



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO
LABORAL Y OTROS; EXPEDIENTE N° 001450-2021-0-
2001-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DE PIURA –
PIURA. 2022**

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

AUTOR
HIDALGO CASTRO LEONIDAS
ORCID: 0000-0002-3720-6067

ASESORA
ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
ORCID: 0000-0002-4030-7117

PIURA – PERÚ
2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Hidalgo Castro Leonidas
Orcid: 0000-0002-3720-6067
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado
Chimbote, Perú

ASESORA

Zamudio Ojeda Teresa Esperanza
Orcid: 0000-0002-4030-7117
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de derecho y
Humanidades, escuela profesional de derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Merchan Gordillo, Mario Augusto
ORCID: 0000-0003-2381-8131

Centeno Caffo, Manuel Raymundo
ORCID: 0000-0002-2592-0722

Zavaleta Velarde, Braulio Jesús
0000-0002-5888-3972

HOJA DE JURADO EVALUADOR Y ASESORA

Dr. MERCHÁN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Presidente

Dr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO
Miembro

Mgtr. ZAVALETA VELARDE BRAULIO JESÚS
Miembro

Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios por su infinita misericordia

Hidalgo Castro Leonidas

DEDICATORIA

A mi familia por su constante apoyo

Hidalgo Castro Leonidas

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05; del distrito judicial de Piura - Piura. 2022.; la investigación es de tipo, mixto, nivel descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que en sentencia de primera instancia la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango alta; así mismo en la sentencia de segunda instancia en la parte expositiva fue de rango muy alta, y la parte considerativa y resolutive es de rango muy alta; concluyendo, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta.

Palabras clave: calidad; motivación, pago; sentencia y vínculo laboral

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the quality of the first and second instance sentences on recognition of employment and others according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 001450-2021-0-2001-JR-LA -05; of the judicial district of Piura - Piura. 2022.; the research is of type, mixed, descriptive level, and non-experimental, retrospective design. Data collection was carried out, from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that in the judgment of first instance the quality of the expository, considerative and decisive part were of high rank; likewise, in the judgment of second instance in the expository part it was of a very high rank, and the consideration and resolution part is of a very high rank; concluding that the quality of the sentences of first and second instance, were of high and very high rank.

Keywords: quality; motivation, payment; sentence and employment relationship

ÍNDICE GENERAL

Equipo de trabajo	ii
Hoja de jurado evaluador y asesora	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice general.....	viii
Índice de cuadro de resultados	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	4
2.1. Antecedentes	4
2.2. Bases teóricas procesales	7
2.2.1. El Proceso	7
2.2.1.1. Funciones del proceso	8
2.2.2. El debido proceso	8
2.2.3. El proceso laboral.....	9
2.2.3.1. Fines del proceso laboral	9
2.2.3.2. El proceso laboral abreviado	9
2.2.3.3. El proceso laboral ordinario	9
2.2.3.4. Principios laborales	10
2.2.4. La pretensión	13
2.2.4.1. Concepto.....	13
2.2.4.2. Elementos	13
2.2.5. La demanda	14
2.2.5.1. La contestación de la demanda.....	14
2.2.6. Los sujetos procesales	14
2.2.6.1. El demandante	14
2.2.6.2. El demandado	14
2.2.6.3. El juez.....	15
2.2.7. La prueba	15
2.2.7.2. El objeto de la prueba	15
2.2.7.3. La carga de la prueba.....	15
2.2.7.4. Los medios probatorios en caso de estudio	16
2.2.8. La sentencia.....	16

2.2.8.1.	Concepto.....	16
2.2.8.2.	Regulación de la prueba	16
2.2.8.3.	Estructura de la sentencia	16
2.2.8.4.	Clases de sentencias	17
2.2.8.5.	El principio de motivación	18
2.2.8.6.	El principio de congruencia.....	18
2.2.8.8.	La sana critica.....	18
2.2.8.9.	Las máximas de la experiencia.....	19
2.2.9.	Recuso de apelación	19
2.2.9.1.	Concepto.....	19
2.2.9.2.	Fines	19
2.2.9.3.	Tramite	19
2.2.9.4.	Características	20
2.3.	Bases teóricas sustantivas	20
2.3.1.	Despido.....	20
2.3.1.1.	Definición.....	20
2.3.2.	Despido incausado.....	21
2.3.2.1.	Concepto.....	21
2.3.2.2.	Causas del despido incausado	21
2.3.3.	Reposición laboral.....	23
2.3.3.1.	Concepto.....	23
2.3.4.	Beneficios sociales laborales.....	24
2.3.4.1.	Concepto.....	24
2.3.4.2.	Remuneraciones	25
2.3.4.3.	Gratificaciones.....	26
2.3.4.4.	Descanso vacacional.....	26
2.3.4.5.	Compensación por tiempo de servicios.....	27
2.3.4.6.	Participación de utilidades.....	27
2.3.4.7.	Asignación familiar	28
2.3.4.8.	Criterios de los beneficios sociales:	28
2.3.5.	El derecho al trabajo.	29
2.3.5.1.	Concepto.....	29
2.3.5.2.	El Contrato de Trabajo y la Relación Laboral.....	30
2.3.5.3.	Principios del derecho del trabajo	30
2.3.5.4.	Sujetos del Contrato de Trabajo	32
2.3.5.5.	Elementos del Contrato de Trabajo	32

2.3.5.6.	Formalidad del Contrato de Trabajo.....	34
2.3.5.7.	El Contrato de Servicios No Personales.....	34
2.4.	Marco conceptual.....	34
III.	HIPÓTESIS	36
IV.	METODOLOGÍA	37
4.1.	Tipo y nivel de la investigación.....	37
4.2.	Diseño de la investigación.....	38
4.3.	Unidad de análisis.....	39
4.4.	Definición y operacionalización de la variable e indicadores	40
4.5.	Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	41
4.6.	Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	42
4.7.	Matriz de consistencia lógica.....	44
4.8.	Principios éticos.....	46
V.	RESULTADOS.....	47
5.1.	Resultados.....	47
5.2.	Análisis de los resultados.....	156
VI.	CONCLUSIONES.....	161
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	163
	ANEXOS.....	169
	Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio	171
	Anexo 02: Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	222
	Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	228
	Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	233
	Anexo 6: Declaración de compromiso ético y no plagio	242
	Anexo 7: Cronograma de actividades.....	243
	Anexo 8: Presupuesto	244

ÍNDICE DE CUADRO DE RESULTADOS

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia.....	47
Cuadro 1: calidad de la parte expositiva.....	47
Cuadro 2: calidad de la parte considerativa.....	57
Cuadro 3: calidad de la parte resolutive.....	103
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia.....	108
Cuadro 4: calidad de la parte expositiva.....	108
Cuadro 5: calidad de la parte considerativa.....	116
Cuadro 6: calidad de la parte resolutive.....	148
Resultados consolidados de las sentencias en estudio.....	152
Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia.....	152
Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	154

I. INTRODUCCIÓN

Tratar el tema de los beneficios Sociales, es tocar uno de los asuntos más controversiales de nuestra realidad laboral, debido en primer lugar a que son pocos quienes tienen pleno acceso a estos derechos y son muchos los que no los perciben debido a la informalidad en que desarrollan sus actividades, y en segundo lugar debido a que los empleadores, rehúyen el pago de estos beneficios, debido a que esto supone poner al empleado en planillas, desconociendo que tener a los trabajadores debidamente pagados supone un mejor rendimiento y como consecuencia el empleador se asegura cuadros valiosos para el desarrollo de la empresa.

No podemos negar que el reconocimiento y de estos beneficios, es determinados momentos va a suponer un enfrentamiento entre la empresa y el trabajador, lo que sucede cuando éstos no son reconocidos o son pagados en montos menores a los que la normatividad señala, lo que genera que el trabajador inicie un proceso, el cual judicialmente se presenta y los resuelven juzgados especializados quienes en virtud de la nueva ley procesal del trabajo ley N° 29497, aplicando los principios de la misma como

Lamentablemente, en Perú la gran mayoría de la población laboralmente activa no disfruta de beneficios sociales, tales como seguro de salud, gratificaciones, vacaciones pagadas, indemnización por tiempo de servicio prestado, lo cual afecta en su desempeño, satisfacción y motivación laboral, al ver compensados sus esfuerzos como lo establece la ley (Palacios, 2018)

Por eso decimos que, en el Perú, se debe implementar un solo tipo de contratación del trabajador, no se puede tener tantas modalidades de empleo, algunas de las cuales no incentivan a un buen rendimiento laboral.

No quisiéramos dejar de señalar que el pago de estos beneficios genera un prestigio a la empresa por cuanto su prestigio se ve fortalecido y a la sociedad en su conjunto, porque va a permitir contar con una clase laboral, fortalecida con todos sus beneficios reconocidos y pagados oportunamente.

Metodológicamente el desarrollo de la investigación se realizará siguiendo el método analítico de modo que las conclusiones partan de resultados obtenidos de observaciones realizadas en un medio especial.

El Perú, presentó en el trimestre comprendido entre marzo y abril del año 2017, una tasa promedio de desempleo de 6,6%, si bien nuestro sistema laboral y social no contempla un seguro para el trabajador frente al desempleo, existe una normativa legal que establece la obligación, cuando concluye una relación laboral, de un pago de liquidación de Beneficios sociales para los trabajadores que se encuentren contratados bajo el régimen de la actividad privada.

Es por ello que se planteó el siguiente enunciado del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05; del distrito judicial de Piura - Piura. 2022?

Así mismo se plantearon un objetivo general y objetivos específicos

Objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05; del distrito judicial de Piura - Piura. 2022.

Objetivos específicos

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

considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

El presente trabajo se justifica ya que el este estudio recae en el área laboral que es una de las más interesantes de nuestra normatividad vigente, conocer este tema y la manera en que se desarrolla un caso, nos da la oportunidad de adentrarnos en un proceso que nos permitirá conocer la normatividad al respecto, lo que nos será de mucha utilidad en la vida profesional, pues en la actualidad no son pocos los casos que llevan a juicio los intereses opuestos entre el trabajador y el empresario y que llegan hasta el tribunal constitucional.

La sociedad no debe ser ajena a este conflicto que se origina por el no pago de los beneficios sociales los que devienen generalmente el paros que quiérase o no significan una alteración de la tranquilidad y convivencia pacífica, por otro lado las familias de los trabajadores deben ayudar a conservar los documentos que hacen al trabajador merecedor de estos beneficios, los documentos con que acreditaremos este derecho deben merecernos un buen cuidado.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Rosales, García, & Durán (2019) presentaron la investigación titulada “Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral” el objetivo fue: caracterizar el proceso de aplicación del Derecho Laboral, en el contexto de la ciudad de Machala, la investigación es de tipo descriptivo con enfoque cuanti-cualitativo, fue sistematizada mediante métodos de investigación general: histórico-lógico, revisión documental, analítico-sintético y el estadístico y llego a las conclusiones siguiente: 1) existe escasa divulgación de las leyes del trabajo en los contextos laborales, lo que ocasiona el desconocimiento de los derechos y deberes del trabajador, situación que conspira contra el adecuado clima laboral; inobservancia por parte de los empleadores de las normativas que garantizan la estabilidad laboral y un clima de seguridad, ocasionando incertidumbre entre los trabajadores los que una vez cumplido la estabilidad mínima que establece el Código del Trabajo pueden ser separados de sus labores; 2) Irregularidades en los contratos relativas a la remuneración laboral mínima que permita cubrir al menos las necesidades básicas del trabajador y su familia; muchos empleadores tratan con artimañas de burlar la ley y no cumplir con el pago del salario mínimo, práctica que se ve con mayor frecuencia en la contratación del trabajo juvenil y de trabajadoras, develando a la vez discriminación por razones de edad y género; incumplimiento, en los contratos laborales, de las regulaciones sobre la afiliación al seguro y finalmente hay insuficiente indemnización por el tiempo de servicio planteada en el actual Código del Trabajo; 3) no permite cubrir las necesidades básicas del empleado y su familia, no está en correspondencia con el alto costo de la vida, generalmente no cubre los perjuicios ocasionados al trabajador que ha perdido su empleo; por otra parte se observan errores en el cálculo de la cuantía a pagar.

Antecedentes nacionales

Zúñiga (2020) presento la investigación titulada “Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes san Martin de Porres S.A.” su

objetivo fue: determinar por qué incide las remuneraciones en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. es una investigación de enfoque metodológico fue de diseño experimental y tipo transversal, correlacional causal, sus conclusiones a las que arribo son: 1) se logró determinar que las horas extras incide de manera muy positiva en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,497 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir, una adecuada programación de horas extras permitirá mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa de Transportes de San Martín de Porres; 2) se determinó que la jornada laboral influye significativamente en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,568 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir, una adecuada distribución de la jornada laboral mejorará el rendimiento laboral en dicha institución.

Vilela (2019) presentó la investigación titulada “Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar”, el objetivo fue: determinar las distorsiones a los beneficios laborales desde el análisis jurídico y práctico para proponer los cambios legislativos que resulten pertinentes, es un estudio con un diseño descriptivo-analítico y arribo a las siguientes conclusiones: 1) se llegó a determinar que la situación antes reseñada se produjo, entre otros factores, como consecuencia de la globalización de la economía a nivel mundial que dio lugar a la flexibilización y desregulación de las relaciones laborales en los años noventa y que tiempo después se siguió manifestando a través de medidas que implicaron modificaciones en los beneficios laborales a efectos de mejorar la situación económica por la que atravesaba nuestro país. Respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios, y pese a que en el art. 1° del TUO del Dec. Leg. N° 650 que la regula se establece específicamente “que es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo”, se autorizó la libre disponibilidad de su monto con lo cual se ha desnaturalizado este beneficio; 2) los trabajadores en la actualidad pueden disponer de hasta el 100% del excedente de 4 remuneraciones brutas, lo que genera una disminución gradual del monto de los depósitos que figuran en las entidades bancarias o financieras. Esto evidencia una desprotección al

trabajador ya que, si bien actualmente cuenta con mayor liquidez cada vez que efectúa los retiros reseñados, más adelante cuando en algún momento se produzca su cese en el trabajo, el monto de CTS que supuestamente iba a servirle de ayuda en dichos momentos se encontrará disminuido. la mencionada inafectación de Gratificaciones Legales atenta contra principios básicos de la seguridad social, y genera, asimismo, una disminución en los ingresos que recauda EsSalud, lo que a su vez incide en la oportunidad y calidad de las prestaciones que brinda esta entidad; 3) en el caso específico de las Gratificaciones Legales estas distorsiones las encontramos respecto a la remuneración computable; si su cálculo se hace en función a meses completos o considerando también días; la disparidad de criterios existentes respecto a los semestres computables para el cálculo de remuneraciones variables o imprecisas; y, finalmente lo relacionado con la pérdida de las Gratificaciones Legales si trabajador no se encuentra laborando en la oportunidad de pago del beneficio.

