembolsable (Estudiante)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones	0.50	150	75.00
• Fotocopias	0.10	100	10.00
• Empastado	0.30	130	39.00
• Papel bond A-4 (500hojas)		500	15.00
• Lapiceros	1.50	02	3.00
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información			
<b>Sub total</b>			
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			<b>142.00</b>
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Servicios</b>			
• 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
<b>Sub total</b>			<b>400.00</b>
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	50.00	5	250.00
<b>Sub total</b>			<b>250.00</b>
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			<b>650.00</b>
<b>Total (S/.)</b>			<b>792.00</b>