Antecedentes locales

Palacios (2018) presentó su investigación titulada “Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: implicaciones del v pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional”, el objetivo fue: analizar de qué manera el acuerdo plenario del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional sobre indemnización y remuneraciones devengadas afecta la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador que demanda su reposición por despido incausado y fraudulento en la jurisdicción laboral; es un estudio con un enfoque cualitativo y no experimental con un diseño descriptivo y, además, documental, utilizó el método analítico sintético y método deductivo inductivo; llegando a concluir que: 1) las remuneraciones devengadas poseen naturaleza restitutoria y remunerativa de derechos fundamentales, misma que resulta no equiparable con la naturaleza indemnizatoria propia de los resarcimientos por daños y perjuicios; También, que la remuneración debe ser considerada como aquel concepto que el trabajador percibe por la puesta a disposición de sus servicios. En vista de ello, una vez declarada la ilegalidad del despido, y tras evidenciarse que fue el empleador quien impidió al trabajador prestar sus servicios, no solo debe ordenarse la reposición del trabajador, sino también debe ordenarse el pago de todos los beneficios que este

dejó de percibir durante el tiempo que duró el despido. En suma, el fundamento del pago de las remuneraciones es la puesta a disposición de la fuerza de trabajo y no solo el aspecto contraprestativo. 2) Considerar a las remuneraciones devengadas como indemnizaciones afectaría negativamente los derechos de carácter remunerativo, pensionario y cualquier aporte legal obligatorio que sea de abono del empleador, por cuanto las indemnizaciones al no entregarse como contraprestación, sino como monto resarcitorio, no forman parte de la base sobre la cual se calculan los beneficios sociales y no son computables para el cálculo de los tributos, tiempo de servicios y aportes legales que inciden en la remuneración y finalmente La prestación del trabajador se cumple con la puesta a disposición de su fuerza de trabajo, por cuanto la relación que le une con su empleador es de subordinación y si es que el empleador no le proporciona las indicaciones, directrices o condiciones necesarias para la ejecución del servicio, entonces el trabajador se haya imposibilitado de cumplir correctamente con la parte obligacional que le corresponde. 3) Ello implica que, si el trabajador se encontró impedido de desenvolverse en las funciones que le correspondían, aun cuando cumplió con ponerse a disposición del empleador; y dicha imposibilidad se debió por culpa del empleador y la comisión de un acto ilegal (despido lesivo de derechos), entonces debe ser este el que asuma las consecuencias del daño causado con el despido y restituya los derechos conculcados (reposición y pago de remuneraciones dejadas de percibir), ello en vista de que no puede verse favorecido del no pago de derechos violentados por su proceder. Es importante notar que tal suspensión de labores no compromete ni el pago de la remuneración/beneficios sociales debidos, ni extingue el contrato de trabajo, ni mucho menos crea una nueva relación a partir de la restitución, como tampoco lo hace la suspensión contemplada por norma legal o acuerdo individual o colectivo.

2.2. Bases teóricas procesales

2.2.1. El Proceso

Para Medina (2017) el proceso está presente en todo tipo de actividad humana que tiene un objetivo o propósito predeterminado, de lo que se desprende su carácter instrumental; es decir, constituye un medio para alcanzar una finalidad, independientemente de que aquel esté previsto o regulado en un texto o de que sea

objeto de reflexión o estudio. En efecto, el proceso está presente en la 14 actividad agrícola, en la industrial, en la educativa, etc.

Así mismo el proceso también se presenta en la actividad jurisdiccional pues el juzgador, cuando se le pone en su conocimiento un conflicto de intereses, requiere de manera ineludible de un instrumento para desarrollar su tarea de impartir Justicia, al cual se le denominará proceso judicial; el proceso judicial resulta necesario, sea que el mismo esté previsto y regulado legislativa o jurisprudencialmente, sea que no lo esté (Medina, 2017).

En otro sentido Herrera (2014) con respecto al proceso sostiene: “El proceso judicial es la secuencia o serie de actos que se desarrollan progresivamente, con el objeto de resolver, mediante juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión; por lo tanto la simple secuencia no es proceso, sino procedimiento”

2.2.1.1. Funciones del proceso

A decir de Matheaus (2012) quien distingue en el proceso una doble función, la pública de hacer efectiva la voluntad de la ley, y la función privada de satisfacer los intereses de las partes; pero especialmente se destaca su carácter instrumental para componer y solucionar conflictos sociales.

Estas funciones del proceso se dice que están intercedidas para aquella solución concluyente e irrevocable, por medio de la aplicación del derecho objetivo.

“Para entender la función hay que partir de la noción de conflicto de intereses. La vida social produce conflictos de intereses, y al derecho procesal le interesan los relativos a la aplicación del ordenamiento jurídico” (Lopez, 2014)

2.2.2. El debido proceso

El debido proceso “es una figura jurídica que encuentra su más antiguo antecedente en la época romana donde éste era visto como un simple conjunto de reglas que regulaban la realización de un juicio. Es a partir de ésta perspectiva romana que se van a dar cambios y modificaciones en su concepción; construyéndose paulatinamente, a través de posteriores contextos históricos, una categoría jurídica

que poco a poco cobra reconocimiento normativo expreso, tratamiento doctrinario y jurisprudencia” (Esparza, 2014)

2.2.3. El proceso laboral

Según Rosales, García, & Durán (2019) para que exista una adecuada aplicación del Derecho Laboral, el empleador debe brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar comfortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la Seguridad Social, brindar las indemnizaciones en los casos que así lo requieran y respetar los derechos sindicales de los trabajadores.

2.2.3.1. Fines del proceso laboral

El fin del proceso laboral fin de hacer respetar los derechos de los trabajadores reconocidos por las normas del derecho del trabajo; de esta forma, ambos mecanismos tutelan, principalmente, el interés del trabajador.

El proceso laboral tiene como fin lograr que los derechos de los trabajadores estén debidamente protegidos.

2.2.3.2. El proceso laboral abreviado

Según Alarcon (2012) reconoce al proceso abreviado laboral como “un proceso que se caracteriza por reducir la duración de actos procesales innecesarios, por lo que se concentra los mismo en base al principio de economía procesal, de esta manera el proceso laboral abreviado en la NLPT privilegiara resolver el conflicto jurídico laboral en el menor tiempo posible, invocando al principio de celeridad procesal”.

2.2.3.3. El proceso laboral ordinario

El proceso ordinario laboral es el proceso típico, el más recurrente de los procesos regulados en la NLPT y, por ende, es el que absorbe la mayor carga procesal.

Esto sucede porque el proceso ordinario laboral es “de carácter general, dado que se aplica para resolver una gran diversidad de conflictos jurídicos; a diferencia de lo que

ocurre con procesos laborales especiales, los cuales constituyen excepciones que se han previsto en la ley debido a la peculiar naturaleza de los asuntos que se tramitan dentro de los mismos” (Huamán, 2012)

2.2.3.4.Principios laborales

Según el Fundamento N° 20 de la sentencia recaída en el Exp. N° 0008-2005-PI/TC del el Tribunal Constitucional, “los principios del Derecho del trabajo son aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuentes de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa”

Es necesario recalcar que tales principios son exclusivos del derecho del trabajo. Luego que su interpretación, así como aplicación van en concordancia con el nuestro ordenamiento jurídico.

A. Principio de concentración

Por medio de este principio se implica reunir el máximo de actos en el mínimo de diligencias Pasco (1997) “esto se traduce en que hoy las actuaciones se concentran estrictamente en las audiencias”.

El principio de concentración persigue que los procesos laborales “se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efectos de que el juez adquiriera una visión en conjunto del conflicto que se somete a su decisión; a su vez, el principio de concentración se encuentra íntimamente relacionado con el principio de inmediación debido a que solo la acumulación de los actos procesales permite darle factibilidad a la necesaria presencia del órgano jurisdiccional” (Toyama & Higa, 2013)

B. Principio de celeridad

Por su parte Montoya citado por Alarcon (2012) menciona “que el principio de celeridad es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación”.

La oralidad guarda íntima relación con el principio de inmediación, al punto que “se afirma que permite su concreción a consecuencia de ello es el hecho que, la necesaria presencia del juzgador en el desarrollo del proceso oral, le permitirá alcanzar certeza sobre los hechos no solo a consecuencia de los medios de prueba ofrecidos sino, además, de las reacciones y actitudes de las partes en el proceso que constituyen verdaderos medios de acercarse a la realidad verdadera de los hechos, sobre los cuales el juez deberá aplicar el derecho” (De Los Heros, 2010)

C. Principio de Veracidad

Como lo señalan Toyama & Vinatea (2012)

En virtud a este principio la NLPT está enfocada a que “el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo; y esto no es más que una manifestación de que el proceso laboral no es uno formalista, sino finalista; la finalidad sería conseguir la verdad real de los hechos invocados, oportunamente, por las partes; esto bajo el entendido que, la sentencia que no se asiente en la realidad será una sentencia formal, injusta; en cambio, la sentencia que se base en la realidad, será una sentencia justa”.

D. Principio de Economía Procesal

En razón de este al principio “los procesos laborales deben tramitarse en el menor tiempo posible, para lo cual necesita el menor número de actos procesales y que el plazo en que se lleva a cabo cada uno sea corto; debiéndose tener presente además que dicho principio está relacionado con el principio de celeridad y concentración, ya que conforme estos principios sean eficaces, la economía procesal será altamente eficaz”. (Alarcon, 2012)

E. Principio de oralidad

Se constituye en el principio esencial del nuevo proceso laboral; sobre él se asientan y se fundamentan los demás principios Toyama & Vinatea (2012) Dinamiza y potencia todo el sistema permitiendo hallar la verdad material.

La finalidad de este principio es conseguir que los procesos se terminen en un menor plazo, por ello se evita en la proliferación de documentos, cuyo motivo en vez de ayudar a una pronta solución hacían engorroso el proceso.

F. Principio de Irrenunciabilidad de derecho

El Tribunal Constitucional en el fundamento N° 24 de la Sentencia N° 0008-2005-PI/TC establece: “que además de lo ya revisado también tienen carácter de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos al comprender el estándar mínimo de derechos que todo Estado debe garantizar a sus ciudadanos. Por lo que, tal y como lo indica el artículo V del Código Civil, la renuncia a tales derechos sería nula y sin efecto legal alguno”.

El fundamento 24 de la sentencia citada establece que “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 3) Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

En paralelo, la referida sentencia precisa el “Que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma, la misma que suple o interpreta una voluntad no declarada y que, al mismo tiempo, otorga a los trabajadores la posibilidad de disponer sobre la conveniencia de un derecho dentro del marco de la Constitución y la ley; o de una norma taxativa, en tanto que es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral”.

Siendo que la irrenunciabilidad opera en el caso de tales normas taxativas y se sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta sin bacilar (Neves J. , 2003)

G. Principio de continuidad

Puede indicarse que “el principio de continuidad de la relación laboral impone limitaciones tanto a la contratación temporal como al despido no justificado, ya que ese principio confluye con el de causalidad, en virtud del cual la duración del contrato debe ser garantizada mientras subsista la fuente que la originó” (Pacheco, 2015).

2.2.4. La pretensión

2.2.4.1. Concepto

La pretensión es el pedido concreto y específico, realizado por un justiciable, de un determinado pronunciamiento jurisdiccional dirigido a la satisfacción de tal solicitud. Así mismo cabe indicar que la pretensión tiene una relación directa con el tipo de proceso en el cual debe resolverse, y este último a su vez, se adecúa a la naturaleza de la primera (Matheus, 1999)

La pretensión es declaración de voluntad hecha ante el juez y frente al adversario. Es un acto por el cual se busca que el juez reconozca algo, con respecto a una cierta relación jurídica. “En realidad, estamos frente a la afirmación de un derecho y a la reclamación de la tutela jurídica para el mismo. Se trata de la reclamación frente a otros sujetos de un determinado bien de la vida (Rioja, 2020).

2.2.4.2. Elementos

- Los Sujetos. - Se refiere a los que están inmersos o involucrados en el proceso por una parte el demandante quien exige la pretensión y por otra el demandado a quien está dirigida esta pretensión y el ultimo sujeto que es el juez el cual es el ente que administra justicia resolverá y dará sentencia resolviendo el conflicto de una manera imparcial objetiva.
- El Objeto. - En primer lugar, la pretensión tiene como objeto lo que la parte demandante solicita, comprende dos elementos: el objeto o bien que se reclama y la causa jurídica. Es básicamente lo que se solicita en la demanda tiene como finalidad obtener una sentencia puede ser de carácter condenatoria, declaratoria, constitutiva o ejecutiva. (Rioja, 2017)
- La Causa. - esto es también fundamental porque se precisará de manera concreta, directa y precisa lo que se persigue como finalidad. Está constituida por los hechos que van a sustentar ante un juez la pretensión, en otras palabras, es el interés jurídico protegido.

2.2.5. La demanda

La demanda, como primer acto procesal, tiene una trascendental importancia en el desarrollo de la relación jurídica procesal. Ese, su carácter principal, de tantas proyecciones en el proceso, explica y justifica las exigencias del contenido y forma que prescribe la ley, en ella, para admitirla como tal. Debe de observarse, entonces, los requisitos generales y específicos según corresponda, así como los anexos respectivos, los que serán calificados por el Juez (Grández, 2005).

2.2.5.1.La contestación de la demanda

La contestación es el acto procesal del demandado en el que se opone a ella, total o parcialmente, principalmente a los hechos o pretensiones y por medio del cual él pide que se dicte sentencia desestimatoria, parcial o total. Es decir, que el demandado hará suya una actitud de defensa, de negación misma de la pretensión del actor, entendiendo por defensa “la contestación de la pretensión fundada en la negación del elemento de hecho o de derecho de la razón de la pretensión” (Artavia & Picado, 2018).

2.2.6. Los sujetos procesales

2.2.6.1.El demandante

El demandante es la persona física o jurídica a quien se le han vulnerado sus derechos y los está reclamando mediante una demanda para que sean reconocidos, con las facultades que le corresponden y ejerciendo su derecho de acción, motivara el inicio (Vescobi, 2012)

2.2.6.2.El demandado

Demandado es “aquella persona física o jurídica frente a la que se dirige la demanda y, por tanto, la acción contenida en la misma. El demandado, por tanto, es una parte en el proceso frente a la que la otra parte, el actor o demandante, ejercita la acción y plantea la Litis” (Vescobi, 2012)

2.2.6.3.El juez

La jurisdicción “es la función estatal que tiene como cometido dirimir los conflictos, para imponer el derecho; pero que en la concepción moderna no solo es juzgar, sino también ejecutar lo juzgado y cita en su apoyo. El juez está revestido de la facultad de aplicar las leyes en los juicios civiles o criminales, la potestad que tienen los jueces de juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado” (Vescobi, 2012)

2.2.7. La prueba

2.2.7.1.Concepto

La prueba es un instituto fundamental para la demostración de los hechos relevantes y controvertidos dentro de cualquier proceso; ahora bien, dentro de un ámbito más específico, el contencioso administrativo, resulta de interés conocer cuáles son las etapas o momentos en los cuales es posible ofrecer elementos de prueba, los diferentes medios de prueba que pueden ser ofrecidos, las etapas procesales en las que se conoce tal ofrecimiento y los parámetros de valoración judicial respecto de ello (Rojas, 2021).

Para Rojas (2021) el objeto de la prueba son los hechos, respecto de los cuales, aquella permite constatar o acreditar.

Carrion (2000) señala que “la prueba no se llama solamente al objeto que sirve para el conocimiento de un hecho, sino al conocimiento mismo suministrado por tal objeto”

2.2.7.2.El objeto de la prueba

Según Fernández (2008) dice que el objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho.

2.2.7.3. La carga de la prueba

Por lo que la carga de la prueba puede recaer en el actor o en el demandado. “Es decir la carga de la prueba no depende solamente de la invocación de un hecho, sino

de la posibilidad de producir la prueba. Debiendo indicar que la mejor capacidad probatoria de una de las partes o la índole o complejidad del hecho a acreditar en la litis, generan el traslado de la carga probatoria hacia quién se halla en mejores condiciones de probar” (Escobar, 2010).

2.2.7.4. Los medios probatorios en caso de estudio

2.2.8. La sentencia

2.2.8.1. Concepto

La sentencia es la decisión de mayor importancia en el proceso judicial (Schmitt, 2012) (el acto procesal de mayor trascendencia e importancia en el proceso), ello si la comparamos con las decisiones de mero trámite (decretos o decisiones de mera providencia) o con las decisiones interlocutorias (llamadas por nuestra legislación procesal como autos)”.

2.2.8.2. Regulación de la prueba

La doctrina nacional dice que “al hablar de prueba nos referimos a todo aquello que nos sirve para acreditar un hecho o derecho, como sería el acta inspectiva para probar el despido, todo esto con el objeto de llevar al Juzgador al convencimiento de la veracidad de los hechos que son materia del proceso” (Vicuña Gonzales & Santos Cruz, 2016)

El artículo 21 de la ley procesal del trabajo nos habla sobre cómo se deben presentar los medios probatorios, estos solo se pueden ser presentados durante la demanda y la contestación, por otro lado, precisa que pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o que hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

En el segundo párrafo del artículo 21 se encuentra relacionado de forma directa con lo dispuesto el artículo 46 de la misma ley, ya que se recoge el trámite de la actuación probatoria.

2.2.8.3. Estructura de la sentencia

a) Parte expositiva

Para Espinoza (2011) la parte expositiva debe indicar la fecha, lugar y hora en que se la dicta, la individualización de las partes procesales y la competencia del juez o tribunal. A continuación, se enuncian las pretensiones, junto a los presupuestos o antecedentes de hecho en que se fundan, procurando ofrecerlos con lógica y en forma objetiva.

b) Parte considerativa

En esta parte el juez aplica un conjunto de reglas del derecho sustantivo; reglas que pueden estar estructuradas de modo que constituyan una institución como el contrato, el matrimonio, el delito, el acto o contrato administrativo, la responsabilidad, la imputación u otra semejante. El juez puede descubrir o crear esa estructura a partir de reglas sustanciales que le dictan la manera como debe seleccionar, entre una constelación de normas, aquellas que organizadas con algún tipo de coherencia sistémica originen un hecho institucional (Villamil, 2004)

b) Parte resolutive

La decisión final es la articulación o conjugación de muchas decisiones parciales con sus propias dinámicas y, en no pocas ocasiones, guiadas por intereses fragmentarios. Es decir la suma de decisiones fraccionales genera un plus mediante una especie de sinergia que contribuye a la decisión final (Villamil, 2004)

2.2.8.4. Clases de sentencias

Según Rioja (2015) citando a Azula nos da una clasificación de las sentencias e indica que la clasificación de esta es muy variada y múltiple, para el autor las sentencias se clasifican en: “a) En cuanto a la forma, pueden ser escritas u orales, conforme al sistema que rija el respectivo ordenamiento o el proceso en particular. b) Respecto a la oportunidad en que se profieran, son de única, primera o segunda instancia, de casación y revisión. c) En cuanto a la decisión que en ellas se toma, son inhibitorias y de fondo”.

2.2.8.5.El principio de motivación

Al respecto Coing (1995), para quién "El proceso está al servicio de la decisión justa del litigio. El juez se encuentra así ante dos tareas: descubrimiento de la verdad o constelación fáctica y hallazgo del derecho válido para la misma" (...) "De esas circunstancias resultan las reglas seguidas por el auténtico procedimiento jurídico: el proceso se orienta al mantenimiento de la paz social mediante la solución de litigios; tiene pues que dar lugar a decisiones definitivas". "Tiene que servir a la consecución de la verdad y el derecho; por lo tanto, contiene un procedimiento de conocimiento objetivo, y por lo tanto también como todos los procedimientos de búsqueda de la verdad, tiene que ser revisable pero inaccesible a intromisiones no objetivas, como órdenes, consideraciones personales, etc."

2.2.8.6.El principio de congruencia

El principios de congruencia de acuerdo a Quiroz (2014) "es la correlación o correspondencia que debe existir entre el contenido fáctico de los cargos, sucesiva con el escrito y concluye con la decisión final del juez. No se proporciona información respecto de la metodología aplicada".

2.2.8.7.La claridad o lenguaje jurídico en las resoluciones

Los autores Jiménez & Sancho (2021) indican que "la redacción de una sentencia, por una parte, está supeditada al cumplimiento de la finalidad perseguida, da a conocer la decisión judicial y las razones que la justifican; y, por otra, debe acomodarse a las reglas convencionales de la lengua empleada y de su expresión escrita, a las generales de cualquier género literario y a las específicas del género propio de las resoluciones judiciales".

2.2.8.8.La sana critica

La sana crítica debe ser "un sistema razonable de verificación en una interpretación correcta de un hecho concreto, además, el Juez debe realizar una decisión acuciosa e imparcial, tratando de alejarse lo más posible de sus propias apreciaciones subjetivas" (Cusi, 2018).

2.2.8.9.Las máximas de la experiencia

Según Alejos (2016) “las máximas de la experiencia, llegan a ser el resultado de la percepción de las relaciones que existen -o que parecen existir- entre los hechos establecidos en nuestra mente, a través de un proceso de abstracción mediante la inducción de casos, llegando a crear una regla o patrón que aspira a ser generalizado, basado en el principio id quod plerumque accidit, las cosas que acurren con frecuencia.

2.2.9. Recurso de apelación

2.2.9.1.Concepto

El derecho a recurrir o impugnar una resolución es parte de las garantías constitucionales que tiene todo litigante (doble instancia). Quien se considera afectado por una sentencia o auto final interpondrá la apelación que corresponda para que la recurrida sea revisada. En la oralidad las impugnaciones deben ser presentadas en la propia audiencia y el juez debe conceder el plazo de ley, para que la apelación sea sustentada cumpliendo los requisitos de ley (Polanco, 2020)

2.2.9.2.Fines

Nuestra legislación señala que : “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”; es así que de esta forma establece que “el objeto principal de la apelación debe de entenderse dirigido al acto judicial pero, en concreto, no a las partes expositiva y considerativa de la resolución, sino únicamente a la parte dispositiva o resolutive, porque el pretendido agravio se encuentra en la decisión adoptada por el juez” (Yamunaqué, 2021)

2.2.9.3.Trámite

El artículo 32 de la NLPT prescribe sobre el recurso de apelación donde indica que “la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos. El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días

hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación”.

2.2.9.4. Características

Una de las características importantes sobre el recurso de apelación es su forma y oportunidad en la cual debe ser planteada. El CPC establece siempre un plazo de naturaleza preclusiva para la postulación del recurso de apelación, el cual permite a las partes conocer en concreto la resolución, y luego analizar de manera adecuada los motivos que la sostienen, para (sobre todo por la parte “perdedora”) evaluar su postura frente a la misma (Yamunaqué, 2021).

2.3. Bases teóricas sustantivas

2.3.1. Despido

2.3.1.1. Definición

El despido puede darse de forma justificada o de forma injustificada; el denominado injustificado puede ser arbitrario, nulo, incausado o fraudulento, incluso se puede mencionar al despido que lesiona otros derechos fundamentales. El despido con fraude no cuenta con un marco normativo o una legislación propia (a la vez que no se encuentra tipificado en la ley sustantiva), sino que estos conceptos nacieron a través de la interpretación realizada por el Tribunal Constitucional. A continuación, se señalan los pronunciamientos más invocados al resolver casos del despido denominado fraudulento (Velasquez, 2021)

Según (De La Cruz, 2014) manifiesta que: “El despido constituye el principal medio por el cual se extingue las relaciones laborales sostenidas entre un empleador y un trabajador; por tal sentido se constituye en una de las instituciones en las que se evidencia un interés superlativo de parte de la doctrina y de la jurisprudencia por tratar de dotarla de un mayor contenido y desarrollo; el despido es una decisión unilateral del empleador este debe cumplir con requisitos diversos que lo doten de legitimidad y legalidad caso contrario devendría en un acto arbitrario que no es tolerado en un estado de derecho; es la causal más relevante de las existentes para la terminación de la relación laboral y respecto de él se trata siempre de evitar que se

emplee con abuso por parte del empleador de allí que ponga de manifiesto la capacidad del derecho para poner equilibrio en su desigualdad evidente que se hace más patente. En sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada”.

2.3.2. Despido incausado

2.3.2.1. Concepto

El despido con fraude amerita reposición cuando el empleador invoca una causa que no existe o se basa en pruebas fabricadas o bien presiona al trabajador para despedirlo, ya sea condicionar su renuncia o se llega a un acuerdo con vicio de la voluntad, a la vez cuando se imputa faltas vulnerando el principio de tipicidad (Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N.º 01984-2012-PA/TC, fundamento N.º 4).

El despido incausado y fraudulento produce la indemnización por parte de la patronal a favor del trabajador. Así mismo Se ha establecido que en los reclamos laborales sobre despido incausado y fraudulento, los jueces laborales emiten sus sentencias en forma diferencial, provocando desconcierto y confusión entre los litigantes y letrados patrocinadores (Catacora, 2016).

Tomando en cuenta la sentencia del Expediente N° 976-2001-AA-TC24, conocido como el caso Eusebio Llanos Huasco, un tipo de despido arbitrario es el despido incausado. Dicho despido se da cuando el empleador despide al trabajador sin invocar causa alguna derivada de la conducta o labor que la justifique, ya sea de manera verbal o escrita; y conforme al fundamento 15 literal b) el Tribunal Constitucional prescribe que esta figura se estableció en la sentencia del Expediente N° 1124-2002-AA/TC25 en el caso Telefónica; con el fin de cautelar la vigencia del artículo 22 de la Constitución y conexos.

2.3.2.2. Causas del despido incausado

Las causas se origina cuando no existe expresión de causa de despido, por la termino o fin del contrato de trabajo de duración determinada desnaturalizado, así como por

la terminación del contrato de locación de servicios desnaturalizada, la desnaturalización del convenio de prácticas profesionales y la jubilación forzosa del trabajador (Valderrama & Tovalino, 2014)

Así tenemos:

- a. **Por no expresar la causa de despido:** Es el que se origina cuando se omite en la comunicación escrita señalar la causa del despido y adicionalmente, cuando se da en forma verbal. Se puede incluir los despidos de hecho, en los que tampoco existe expresión de causa, por su propia naturaleza, por no existir, además, ningún tipo de comunicación entre el trabajador y empleador (Valderrama & Tovalino, 2014).
- b. **Por la terminación del contrato de trabajo de duración determinada desnaturalizado:** tal como lo indica Blancas (2013), se da cuando se despide al trabajador, bajo el supuesto vencimiento del contrato de trabajo sujeto a modalidad de duración determinada; teniendo en cuenta la desnaturalización del contrato, en atención al Principio de la Primaridad de la Realidad y el Principio de Continuidad, en razón de celebrarse dicho contrato en forma temporal, cuando dicho trabajo es de carácter ordinario y permanente, con sucesivas renovaciones.
- c. **Por la terminación del contrato de locación de servicios desnaturalizados:** Se origina cuando el empleador celebra un contrato de naturaleza civil con el trabajador, a fin de ocultar la verdadera naturaleza de la relación labor existente, con el único fin de no cumplir con las normas laborales y sus consecuencias que esto origina. También, se presenta cuando, se mantiene oculto la relación laboral, sin la celebración de ningún contrato entre el trabajador y empleador; debido a que, en base a la aplicación del Principio de la Primaridad de la Realidad y de la comprobación de los tres elementos como la subordinación frente al empleador, la prestación personal de trabajo y la remuneración percibida (Valderrama & Tovalino, 2014).
- d. **La desnaturalización del convenio de Prácticas Profesionales:** sobre este caso lo podemos encontrar de forma expresa en el artículo 51 de la Ley N° 28518, las desnaturalizaciones de las modalidades formativas se dan por: “1.

Falta de convenio de modalidad formativa debidamente suscrito. 2. Falta de capacitación en la ocupación específica realizada y/o cuando las actividades desarrolladas por el beneficiario son ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio. 3. Por continuación de la modalidad formativa, luego que se venció la fecha estipulada en el convenio o de su prórroga, o por el exceso del plazo máximo señalado en la Ley. 4. Cuando se incluye con el beneficio de alguna de las modalidades formativas, a las personas que tiene relación laboral con la empresa contratante, ya sea de manera directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente. 5. Por presenta documentos falsos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo con el fin de acogerse al incremento porcentual adicional, al cual se refieren los artículos 17 y 32 o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su reglamento estipula. 6. Cuando existe simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa. 7. Y por el exceso en los porcentajes limitativos correspondientes”.

- e. **La jubilación forzosa del trabajador:** Se origina, cuando la relación laboral se extingue bajo el supuesto de la jubilación obligatoria por alcanzar el límite máximo de edad. Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 594-99-AA/TC señaló que, “a los docentes universitarios, no le es compatible la Ley Universitaria, ya que vulnera los derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario; agregando que, el hecho de que el docente llegue a una cierta edad, no disminuye necesariamente las aptitudes requeridas, ya sea para labores académicas, funciones administrativas o alta dirección”.

2.3.3. Reposición laboral

2.3.3.1. Concepto

De Lama (2014) comenta que el empleado afectado, que buscaba la reposición frente al despido, “encontró en el proceso constitucional de amparo la posibilidad de lograr su cometido pese a que su despido no se haya basado en alguna de las causales recogidas en el artículo 29 de la LPCL”.

Según Salazar (2021) quien al referirse al tema sostiene que a través del proceso abreviado laboral se permite petitionar la reincorporación y la indemnización bajo la figura de la acumulación subordinada, de tal forma que ante la desestimación de la primera se proceda el análisis de la segunda, para lo cual es deberá verificar la existencia de un despido arbitrario. Otro punto debatible, que ya ha sido analizado por la Corte Suprema, es la acumulación de una pretensión implícita adherido a la pretensión principal de reposición y que sea tramitada en la vía abreviada. Asimismo, en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2013, se sostuvo que era un deber el pronunciamiento sobre el pedido implícito en atención al sistema oral que rige la actividad procesal laboral.

Desde la perspectiva legal el Decreto Supremo N° 003-97-TR regula el despido desde el principio de causalidad, que exige que el cese se deba a una situación referida a la capacidad o conducta del empleado. Consecuentemente, si el despido no se sustenta en causa justa, o esta no puede ser comprobada, se consideraría como un acto antijurídico, siendo por el contrario legítimo, aquel despido que se encuentre debidamente justificado.

2.3.4. Beneficios sociales laborales

2.3.4.1. Concepto

Bueno (2016) refiere que los beneficios sociales “son todos aquellos beneficios que están determinados por la ley”

De acuerdo a Barragán et al. (2019) las empresas que brindan beneficios laborales óptimos generan capacidad de esfuerzo que impulsan a las personas hacia el logro y a seguir esforzándose para que se tenga mayor retribución y reconocimiento de la realización de su función, demostrando una mayor responsabilidad e interés en el trabajo. Entre los beneficios que se encontraran estará: contratación, equidad salarial, crecimiento y desarrollo, todos estos beneficios estarán mediados por las políticas y estrategias organizacionales.

En otro sentido Barragán mencionan que los beneficios laborales en las organizaciones, existe un aspecto muy importante el cual es el crecimiento y

desarrollo que los trabajadores puedan obtener en las empresas, de esta manera se pueden explorar y fortalecer las potencialidades de los empleados, promover a los trabajadores de cargo por aumento en sus capacidades, capacitar al personal para que se genere un avance continuo hacia el cumplimiento de la estrategia de la organización (Barragán et al, 2019)

De acuerdo a Vilela (2019) los beneficios sociales son todos aquellos pagos que se abonan no como contraprestación por la labor que realiza el trabajador, sino por tener la calidad de tal, a efectos de asegurar su inclusión social y la de su familia constituyendo de esta manera un plus, un agregado a su remuneración mensual, cuyo carácter remunerativo o no, es fijado por ley también dice que serían beneficios sociales, además de la Compensación por Tiempo de Servicios, el Seguro de Vida Ley y la Bonificación por Tiempo de Servicios, el descanso semanal obligatorio, los Feriados no Laborables y el Descanso Vacacional.

Finalmente cabe precisas que para Bueno Tizón derechos laborales y beneficios laborales no son términos que necesariamente implican lo mismo, por lo que no pueden ser considerados como sinónimos ya que “todo beneficio social es un derecho laboral, pero no todo derecho laboral es un beneficio social” (Bueno, 2016)

2.3.4.2. Remuneraciones

La remuneración constituye la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador por sus servicios. Sin embargo, existen ciertos supuestos previstos por ley en los cuales el empleado otorga la contraprestación sin que exista el servicio efectivo. Y debe de entenderse por remuneración como aquel íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea su forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición (Silva & Mamani, 2017).

La remuneración ha sido reconocida como derecho fundamental por diversas razones, especialmente por sus múltiples caracteres que se encuentran instituidos en la Constitución Política del Perú y en los Tratados Internacionales; las dos razones fundamentales de protección a la remuneración son por los siguientes:

- **Por su carácter alimentario o de sustento:** Tiene por función primordial “reducir las necesidades básicas del trabajador y de su familia que depende de él, logrando así su subsistencia acorde a su dignidad, por ello tiene carácter alimentario, el cual determinará sus condiciones de vida”.
- **Evita o aminora las relaciones de dependencia económica entre trabajador y empleador:** “En la relación laboral el trabajador es considerado como la parte más débil, mostrándose el empleador con más poder por los diversos recursos que tiene frente a sus trabajadores; por ello se le debe proteger frente a las prácticas que realice el empleador en beneficio propio, siendo necesario ejercer un control sobre el poder que tiene el empleador en la relación contractual, pues dichas prácticas pueden hacer dependiente al trabajador de su empleador; por ende es necesario salvaguardar el derecho a la remuneración justa” (García, Valderrama, & Paredes, 2014).

La remuneración está protegida por las leyes en función de la necesidad de evitar la excesiva dependencia del trabajador con respecto al empleador los reajustes se dan por decisión del gobierno o por efectos del trato directo.

2.3.4.3. Gratificaciones

De acuerdo a nuestra legislación, el empleado tiene derecho al pago de 2 gratificaciones por año, la primera en julio y la segunda en diciembre. “Cada gratificación es equivalente al salario mensual que el empleado está recibiendo en el momento en que se paga dicha gratificación” (García, Valderrama, & Paredes, 2014).

El monto de cada una de las Gratificaciones Legales equivale a la remuneración mensual que percibe el trabajador en la medida que hubiera laborado en forma completa el semestre respectivo; si solo laboró parte de él 59 le corresponderá percibir el pago en forma proporcional a los meses y días laborados aspecto que será ampliamente desarrollado en el siguiente Capítulo de la presente investigación (Vilela, 2019)

2.3.4.4. Descanso vacacional

Bueno (2016) señala que:

Sea como descanso físico o como pago vacacional, las vacaciones se constituyen en un beneficio social del trabajador, puesto por haber sido reconocido por ley como tal. “En ese sentido, en concordancia a lo estipulado en el artículo 11° del Decreto Supremo N° 012-92-T, tendrán derecho a vacaciones los trabajadores que cumplan cuando menos una jornada ordinaria mínima de 04 horas diarias, en consecuencia, los trabajadores a tiempo parcial que desempeñen sus servicios en una jornada promedio diaria menor de 04 horas se encontrarán excluidos de este beneficio”.

Las vacaciones son un descanso para el trabajador, han sido reconocidas como tal, y conllevan al pago del sueldo, se excluye de este beneficio a los trabajadores a tiempo parcial menor de 4 horas.

2.3.4.5. Compensación por tiempo de servicios

La CTS es un beneficio social que “busca cubrir las contingencias derivadas de la terminación del empleo; esta compensación se devenga desde el primer mes del inicio de la relación laboral. El empleador debe hacer el depósito de la CTS en la cuenta bancaria indicada por el empleado dos veces al año (mayo y noviembre), el monto semestral a ser depositado equivale a un doceavo de la remuneración por cada mes completo de servicios durante dicho período” (García, Valderrama, & Paredes, 2014).

La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio de larga data en nuestra legislación, que en sus inicios fue denominada indemnización por tiempo de servicios ya que era un monto que se entregaba al cese de un trabajador debido al despido de su empleador. En ese contexto, la denominación era la adecuada pues la CTS se otorgaba como un resarcimiento por el perjuicio que le originaba al trabajador el despido sufrido (Vilela, 2019)

2.3.4.6. Participación de utilidades

Las utilidades son “un derecho de los trabajadores reconocido constitucionalmente en los siguientes términos: El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación, y

que tiene por objeto, de alguna manera, acceder a las utilidades netas que percibe el empleador como consecuencia de su gestión empresarial” contempladas por el Título del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Artículo 5°, D. Leg. N° 892 (Silva & Mamani, 2017).

En principio la participación de utilidades consiste “en pagos adicionales realizados a los trabajadores en función del logro de un cierto beneficio por parte de sus empresas. Las utilidades anuales son el justo reconocimiento a que después de un año de prestación de servicios a su empleador se les la participación legítima y reivindicativa a recibir un reconocimiento económico a su favor como compensación por ser parte importantes y trascendente en el valor agregado al capital aportado por el trabajador” (Silva & Mamani, 2017).

2.3.4.7. Asignación familiar

De acuerdo al artículo 3° del D.S. N° 035-90-TR la asignación familiar establecida por la ley tiene el carácter y naturaleza remunerativa. En consecuencia, su pago debe ser realizado por el empleador de la misma forma que se realiza el pago de la remuneración de trabajador.

Esta asignación les corresponde a los trabajadores en virtud de los hijos que tengan su cargo, esta caduca cuando los hijos lleguen a los 18 años, siempre que haya concluido sus estudios o que no estudien.

2.3.4.8. Criterios de los beneficios sociales:

De acuerdo a Tomaya (2016) dice que del término beneficio social se han obtenido cinco criterios:

- a. Criterio restrictivo:** este criterio restringe los beneficios sociales a aquellos conceptos considerados como tales. Ta como lo indica el Decreto Legislativo N° 688, “solo son beneficios sociales el seguro de vida, la derogada bonificación por tiempo de servicios y la CTS”.
- b. Criterio amplio:** considera beneficio social a “todo complemento y suplemento, independientemente del nombre o modalidad de entrega, sea

consagrado por la ley o sea acordado entre las partes. En esto recae en los aumentos o beneficios económicos logrados en base al trato directo o la negociación colectiva en todo caso deben estar sujetos a los descuentos de ley”.

- c. Criterio diferenciado:** existe una diferenciación entre la remuneración y los beneficios sociales. “Hablar de remuneración y beneficios sociales es hablar de una relación de género-especie, puesto que, todo beneficio social es un derecho, no obstante, no todo derecho es un beneficio social; en otras palabras, el derecho es el género y el beneficio social es la especie”.
- d. Criterio excluyente:** este criterio considera como el único beneficio social a la compensación por tiempo de servicios.
- e. Criterio legal:** Según este criterio, los beneficios sociales son “aquellos que han sido únicamente consagrados en la norma jurídica con carácter de ley.

Sea cual fuere el criterio adoptado, los beneficios sociales son aquellos que el trabajador recibe, y que están consagrados por ley”.

2.3.5. El derecho al trabajo.

2.3.5.1. Concepto

El artículo 22 de la Constitución establece que “el trabajo es un deber y un derecho; es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Marcerano (1995) manifiesta que “lo primero a distinguir cuando hablamos del trabajo como un derecho, es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de éste; el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajador en particular”.

Marcerano concluye manifestando que “el derecho al trabajo no es uno de aplicación inmediata ni programático, por cuanto en ambos casos sería exigible a un sujeto en particular, y dentro de una economía social de mercado, eso es imposible. El derecho al trabajo no es un derecho exigible al Estado ni a los empresarios. En consecuencia, para Marcerano el derecho al trabajo, en cuanto al derecho de acceder a uno en concreto, constituye una norma de principio” (Marcerano, 1995).

El derecho al trabajo o Derecho Laboral viene a ser un Derecho Constitucional, Fundamental y Social, que se halla ligado a la naturaleza humana, cuando la actividad laboral está sujeta a una relación de dependencia, se crean mecanismos encargados de regular y velar para que las partes que intervienen en una relación laboral no se extralimiten de sus atribuciones, fiscalizando sus actividades y conduciendo a que se cumpla con lo establecido por la ley, principios constitucionales, tratados internacionales ratificados por el Estado, esto con el fin de proteger a todos los sujetos que intervienen en una relación laboral (Cundulle, 2018).

2.3.5.2.El Contrato de Trabajo y la Relación Laboral

Invocando a Neves (1993) indica que “la falta de empleo formal lleva a los trabajadores a incorporarse a la legión de quienes están en el sector informal, con baja productividad y reducida contribución al avance social”.

El contrato de trabajo es “el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar actividad subordinada por remuneración. El contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador” (Neves, 2003).

2.3.5.3.Principios del derecho del trabajo

Pla (1998) señala que los principios del derecho del trabajo, no pueden confundirse con los principios generales del derecho, pues estos no se identifican con los principios propios de una disciplina particular”.

Según Palacios (2018) dice que tales principios son exclusivos del derecho del trabajo. De ahí que su interpretación, así como aplicación en consonancia con el ordenamiento jurídico, siguen una lógica que resulta ajena a otras ramas del derecho debido al enfoque social que lo atraviesa y a la especial relación asimétrica que existe entre las partes conformadas por el empleador y el trabajador.

a. Principio del in dubio pro operario

Vicuña & Santos (2016) interpretan el principio pro operario de la siguiente forma:

“El indubio pro operario es un mecanismo para compensar la dificultad probatoria del trabajador, si bien se ha limitado el indubio a la interpretación normativa, hay quienes sostienen la vigencia de este principio ante toda situación de duda; no sólo ante la duda normativa sino también la duda fáctica u oscuridad a favor del trabajador. En el derecho laboral este se materializa en el Art. 23.4 literal a) que prescribe que incumbe al demandado la carga de la prueba del pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, así como, su extinción o inexigibilidad”

El principio de interpretación favorable para el trabajador y tiene como finalidad proteger los intereses del trabajador en una relación laboral con el empleado, deduce que en caso de duda se aplicará en el sentido más favorable para el trabajador, así cuando exista duda entre normas o estas sean ambiguas o no estén claras, la interpretación que se dé a cada una de ellas será a favor del empleado, favoreciéndole como establece la ley (Cundulle, 2018)

b. El principio protector

Se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad; responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador (Pla, 1998)

c. Principio de la primacía de la realidad

El principio de la primacía de la realidad “es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal”.

d. Principio de irrenunciabilidad

De acuerdo a Cundulle (2018) quien indica que los derechos, beneficios, condiciones de los trabajadores no se pueden tocar ni desmejorar, ya que de hacerlo se iría ir en

contra del ordenamiento jurídico. Las disposiciones Constitucionales son claras, en el sentido de que el estado se encuentra obligado en velar y garantizar la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, para que estos no se vulneren ni se desconozcan ante la sociedad y la autoridad.

f. Principio de iniciativa de parte

La iniciativa de parte señala Ticona (1998) que “una persona diferente al juez, debe ejercitar el derecho de acción, interponiendo la respectiva demanda, para que el proceso se inicie. Propiamente la parte que sobreviene en demandante, es la que ejercita el derecho de acción; por consiguiente, dicha parte puede estar constituido por una o varias personas, naturales y/o jurídicas”.

Según el autor la acción o interposición de la demanda pueden ser hecha por uno o varios trabajadores según sea el caso, sin embargo, si el fallo fuera beneficioso al trabajador querellante este tiene valor vinculante con los demás.

2.3.5.4. Sujetos del Contrato de Trabajo

- a. El trabajador:** ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por Ley para realizar el trabajo. (Romero, 2012).
- b. El Empleador:** Conocido también como “patrono o principal; el empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración”.

Esta relación ha sido tildada de desigual en virtud de que el empleador es quien tiene mayor poder, por ello el jurado respectivo está en el deber de tutelar debidamente los derechos del trabajador.

2.3.5.5. Elementos del Contrato de Trabajo

- A. Elementos Genéricos:** Zavaleta (2001) indica que

“En todo contrato se requiere el consentimiento, consideramos que estos elementos, implícitamente ya deben estar al momento de surgir el contrato de trabajo”.

B. Elementos Esenciales: Para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurran los tres elementos esenciales:

a) Prestación personal de servicios

El trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa.

b) Subordinación

Boza (2000) “manifiesta que la subordinación es un elemento contingente, es decir, es un poder jurídico que detenta el empleador, pero no siempre tiene que ser ejercitado, mucho menos con la misma intensidad cada ocasión. Por tanto, la falta de ejercicio de algunas de las facultades inherentes al poder dirección (por ejemplo, el empleador constata una infracción y no lo sanciona) no desvirtúa ni hace que desaparezca la subordinación”.

Estos elementos deben existir, o ya existen desde el momento que se firma el contrato de trabajo por ello se consideran como inherentes al mismo, se recurre a menudo para demostrar la vulneración de este contrato.

c) Remuneración

El término salario subsiste con la misma generalidad que la expresión remuneración, pese a que, con una significación más restringida, indica también el pago efectuado al obrero (Morales, 1993)

Según este autor, el pago o remuneración sin ser términos semejantes existen en la relación del empleo, se fija por disposición del gobierno, o por la voluntad del empleador.

C. Elementos Típicos: Los elementos típicos, son ciertas características que los ordenamientos laborales buscan fomentar por cuanto su presencia favorece a los trabajadores.

2.3.5.6. Formalidad del Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo sujeto a modalidad, “en la cual se permite pactar a plazo fijo, se celebrarán en algunas circunstancias y cumpliendo determinadas formalidades, necesariamente deben constar por escrito” (Romero F. , 2011).

2.3.5.7. El Contrato de Servicios No Personales

En otro sentido Vargas (2015) señala que el contrato de servicios no personales también encubría relaciones laborales generando al igual que la locación de servicios la judicialización de los casos que concluían con el amparo de los derechos de los trabajadores; las demandas judiciales por desnaturalización de contrato se sustentaban en la aplicación del principio de primacía de la realidad, pues no importa el nombre que se le dé al contrato, ni los términos del documento suscrito, sino la realidad de los hechos, como es la prestación de servicios bajo relación de subordinación, dependencia y pago de remuneración periódica.

2.4. Marco conceptual

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

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, en el expediente N° 00753-2015-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura - Piura, ambas son de rango muy alta, respectivamente

3.2. Hipótesis específicas

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

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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

1. **Tipo de investigación.** La investigación es de tipo cualitativa.

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

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

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

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

2. **Nivel de investigación.** El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

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

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

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

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

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

4.2.Diseño de la investigación

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

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

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

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

4.3.Unidad de análisis

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

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

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, que trata sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros

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

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa;

no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

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

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

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

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

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de

cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

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

1. De la recolección de datos

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

2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual

quedó documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

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

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

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

TÍTULO DE LA TESIS

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL, EN EL EXPEDIENTE N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA-PIURA. 2022

G/ E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05; del distrito judicial de Piura - Piura. 2022?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05; del distrito judicial de Piura - Piura. 2022.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05; del distrito judicial de Piura - Piura. 2022, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

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

4.8.Principios éticos


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

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

V. RESULTADOS

5.1.Resultados

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura-Piura 2022.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]	
Introducción	 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA QUINTO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA EXPEDIENTE : 001450-2021-0-2001-JR-LA-05 MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS DEMANDADO : A DEMANDANTE : B	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de</p>				X						8	

	<p style="text-align: center;">B</p> <p>JUEZ : C</p> <p>SECRETARIO : C</p> <p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA</u></p> <p><u>RESOLUCIÓN NÚMERO CUATRO (04)</u></p> <p>Piura, diecisiete de agosto</p> <p>Del año dos mil veintiunos. -</p> <p>I.- ASUNTO:</p> <p style="padding-left: 40px;">VISTOS; resulta de autos que por escrito la señora B y B, solicitan tutela jurisdiccional efectiva e interponen demanda en la vía procedimental del proceso ordinario laboral, contra A, solicitando como <i>Pretensiones Principales</i>: desnaturalización de los contratos modales al no establecer las causas objetivas de contratación según el artículo 77 inciso d del TUO del Decreto Legislativo 728, y nuestras actividades no tienen la condición de temporales. En consecuencia, se reconozca el vínculo laboral a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, dejar sin efecto el despido al haberse producido un despido incausado y se ordene la</p>	<p>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 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>reposición laboral en el puesto de trabajo: agente de serenazgo. En consecuencia, se proceda con la correspondiente incorporación a planilla de obreros contratados a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, indemnización por daños y perjuicios producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el monto de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) a cada una de las accionantes, en el monto total de S/. 8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES), y pago de beneficios sociales por los conceptos de: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bono por escolaridad, en el monto total de S/. 22,200.00 (VEINTIDÓS MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES), y como <u>Pretensión Accesorias</u>: Intereses legales, costas y costos del proceso, pago de daños punitivos producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral</p> <p>II.- ANTECEDENTES:</p> <p>1. Con fecha 18 de junio de 2021, la señora B y B (las demandantes, las actoras o las accionadas) interponen demanda</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>				X							
-----------------------	---	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contra A, solicitando la desnaturalización de los contratos modales al no establecer las causas objetivas de contratación según el artículo 77 inciso d del TUO del Decreto Legislativo 728, y nuestras actividades no tienen la condición de temporales. En consecuencia, se reconozca el vínculo laboral a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, dejar sin efecto el despido al haberse producido un despido incausado y se ordene la reposición laboral en el puesto de trabajo: agente de serenazgo. En consecuencia, se proceda con la correspondiente incorporación a planilla de obreros contratados a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, indemnización por daños y perjuicios producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el monto de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) a cada una de las accionantes, en el monto total de S/. 8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES), y pago de beneficios sociales por los conceptos de: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bono por escolaridad, en el monto total de S/. 22,200.00 (VEINTIDÓS MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES).</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>2. Se admite a trámite la demanda mediante Resolución N° 01 de fecha 25 de junio de 2021 y se señala fecha de audiencia de conciliación, la misma que se realiza con fecha 06 de agosto de 2021; en la cual A (la demandada, la emplazada o la accionada), se apersona al proceso y contesta la demanda, solicitando que la misma sea declarada infundada en todos sus extremos; quedando la causa expedita para sentenciar al diferir el fallo para el día de hoy (18.08.2021); siendo este su estado procesal.</p> <p>III.- ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:</p> <p>3. Las demandantes señalan que en su condición de Agentes de Serenazgo hemos laborado de forma permanente e ininterrumpida para la A, cumpliendo con un horario de trabajo, registrando asistencia a la hora de entrada y salida, cumpliendo con el horario establecido (por turnos); hemos sido contratadas bajo contratos modales regulados por el Decreto Legislativo 728.</p> <p>4. Que, con fecha 31 de mayo de 2021 hemos sido despedidas, dando así por culminado nuestro vínculo laboral con la demandada. Nuestro despido lo acreditamos con el Acta de Constatación 20168323, en la que señalan que muchos serenos</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>han sido despedidos por múltiples razones, como son falta de presupuesto, el incumplimiento de labores, y otros; todo ello en razón del artículo 37 del TUO del Decreto Legislativo 728: “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”.</p> <p>5. Que, desde el inicio de nuestra relación laboral hemos sido contratadas bajo contratos por inicio o incremento de actividad, sin diferenciar, sabiendo que no se trata de la misma modalidad contractual, sino que, el contrato por inicio de actividad es diferente al contrato por incremento de actividad</p> <p>IV.- ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA:</p> <p>6. La emplazada, señala que en referencia a la supuesta “desnaturalización” de los Contratos Modales que alegan ambas demandantes, del periodo del 03 de enero del 2019 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante A, y del periodo del 02 de febrero del 2020 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante A, PERO SOLO HAN PRESENTADO DOCUMENTOS DESDE EL MES DE SEPTIEMBRE DEL 2020, POR LO QUE NO ACREDITAN EL PERIODO ANTERIOR A DICHO MES, E INCLUSO EN</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>EL INFORME ESCALAFONARIO N° 203-2021-MDC-SGRH-ESC.Y.ARCH-BBVV SE SEÑALA QUE LAS DEMANDANTES SOLO REGISTRAN CONTRATACIÓN MODAL DESDE EL MES DE SEPTIEMBRE DEL 2020, por lo que previamente hay que tener en cuenta la distribución de la carga de la prueba que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.</p> <p>7. Que, ha quedado acreditada la causa objetiva de la contratación modal a la que fueron sometidas las demandantes, y esto debido a la política pública de lucha contra la criminalidad en el distrito que como gestión municipal venimos implementando, por ello se requirió una serie de contratación de recursos humanos, entre ellos la contratación como serenos de ambas demandantes, asimismo, sus contratos en el artículo primero se señala como justificación: “... <i>por necesidad de servicio, debido al incremento de los puestos de auxilio rápido – PAR, para fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población, requiere personal para laborar como SERENO</i>”; además se ha contemplado la duración del mismo, el cual no es superior a los 03 años que establece como máximo para este</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>tipo de contratación modal, y que el artículo 74° del TUO del D. Leg. N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que no se puede pretender AMPARAR un ejercicio abusivo del derecho a efectos de obtener un beneficio.</p> <p>8. Que, ambas demandantes no han acreditado el daño sufrido que alegan en su demanda, siendo que no se ha señalado la existencia de una causalidad entre el supuesto detrimento patrimonial y la supuesta conducta dañosa de nuestra representada, máxime si se ha acreditado que no ha existido una conducta irregular en la contratación modal del demandante siendo que se le ha contratado mediante contratos estipulados en la normatividad, además que en los fundamentos anteriores se ha demostrado la validez de los mismos contratos, en consecuencia, no es amparable esta pretensión al no haberse acreditado una conducta arbitraria de la Municipalidad y en merito a la carga probatoria no se puede otorgar esta indemnización por meros señalamientos o afirmaciones, además de ser accesoria y depende de la pretensión principal.</p> <p>V.- PRETENSIONES MATERIA DE CONTROVERSIA:</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>9. De conformidad con el acta de audiencia de conciliación, se advierte que se fijaron como pretensiones las siguientes:</p> <p>A. <u>PRETENSIÓN PRINCIPAL:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desnaturalización de los contratos modales al no establecer las causas objetivas de contratación según el artículo 77 inciso d del TUO del Decreto Legislativo 728, y nuestras actividades no tienen la condición de temporales. En consecuencia, se reconozca el vínculo laboral a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728. 2. Dejar sin efecto el despido al haberse producido un despido incausado y se ordene la reposición laboral en el puesto de trabajo: agente de serenazgo. En consecuencia, se proceda con la correspondiente incorporación a planilla de obreros contratados a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728. 3. Indemnización por daños y perjuicios producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el monto de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) a cada una de las accionantes, en el 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>monto total de S/. 8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES).</p> <p>4. Pago de beneficios sociales por los conceptos de: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bono por escolaridad, en el monto total de S/. 22,200.00 (VEINTIDÓS MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES).</p> <p>B. <u>PRETENSIÓN ACCESORIA:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Intereses legales 2. Costas y costos del proceso 3. Pago de daños punitivos producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura.

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura. Piura 2022.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>VI. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN JURISDICCIONAL:</p> <p>10. El Estado garantiza a toda persona natural o jurídica, el derecho a ejercer la Tutela Jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, la misma que debe ejercitarse con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo prescrito en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú concordante con el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil; por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional resolver el</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se</i></p>				X				16		

	<p>conflicto de intereses o eliminar incertidumbres con relevancia jurídica, incoada a través de la presente acción por las demandantes, con la finalidad de lograr la paz social en justicia.</p> <p>11. Para emitir un pronunciamiento válido sobre el fondo de la controversia, la juzgadora deberá de valorar todos los medios probatorios de manera conjunta, conforme el principio de comunidad de prueba, apreciando su criterio libre y razonable, y conforme a las reglas de la sana crítica. Así, el artículo 30° de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada. Dicha norma concuerda a plenitud con el artículo 197° del Código Procesal Civil que agrega la obligación del juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que <i>“(...) la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al</i></p>	<p><i>puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido 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/</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no amular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor</i></p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos” (Casación N° 2558-2001-Puno).</i></p>	<p><i>decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>											
<p>Motivación del derecho</p>	<p>A. Fundamentos de hecho y de derecho respecto de las pretensiones materia de juicio.</p> <p>12. Del audio y video de la audiencia de conciliación, se aprecia que las demandantes pretenden la desnaturalización de los contratos modales al no establecer las causas objetivas de contratación según el artículo 77 inciso d del TUO del Decreto Legislativo 728, y nuestras actividades no tienen la condición de temporales. En consecuencia, se reconozca el vínculo laboral a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, dejar sin efecto el despido al haberse producido un despido incausado y se ordene la reposición laboral en el puesto de trabajo: agente de serenazgo. En consecuencia, se proceda con la</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la</p>				<p>X</p>							

<p>correspondiente incorporación a planilla de obreros contratados a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, indemnización por daños y perjuicios producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el monto de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) a cada una de las accionantes, en el monto total de S/. 8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES), y pago de beneficios sociales por los conceptos de: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bono por escolaridad, en el monto total de S/. 22,200.00 (VEINTIDÓS MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES). En ese sentido, corresponde emitir pronunciamiento respecto a dichas pretensiones, determinando previamente cuales son hechos que no necesitan de actividad probatoria.</p> <p><i>a.1. Hechos que no necesitan de actuación probatoria</i></p> <p>13. No se establecieron al haberse aplicado el juzgamiento anticipado del proceso (artículo 43° de la NLPT).</p> <p>B. Respecto a la categoría laboral de las actoras</p>	<p><i>legalidad). Si cumple</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>14. Antes de ingresar analizar la existencia del vínculo laboral entre las partes procesales, corresponde determinar en primer lugar la categoría laboral de las demandantes B y B y el régimen laboral aplicable.</p> <p>15. De la lectura del escrito de demanda y del audio y video de la audiencia, las demandantes señalan que prestaron servicios realizando labores de agente de serenazgo, cargo que no ha sido cuestionado por la demandada.</p> <p>16. Por lo tanto, las funciones que realizaban las actoras pertenecen a la categoría de obrero municipalidad, a razón que las características de sus labores son esencialmente físicas, resultándole aplicable el régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>17. Sobre el tema, el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Nueva Ley Orgánica de Municipalidades, prescribe lo siguiente: <i>“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen” (el resaltado es nuestro)</i></p> <p>C. Respecto a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad</p> <p>18.En cuanto a la existencia del vínculo laboral y a su prestación ininterrumpida, corresponde señalar que el contrato de trabajo, salvo las limitaciones de orden público que están sintetizadas en el mínimo social o convencional establecido para la empresa donde se ejecutará el propio contrato, constituirá siempre un acuerdo de voluntades encaminadas a que el empleador se beneficie de una labor ajena que previamente ha establecido orgánicamente como consonante a sus intereses por el que remunera y, de parte del trabajador, ejecutar subordinada y lealmente el encargo convenido. Dentro de esta perspectiva, el contrato de trabajo es un contrato personal más de los que existen que,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>por las reservas legales impuestas, ha de sujetarse a dichas limitaciones pero sin vaciar el contenido de los elementos que esencialmente se presentan en todo contrato (voluntad, consentimiento, causa, objeto, conformidad con el orden público, forma, entre otros)”.</p> <p>19. De la revisión de los medios probatorios presentados, como contratos de trabajo sujetos al D.L N° 728, comprobantes de pago y boletas de pago, se advierte que las demandantes han venido laborando a través de contratos de trabajo sujeto al Decreto Legislativo N° 728 (Contrato por inicio o incremento de actividad), <u>desde el 03 de enero de 2019 hasta mayo de 2021</u>, para A, y <u>desde el 02 de febrero de 2020 hasta 31 de mayo de 2021</u>, para A, a razón de ello, las actoras solicitan que se declare la desnaturalización de su contratación bajo esa modalidad, al haber realizado la función de obrero como agente de serenazgo por la cual debió ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>20. Respecto al contrato modal de trabajo por inicio de actividad, el artículo 57 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece:</p> <p><i>“[e]l contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el <u>inicio de una nueva actividad empresarial</u>. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”.</i></p> <p>21. El dispositivo legal que citamos se relaciona con el artículo 72 del referido Decreto Supremo, el cual establece entre los requisitos formales que deben reunir los contratos modales, el consignar la causa objetiva determinante de la contratación:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, <u>debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral</u>” (el subrayado es nuestro).</i></p> <p>22. Estando a lo expuesto, es preciso determinar que si bien en el Decreto Supremo N° 003-97-TR en su Capítulo II hace referencia literalmente al <u>Contrato por Inicio o Incremento de Actividad</u>, también es verdad que debemos diferenciar cuando estamos frente a un contrato sujeto a modalidad por inicio de actividad y cuando frente a un contrato modal por incremento de actividad.</p> <p>23. Para Arce Ruiz, el <u>inicio de una nueva actividad</u> implica lo siguiente:</p> <p><i>“La “nueva actividad” incluye el inicio de una actividad empresarial ya sea en el marco de una nueva persona jurídica o de nuevos establecimientos o centros de trabajo, si se toma como referencia el sustrato orgánico</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>que sustenta la actividad, y hasta el inicio de nuevas actividades sin necesidad de constituir una nueva persona jurídica o de abrir nuevos centros o establecimientos. Bastara que el empresario diga cómo se ha abierto un nuevo mercado para su empresa o como necesita una actividad dirigida a la propaganda de la empresa para que pueda contratar en actividades permanentes a los trabajadores que considere necesarios para un plazo no mayor a tres años”.</i></p> <p>24. Por otro lado, en cuanto al incremento de la actividad ya existente, según Arce Ruiz, no se trata de una actividad en términos lógicos, si no que se refiere a un incremento en las actividades empresariales antiguas. Por lo tanto, podemos concluir que ambos contratos modales tienen diferente justificación. Por un lado, el contrato por incremento de actividad requiere especificar la causa objetiva que justifique la contratación temporal, mientras que cuando hablamos de un contrato sujeto a modalidad <u>por inicio de actividad</u>, bastará con precisar y acreditar el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>inicio de la nueva actividad para la que se contrata al trabajador.</p> <p>25. En el caso de autos, obra el contrato suscrito entre las partes, el cual establece en su cláusula primera que:</p> <p>PRIMERO: EL EMPLEADOR- B, de conformidad con el artículo IV de la ley 27972 de la Nueva Ley Orgánica de Municipalidades, señala que los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, la misma que se encuentra debidamente identificada con RUC. N° 20172618864, y que, por necesidad de servicio, debido al incremento de los puestos de auxilio rápido – PAR, para fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población, requiere personal para laborar como SERENO, en la Subgerencia de Serenazgo y Policía Municipal</p> <p>26. De lo expuesto tenemos que, las demandantes suscribieron con la demandada A, contratos por inicio de</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>actividad, a efectos que se desempeñe en el puesto de agente de serenazgo - sereno, debido al incremento de los puestos de Auxilio Rápido – PAR, para fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población.</p> <p>27. El artículo 37 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece:</p> <p><i>“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.</i></p> <p>28. En virtud de ello, la contratación por inicio o incremento de actividad no se ajusta las funciones encomendadas a los Gobiernos Locales, toda vez que no realizan actividad empresarial; por el contrario, las labores de agente de serenazgo a las que se dedicaron las demandantes en su calidad de obrera, son una de las funciones permanentes encomendadas a las comunas provinciales de manera exclusiva por el artículo 73, apartado 2.5, de la Ley</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Orgánica de Municipalidades, lo que también ha sido establecido por el Tribunal Constitucional en diversas ejecutorias, verbigracia, en la Sentencia recaída en el EXP. N.º 08517-2013-PA/TC- HUARUA, ha establecido que:</p> <p><i>15. En lo que respecta a la naturaleza de los servicios prestados por el recurrente, con los mencionados comprobantes de pago se acredita que ejercía sus funciones en el área de serenazgo, como lo reconoce la parte demandada, de lo cual se desprende que en realidad <u>no se lo estuvo contratando para que realice una actividad temporal, sino para que desempeñe una función inherente al ámbito de la organización y dirección de la municipalidad emplazada.</u></i></p> <p><i>16. Habiéndose determinado que la labor ejercida por la parte demandante era de naturaleza laboral, debido a la existencia de prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se concluye que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer una cabal realidad de los hechos sobre</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>las formas y apariencias que se pretenden dar con las relaciones civiles. Por ende, la labor ejercida por la parte demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de los elementos de un contrato de trabajo.</i></p> <p>29. Por ello, se concluye que los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado suscritos por las partes se han desnaturalizado por fraude a la ley, siendo de aplicación el artículo 77 inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR que dispone:</p> <p><i>Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:</i></p> <p><i>a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;</i></p> <p><i>b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;</i></p> <p><i>c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;</i></p> <p><i>d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.</i></p> <p>30. Por consiguiente, se concluye que la relación laboral entre las partes ha sido una de carácter indeterminado, ya que las funciones de una trabajadora como agente de serenazgo no tienen carácter eventual o temporal, por lo que los contratos de trabajo sujetos a modalidad en realidad encubrían uno a plazo indeterminado.</p> <p>D. Respecto a la pretensión de Despido Incausado:</p> <p>31. El despido está definido como “<i>el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste, decide poner fin a la relación de trabajo</i>”.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>32. Ahora bien, el Tribunal Constitucional a través de diferentes resoluciones, ha habilitado un régimen adjetivo o procesal de carácter restitutorio, en el que sus efectos serían los de reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, o, para circunscribir el mandato al ámbito laboral, restituir al <i>“trabajador a su centro de trabajo del cual fue despedido arbitrariamente”</i>.</p> <p>33. Los efectos restitutorios derivados de un despido arbitrario se generan, según el tribunal, en los tres casos siguientes: a) <i>despido nulo, todas las causales señaladas en el artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</i> b) <i>despido incausado, y c) despido fraudulento.</i></p> <p>34. Existe entonces <u>despido incausado</u> cuando: <i>“Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.”</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>35. Ahora bien, habiéndose determinado precedentemente que entre las partes procesales se configuró la relación regulada por el régimen laboral de la actividad privada, es de aplicación el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual señala que para poner fin a la relación laboral es necesario que exista una causa justa:</p> <p><i>“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.</i></p> <p><i>La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.</i></p> <p><i>La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>36. Sin embargo, dicha potestad del empleador de poder despedir a su trabajador cuando advierta una causa justa relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador, se encuentra condicionada a que se le otorgue por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que el trabajador pueda defenderse por escrito de los cargos que se le imputan, y comunicarle el despido por escrito mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese, tal como prescriben los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR:</p> <p><i>“Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formule, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.</i></p> <p><i>Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.</i></p> <p><i>Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.</i></p> <p><i>Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.</i></p> <p><i>El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.</i></p> <p>37. Revisados los actuados, se verifica que la municipalidad demandada no ha presentado medios probatorios que demuestren que dio cumplimiento al procedimiento de despido establecido en los citados artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que resulta necesario a efectos de garantizar los derechos fundamentales de todo trabajador, entre ellos, el derecho de defensa y el derecho al trabajo.</p> <p>38. En virtud de ello, la demandada al haber dado por concluido el vínculo laboral con la trabajadora sin causa</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>justificada, basada en su conducta o capacidad, debidamente acreditado en un procedimiento de despido, no pudo terminar el vínculo laboral de la trabajadora afectando su derecho de defensa, siendo que la culminación del contrato, como lo sostiene la parte demandada no es una causa que justifique la inexistencia del procedimiento de despido al que se hace referencia; por lo que la demanda en este extremo procede ser amparada; <u>dejándose sin efecto el despido de las demandantes, ordenándose su reposición.</u></p> <p>E. Respecto a la inclusión de las demandantes en la planilla de pago de obreros contratados a plazo indeterminado</p> <p>39. Sobre el particular, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 001-98-TR prescribe que los empleadores tienen la obligación de registrar a sus trabajadores en los libros de planillas dentro de las 72 horas siguientes a su ingreso al centro de trabajo.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

40. En el caso bajo estudio, al haberse determinado en el presente proceso la existencia de una verdadera relación laboral entre las partes procesales bajo el régimen laboral del D.L N° 728 corresponde que se ordene a la demandada que las accionantes sean registradas en la planilla de los obreros contratos a plazo indeterminado de la demandada, debiendo **declarar fundada en este extremo la demanda.**

F. Respecto del pago de los beneficios sociales

**1.- A. M.G. DEL P.
C.T.S.**

		REMUNERACIÓN	Prom. Gratific.
02/02/2020	30/04/2020	1,023.00	0.00
01/05/2020	31/10/2020	1,023.00	113.67
01/11/2020	30/04/2021	1,293.00	170.50
01/05/2021	31/05/2021	1,293.00	179.58

<u>VACACIONES</u>		Remuneracion	=	Rem Comp.									
02/02/2020	01/02/2021	Simple	1,293.00	=	1,293.00								
02/02/2021	31/05/2021	Trunca	1,293.00	=	1,293.00								
												x	
												Total Vacaciones	
												(-) Menos lo	
												cancelado	
<u>GRATIFICACIONES</u>		Remuneracion		Rem Comp.	Meses		GRATIFICACIONES						
Jul-2020	Trunca	1,023.00	=	1,023.00	x 4	=						682.00	
Dic-2020		1,023.00	=	1,023.00	x 6	=						1,023.00	
Jul-2021	Trunca	1,293.00	=	1,293.00	x 5	=						1,077.50	
					Total Gratificaciones							2,782.50	
					(-) Menos lo								
					cancelado							1,687.97	

Periodo
liqui

3

	<p>41. Los <u>beneficios sociales</u> son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal.</p> <p>42. Al respecto, al haberse amparado en el presente proceso que el vínculo laboral corresponde que se ampare los conceptos reclamados por las accionantes; esto es, vacaciones, gratificaciones, y CTS, señalándose que el demandante prestó servicio bajo el régimen laboral de Contratación sujeto a modalidad debiéndose indicar que les corresponde el pago de los citados beneficios sociales; por lo tanto, en los siguientes apartados se tendrá que determinar si la parte demandada ha acreditado el cumplimiento de los beneficios y si estos han sido conforme a ley.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

43. En virtud de ello, este despacho procederá a realizar la liquidación desde el 03 de enero de 2019 hasta mayo de 2021, para Medina Mendoza Lourdes Elena, y desde el 02 de febrero de 2020 hasta 31 de mayo de 2021, para A.M.G.

2.- A
C.T.S.

		REMUNE RACIÓN	Prom. Gratifi c.	=	Remu n. Comp ut.
03/01/2	30/04/2				1,023.
019	019	1,023.00	0.00	=	00
01/05/2	31/10/2				1,193.
019	019	1,023.00	170.50	=	50
01/11/2	30/04/2				1,193.
019	020	1,023.00	170.50	=	50
01/05/2	31/10/2				1,193.
020	020	1,023.00	170.50	=	50

2,86
6.98

GRATIFICACIONES

		Remuneración	Rem Comp.	M es es		GRATIFICACIONES
Jul-2019		1,023.00	1,023.00	x 5	=	852.50
Dic-2019		1,023.00	1,023.00	x 6	=	1,023.00
Jul-2020		1,293.00	1,293.00	x 6	=	1,293.00
Dic-2020		1,293.00	1,293.00	x 6	=	1,293.00
Jul-2021	Trunca	1,293.00	1,293.00	x 5	=	1,077.50
			Total Gratificaciones			5,539.00
			(-) Menos lo cancelado			3,080.00
						2,459.00

	<p><i>e.4 Asignación Familiar</i></p> <p>44. En cuanto a la <u>asignación familiar</u>, es de señalar que es una percepción económica que tiene naturaleza remunerativa y que tiene por finalidad favorecer al trabajador que tenga carga familiar (hijos), conforme a lo expuesto por el artículo 1° y 2° de la Ley N° 25129.</p> <p>45. En ese sentido, el artículo 11° del Decreto Supremo N° 035-90-TR dispone que:</p> <p><i>“el derecho al pago de la asignación familiar establecida por la Ley, rige a partir de la vigencia de la misma, encontrándose obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere”.</i></p> <p>46. Al respecto, es un requisito obligatorio para la percepción de la asignación familiar, que el trabajador acredite la existencia del hijo o hijos que tuviere a su cargo, por cuanto es un derecho que se genera y tiende a ser exigible cuando se da este supuesto de hecho (el tener hijo o hijos), siendo el obligado o responsable de exigir este derecho el</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>trabajador, al ser la persona más idónea para qué acredite aquel supuesto de hecho y exigir su cumplimiento.</p> <p>47. Ahora bien, en el caso de autos, las demandantes en su escrito de demanda, pretende el pago de la asignación familiar, hecho que sustentan con los documentos de identidad de sus hijos.</p> <p>48. En ese sentido, este despacho, considera pertinente exonerar al demandante de poner de conocimiento a la demandada sobre la existencia de sus menores hijos, debido al régimen de contratación en el cual se encontraban, en razón de ello, le corresponde percibir al demandante el pago asignación familiar, de la siguiente manera:</p> <p>A</p> <table data-bbox="398 1066 1164 1305"> <tr> <td>PERI</td> <td>R</td> <td>1</td> <td>Periodo a</td> <td>Asi</td> </tr> <tr> <td>ODO</td> <td>M</td> <td>0</td> <td>liquidar</td> <td>g.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>V</td> <td>%</td> <td></td> <td>Fa</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>d</td> <td></td> <td>m.</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>e</td> <td></td> <td>A</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>R</td> <td></td> <td>Rei</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>.</td> <td></td> <td>nte</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>M</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	PERI	R	1	Periodo a	Asi	ODO	M	0	liquidar	g.		V	%		Fa			d		m.			e		A			R		Rei			.		nte			M														
PERI	R	1	Periodo a	Asi																																																	
ODO	M	0	liquidar	g.																																																	
	V	%		Fa																																																	
		d		m.																																																	
		e		A																																																	
		R		Rei																																																	
		.		nte																																																	
		M																																																			

			.		gra													
			V		r													
		9	9	16 m.	1,4													
	D.U.	3	3.		88.													
	N°004-	0.	0		00													
	2018-TR	0	0															
	(Feb-20 a	0																
	May-21)																	
					1,4													
					88.													
					00													
				TOTAL A.	4,2													
					84.													
					21													
	A																	
	P	R	1	Periodo a	A													
	E	M	0	liquidar	si													
	R	V	%		g.													
	I		d		Fa													
	O		e		m.													
	D		R		A													
	O		.		R													
			M		ei													
			.		nt													
			V		eg													
			.		ra													
			.		r													

	9	9	29 m.	2,												
D.U.	3	3		69												
N°004-	0	.		7.												
2018-TR	.	0		00												
(Ene-19	0	0														
a May-	0															
21)																
				2,												
				69												
				7.												
				00												
			TOTAL	9,												
			A	48												
				5.												
				66												
- Respecto al pago de escolaridad																
49. Con respecto al <i>beneficio de escolaridad</i> , se precisa que este beneficio se otorga a los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, obreros permanentes y eventuales del sector público, y en el caso de las empresas privadas, es opcional.																

	<p>50. Ahora bien, en el caso de autos las demandantes pretenden el pago de escolaridad teniendo en cuenta lo dispuesto mediante Resolución de Alcaldía N° 435-2018-MDC.</p> <p>51. De la revisión de la Resolución de Alcaldía N° 435-2018-MDC, se acordó a partir del 01 de enero de 2019 el incremento de S/. 500.00 a lo ya pactado de la Resolución de Alcaldía que fue S/. 1,100.00.</p> <p>52. En ese sentido, al no indicarse en la citada Resolución de Alcaldía cual sería el alcance en cuanto al ámbito de aplicación, la vigencia del citado convenio colectivo sería la de un año, de conformidad al inciso c) del artículo 43 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por D.S N° 010-2003-TR, máxime si las demandantes no acreditan que se continúa cancelando en los años posteriores.</p> <p>53. Por lo tanto, teniendo en cuenta lo anteriormente señalado establecidos, le correspondería percibir al demandante la escolaridad, conforme a las Resoluciones citadas,</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

únicamente **por el año 2019**, sin embargo, es de precisar que la actora no laboró en el año 2018, y siendo un requisito que el trabajador cuente con una antigüedad no menor de 03 meses para percibir este beneficio, no le correspondería, por lo tanto, deviene en infundado este extremo de la demanda.

54. En consecuencia, el resumen total de los conceptos demandados como se detalla a continuación:

<u>Resumen:</u>	JUZGADO	
	A.	A
CTS	828.87	1,462.68
Vacaciones	872.82	2,866.98
Gratificaciones	1,094.53	2,459.00
Asig. Familiar	1,488.00	2,697.00
Totales	4,284.21	9,485.66

G. Sobre la pretensión de Responsabilidad Civil de Indemnización de Daños y Perjuicios

55. Respecto a la indemnización por daños y perjuicios, debemos señalar que esta consiste en la acción que tiene

	<p>el acreedor o el perjudicado para exigir del deudor o causante del daño una cantidad de dinero equivalente a la utilidad o beneficio que a aquél le hubiese reportado el cumplimiento efectivo, íntegro y oportuno de la obligación o a la reparación del mal causado. El Artículo 1321 del Código Civil, aplicable supletoriamente establece: <i>“Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve (...)”</i>.</p> <p>56. Respecto al daño patrimonial que sufren los trabajadores que han sido objeto de un despido arbitrario, la CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS en el caso de los Magistrados del Tribunal Constitucional vs Perú, ha señalado con meridiana claridad que se deben resarcir las consecuencias que la infracción produjo, teniéndose en cuenta para ello los ingresos y prestaciones dejados de percibir durante el tiempo que permanecieron sin trabajar. Así en el fundamento 120 y 121 de sentencia señalada, el Alto Tribunal Internacional afirma lo siguiente:</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>120. “(...). <u>No obstante, esta Corte considera que, adicionalmente, el Estado debe resarcir a dichos magistrados por los salarios y prestaciones dejadas de percibir (supra 56.31). También estima necesaria el resarcimiento de las costas y gastos en que hubieran incurrido las víctimas con motivo de las gestiones relacionadas con la tramitación del caso ante la justicia, tanto en la jurisdicción interna como internacional”.</u></p> <p>121.- Esta Corte ha manifestado, en relación al daño material en el supuesto de víctimas sobrevivientes, que el cálculo de la indemnización debe tener en cuenta, entre otros factores, el tiempo que estas permanecieron sin trabajar. <u>La Corte considera que dicho criterio es aplicable en el presente caso y para tal efecto dispone que el Estado deba pagar montos correspondientes a los salarios caídos y demás derechos laborales que correspondan a los magistrados destituidos, de acuerdo a su legislación (...)</u> (el subrayado es nuestro)</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>57. En el caso de autos, en mérito a los fundamentos antes mencionados, se configura la conducta antijurídica de la demandada, afectando el ordenamiento jurídico.</p> <p>58. Respecto del Daño Causado, entiéndase este como el detrimento o menoscabo en el patrimonio o en la persona como consecuencia de un hecho antijurídico.</p> <p>59. Resulta importante señalar que para que haya un daño y este sea resarcible no basta que se incumpla la obligación y que el incumplimiento sea imputable al deudor, sino que también es necesario que el incumplimiento produzca un perjuicio. A ello se suma que, para declarar la responsabilidad no resulta suficiente comprobar judicialmente la infracción de la obligación; sino también es preciso <u>demostrar la existencia de los daños y perjuicios</u> tal como lo prescribe el artículo 1331 del Código Civil que "la prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inexecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso". En ese sentido, corresponde</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>analizar en el siguiente apartado si el demandante ha llegado demostrado los daños económicos alegados.</p> <p><i>f.1 Respecto a la indemnización por el concepto de lucro cesante.</i></p> <p>60. El demandante solicita – además de otros conceptos - el pago de lucro cesante. Al respecto, este concepto debe ser entendido como aquella ganancia frustrada que ha dejado de obtener la víctima como por incumplimiento contractual. La doctrina española ha señalado que “este daño tiene en su propia naturaleza una dosis de incertidumbre pues la realidad es que no se llegó a obtener la ganancia, por eso hay que manejarse en términos de cierta probabilidad objetiva, de acuerdo con las circunstancias concretas para evitar que bajo este daño pretenda el perjudicado obtener la compensación por pérdidas que nunca se hubieran producido”</p> <p>61. “En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento declarados judicialmente como tales; el daño patrimonial</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>invocado a título de lucro cesante, debe ser entendido como todos los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir; y cuya existencia real y objetiva deberán ser acreditadas a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en un parámetro temporal referido al tiempo de duración del cese; un parámetro cuantitativo referido al importe de los ingresos ciertos que hubiera dejado de percibir; y cualquier otra circunstancia que tuviera incidencia directa en dicha cuantificación; deduciéndose los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho periodo de cese y los gastos que hubiera efectuado en el caso de continuar laborando, para la obtención de sus remuneraciones”.</p> <p>62. En el caso de autos, el demandante pretende el pago del concepto de lucro cesante, precisando que el lucro cesante no debe constituir las remuneraciones que he dejado de percibir ya que ello constituiría reconocer el pago de una</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>remuneración por servicios no prestados; pero, no se debe negar que las remuneraciones y beneficios sociales forman parte de los ingresos que no percibí o de los cuales deje de tener provecho porque no se cumplió con la obligación.</p> <p>63. Así en el caso de autos, se tendrá en cuenta como parámetro objetivo de cuantificación el tiempo de duración del despido, desde junio hasta agosto de 2021, esto es, por 03 meses.</p> <p>64. Otro parámetro de cálculo es el monto que por ingresos mensuales percibían las demandantes antes del despido, por lo que se valora lo señalado en las boletas de pago y contratos, cuyo monto es de S/. 1,200.00 y no cuestionado por la demandada, precisando que se trata de uno de los factores objetivos de cálculo y no corresponde al rubro remuneraciones que tiene naturaleza contraprestativa, pues lo que se está reclamando es lucro cesante, que tiene naturaleza indemnizatoria.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>65. Además, debemos tener en cuenta un estimado de los gastos que hubiera efectuado las demandantes, en el caso de continuar laborando para la obtención de sus remuneraciones (movilidad, alimentación, etc).</p> <p>66. En virtud de ello, la suscrita considera pertinente que debe ampararse el daño de lucro cesante que demanda las accionantes, atendiendo a los fundamentos de los considerandos que anteceden, en un monto total de 2,500.00 soles para cada una.</p> <p><i>f.4 Respecto a la indemnización por daños punitivos</i></p> <p>67. Los daños punitivos son una institución jurídica propia del derecho anglosajón y se caracterizan por ser una suma de dinero que se le concede a la víctima de un daño de manera autónoma o independiente de lo que se puede percibir por indemnización de daños y perjuicios.</p> <p>68. En nuestra legislación nacional, si bien es cierto no se encuentra legislado el daño punitivo, también lo es que el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Previsional, de fecha 19 de octubre del año 2019, acordó lo siguiente:</p> <p><i>“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral.</i></p> <p><i>La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas.</i></p> <p><i>El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, <u>el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños</u></i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda”.</i></p> <p>69. Al respecto, es de indicar que el pago de los daños punitivos no requiere ser demandado. Si el juez advierte en el caso concreto un supuesto de despido incausado o fraudulento, y ordena el pago de una indemnización por daños y perjuicios por dicho motivo (daño emergente, lucro cesante o daño moral), la condena por daños punitivos se determina de oficio; esto es, sin requerimiento o instancia de parte.</p> <p>70. Por lo tanto, al haberse amparado en parte la demanda de indemnización de daños y perjuicios, corresponde en aplicación del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, amparar la pretensión de daños punitivos, por lo que, el daño punitivo se fijará respecto del monto equivalente que le hubiera correspondido al</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen provisional que corresponda.</p> <p>71. En virtud de ello, siendo que se encuentra acreditado que a las accionantes les fueron afectados sus derechos al trabajo, el daño punitivo considero pertinente fijarlo en el monto de S/.150.00 soles para cada una.</p> <p>H. Intereses legales</p> <p>72. Finalmente debe señalarse que conforme lo dispuesto en la parte in fine del artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, "<i>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</i>".</p> <p>73. Siendo así, los intereses demandados se abonarán con el carácter de moratorios, liquidándose en ejecución de sentencia, en observancia de lo regulado por los artículos 1242°, 1244°, 1245° y 1246° del Código Civil; debiendo ser calculados a partir del día siguiente de aquel en que</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador exija judicial o extrajudicialmente el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño, de conformidad con lo establecido en el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920.</p> <p>74. Estando al presente proceso, a fin de proceder a la liquidación de intereses legales, las demandantes deberán cumplir en su oportunidad con presentar la propuesta de liquidación de intereses legales de conformidad con lo establecido en el artículo 63° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, para cuyo efecto esta parte puede asesorarse por la Oficina de Pericias Contables del Módulo de Justicia Laboral (de manera personal y directa; y no a través de solicitudes formales y menos que la perito efectúe la liquidación), o si lo prefiere recurrir a los programas informáticos del Ministerio de Trabajo (Interleg).</p> <p>I. Costos y costas procesales:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>75. Respecto al pago de costos procesales, la SETIMA disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado con el pago de costos</p> <p>76. En el caso de autos la suscrita considera pertinente otorgarle como costos del proceso el monto de S/. 100.00 soles, en virtud a la facultad señalada en la referida norma procesal; <u>precisando que los costos del proceso no incluye la pretensión accesorio de pago de honorarios profesionales</u>, que debieron demandar las accionantes.</p> <p>77. A mayor abundamiento, corresponde señalar que la Corte Suprema de Justicia de la República en el considerando sexto de la Casación N° 15493-2014-Cajamarca, ha señalado con calidad de precedente vinculante que el Estado puede ser condenado al pago de costos procesales, y que la exoneración del artículo 47 de la Constitución Política del Estado solo está referida a las costas.</p> <p>78. En cuanto a las costas procesales la Constitución Política de 1993, en su artículo 47°, establece lo siguiente: “(...)</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>La defensa de los intereses del Estado está a cargo de los Procuradores Públicos conforme a ley. El Estado está exonerado del pago de gastos judiciales”.</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura.

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutiva de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura- Piura. 2022.

Parte resolutiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	Por tales consideraciones de conformidad con lo estipulado por la Constitución Política del Estado, Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas citadas en los considerandos precedentes la señora Juez del Quinto Juzgado Transitorio de Trabajo de Piura, Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación; fallo: VII. DECISIÓN:	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. 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>				X					8	

	<p>1. DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta por B y B contra A respecto de la pretensión de desnaturalización de los contratos sujeto al Decreto Legislativo N° 728 (Contrato por inicio o incremento de actividad); en consecuencia:</p>	<p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											
Descripción de la decisión	<p>2. DECLÁRESE la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Legislativo N° 728), entre B y B y la demandada A, por el periodo reconocido en sentencia.</p> <p>3. DECLARAR FUNDADA la pretensión de REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, en consecuencia, DÉJESE sin efecto el despido de las demandantes; ORDENANDO que la demandada A cumpla con REPONER a B y Ben</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si</p>				X							

	<p>sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido.</p> <p>4. DECLARAR FUNDADA la pretensión de inclusión de las demandantes en la planilla de pago de obreros permanente de la municipalidad demandada.</p> <p>5. DECLARAR FUNDADA la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, consecuencia: ORDENO que la demandada cumpla con pagar a las accionantes, la suma total de S/. 2,500.00 por lucro cesante y S/. 150 por daños punitivos, para cada demandante, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>6. DECLARAR FUNDADA en parte la pretensión de pago beneficios sociales (CTS, vacaciones,</p>	<p>cumple.</p>											
--	---	-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>gratificaciones, y asignación familiar), en consecuencia: ORDENO que la demandada cumpla con pagar al accionante, la suma total de S/. 4,284.21 para B y el monto de S/. 9,485.66 para B, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>7. DECLARAR INFUNDADA la pretensión de Escolaridad.</p> <p>8. DECLARAR FUNDADA la pretensión de costos procesales en el monto de S/. 100.00 soles. Sin Costas procesales.</p> <p>9. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente CÚMPLASE y en su oportunidad <i>archívese definitivamente</i> la presente causa en el modo y forma de ley.</p> <p>10. NOTIFÍQUESE a sus casillas electrónicas a las partes procesales, debido a la situación de emergencia sanitaria que asume el país.-----</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera 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 congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura- Piura. 2022.

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]		
Introducción	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA (TRIBUNAL UNIPERSONAL)		<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver: Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al</i></p>											
	EXPEDIENTE	01450-2021-0-2001-JR-LA-05												
	DEMANDANTE	B B.						X						
	DEMANDADO	A												
	MATERIA	RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTROS												10

	<p>PROCEDENCIA</p> <p>FECHA DE VISTA DE CAUSA</p> <p>JUEZA SUPERIOR PONENTE</p>	<p>QUINTO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA – NLPT</p> <p>30 DE NOVIEMBRE DEL 2021</p> <p>C.</p>	<p><i>demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>										
<p>Postura de las partes</p>	<p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA DE VISTA - EJE</u></p> <p><u>RESOLUCIÓN N°: OCHO</u></p> <p>En Piura, a los 07 días del mes de diciembre del 2021 y revisados los autos del Expediente Judicial EJE, remitidos de primera instancia, el Tribunal Unipersonal que suscribe, pronuncia la siguiente <u>SENTENCIA:</u></p>		<p>I.- ASUNTO. -</p> <p>Recurso de apelación interpuesto por <u>la parte demandada</u> contra la sentencia contenida en la Resolución N° 04, su fecha 17 de agosto del 2021, que obra de fojas 282 al 310 de autos, que resuelve DECLARAR FUNDADA la</p>					<p>X</p>					

	<p>demanda interpuesta por B y B contra A. respecto de la pretensión de desnaturalización de los contratos sujeto al Decreto Legislativo N° 728 (Contrato por inicio o incremento de actividad); en consecuencia: DECLARA la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Legislativo N° 728), entre B y B y la demandada A, por el periodo reconocido en sentencia; DECLARA FUNDADA la pretensión de REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, en consecuencia DEJA sin efecto el despido de las demandantes; ORDENANDO que la demandada A. cumpla con REPONER a B y Ben sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido; FUNDADA la pretensión de inclusión de las demandantes en la planilla de pago de obreros permanentes de la municipalidad demandada; FUNDADA la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, en consecuencia: ORDENA que la demandada cumpla con pagar a las accionantes, la suma total de S/. 2,500.00 por lucro cesante y S/. 150 por daños punitivos,</p>	<p>sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>para cada demandante, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia; FUNDADA en parte la pretensión de pago beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones, y asignación familiar), en consecuencia: ORDENA que la demandada cumpla con pagar al accionante, la suma total de S/. 4,284.21 para B y el monto de S/. 9,485.66 para B, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia; INFUNDADA la pretensión de Escolaridad; y FUNDADA la pretensión de costos procesales en el monto de S/. 100.00 soles; sin costas procesales.</p> <p>II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS. - <u>De la parte demandada respecto de la sentencia de primera instancia:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se ha vulnerado la debida motivación de las resoluciones judiciales. 2. Sobre la desnaturalización de los contratos modales, se ha inobservado la norma procesal laboral, al no considerar el juez la distribución de la carga de la prueba que regula la 											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, artículo 23°, la demandante tenía la obligación legal de probar los hechos afirmados en su demanda, no se ha tenido en cuenta que se produce la desnaturalización del contrato modal si el empleador no puede acreditar el objeto del mismo, explicando las razones objetivas, los motivos y la duración que dan origen a la contratación, en el presente caso el contrato modal por incremento de actividad que se rige por el artículo 57° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, señalan que se les contrató debido al incremento de la delincuencia e inseguridad ciudadana que existe en el distrito de Castilla, que el magistrado incurre en error al concluir que ese incremento no se aplica a actividades propias de la demandada; cuestionan que en el fundamento 29 de la sentencia impugnada, el magistrado de manera insuficiente e inidónea señala que las funciones de las demandantes debieron regularse bajo contratos indeterminados, cuando eso no era la controversia del asunto, porque no se está hablando de desnaturalización de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>un vínculo laboral, sino que estamos ante contratos laborales válidos y legales.</p> <p>3. El juez de manera insólita no ha considerado el hecho de que ambas demandantes alegan los siguientes periodos laborales: a) del periodo del 03 de enero del 2019 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante B y b) del periodo del 02 de febrero del 2020 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante B, pero sólo han presentado documentos desde el mes de setiembre del 2020, no acreditan el periodo anterior a dicho mes, e incluso en el informe Escalafonario N° 203-2021-MDC-SGRH-ESC.Y.ARCH-BBVV se señala que las demandantes solo registran contratación modal desde el mes de setiembre del 2020.</p> <p>4. En cuanto a la pretensión de reposición laboral, invoca la casación N° 1004-2004 Tacna-Moquegua, al no haberse acreditado un fraude, simulación o incumplimiento de los requisitos para esta contratación modal por necesidad de mercado, no sería legal el ordenar una reposición laboral que el demandante de manera errónea solicita, agrega que,</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>no se ha observado lo regulado en la Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público, artículo 5°, del mismo modo, de conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la referida Ley, es un requisito para acceder al empleo público reunir los requisitos y/ o atributos propios de la plaza vacante, lo que aplica a todos los servidores que ingresen por concurso público.</p> <p>5. Sobre la indemnización solicitada, la parte demandante no ha acreditado el daño sufrido, no ha señalado la existencia de una causalidad entre el supuesto detrimento patrimonial y la supuesta conducta dañosa de su representada, máxime si se ha acreditado que no ha existido una conducta irregular en la contratación modal del demandante, se ha demostrado la validez de los contratos; agrega que en referencia a los daños punitivos son aquellos conceptos consistentes en los montos dejados de aportar por el trabajador al sistema previsional en los casos de despido arbitrario, y si bien este no se encuentra regulado en la legislación pero en el V Pleno jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, los magistrados de la Corte</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Suprema de Justicia de la República acuerdan imponer a los empleadores que hayan realizado un despido incausado o fraudulento, supuesto que no ha sucedido en el presente caso, además al ser una pretensión accesoria deviene en infundada al declararse la pretensión principal, máxime si la municipalidad ha cumplido con el pago de su aporte previsional, tal como se visualiza en las boletas de pago.</p> <p>6. Respecto al pago de costos y costas, les causa agravio que no se haya considerado lo establecido en el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en concordancia con el artículo 413° del Código Procesal Civil, el cual señala que el Estado está exento de la condena de costas y costos.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura.

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura- Piura. 2022.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13-16]	[17-20]	
Motivación de los hechos	<p>III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN. -</p> <p>1. Conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil y, tal como lo señala el artículo 364 de la norma acotada, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: “<i>Debe tenerse en</i></p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es) Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de</i></p>					X						

	<p><i>cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior” ... “El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo, cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante.”</i></p> <p>2. De la revisión de autos, se observa que en el Acta de Registro de Conciliación (de fojas 274 al 278) se precisan las siguientes pretensiones materia de juicio: " A.- <u>PRETENSIÓN PRINCIPAL:</u> 1. Desnaturalización de los contratos modales al no establecer las causas objetivas de contratación según el artículo 77 inciso d del TUO del Decreto Legislativo 728, y nuestras actividades no tienen la condición de temporales. En consecuencia, se reconozca el</p>	<p><i>la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del</p>											20
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p>vínculo laboral a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728. 2. Dejar sin efecto el despido al haberse producido un despido incausado y se ordene la reposición laboral en el puesto de trabajo: agente de serenazgo. En consecuencia, se proceda con la correspondiente incorporación a planilla de obreros contratados a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728. 3. Indemnización por daños y perjuicios producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el monto de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) a cada una de las accionantes, en el monto total de S/. 8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES). 4. Pago de beneficios sociales por los conceptos de: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bono por escolaridad, en el monto total de S/. 22,200.00 (VEINTIDÓS MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES). B.- <u>PRETENSIÓN ACCESORIA:</u> 1. Intereses legales 2. Costas y costos del proceso 3. Pago de daños punitivos producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional</p>	<p>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>Motivación del derecho</p>		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple. 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez</p>				<p>X</p>							

	<p><i>Supremo en materia laboral"</i>; declarándose el juzgamiento anticipado del proceso.</p> <p>3. Los <u>agravios de la parte demandada</u> se centran en señalar que: i) se ha vulnerado la debida motivación de las resoluciones judiciales; ii) sobre la desnaturalización de los contratos modales, se ha inobservado la norma procesal laboral, al no considerar el juez la distribución de la carga de la prueba que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, artículo 23°, la demandante tenía la obligación legal de probar los hechos afirmados en su demanda, no se ha tenido en cuenta que se produce la desnaturalización del contrato modal si el empleador no puede acreditar el objeto del mismo, explicando las razones objetivas, los motivos y la duración que dan origen a la contratación, en el presente caso el contrato modal por incremento de actividad que se rige por el artículo 57° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, señalan que se les contrató debido al incremento de la delincuencia e inseguridad ciudadana que existe en el distrito de Castilla, que el magistrado incurre en error al concluir que ese incremento no se aplica a actividades</p>	<p><i>para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder</i></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>propias de la demandada; cuestionan que en el fundamento 29 de la sentencia impugnada, el magistrado de manera insuficiente e inidónea señala que las funciones de las demandantes debieron regularse bajo contratos indeterminados, cuando eso no era la controversia del asunto, porque no se está hablando de desnaturalización de un vínculo laboral, sino que estamos ante contratos laborales válidos y legales; iii) el juez de manera insólita no ha considerado el hecho de que ambas demandantes alegan los siguientes periodos laborales: a) del periodo del 03 de enero del 2019 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante B y b) del periodo del 02 de febrero del 2020 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante B, pero sólo han presentado documentos desde el mes de setiembre del 2020, no acreditan el periodo anterior a dicho mes, e incluso en el informe Escalafonario N° 203-2021-MDC-SGRH-ESC.Y.ARCH-BBVV se señala que las demandantes solo registran contratación modal desde el mes de setiembre del 2020; iv) en cuanto a la pretensión de reposición laboral, invoca la casación N° 1004-2004 Tacna-Moquegua, al no</p>	<p><i>de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>haberse acreditado un fraude, simulación o incumplimiento de los requisitos para esta contratación modal por necesidad de mercado, no sería legal el ordenar una reposición laboral que el demandante de manera errónea solicita, agrega que, no se ha observado lo regulado en la Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público, artículo 5°, del mismo modo, de conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la referida Ley, es un requisito para acceder al empleo público reunir los requisitos y/ o atributos propios de la plaza vacante, lo que aplica a todos los servidores que ingresen por concurso público; v) sobre la indemnización solicitada, la parte demandante no ha acreditado el daño sufrido, no ha señalado la existencia de una causalidad entre el supuesto detrimento patrimonial y la supuesta conducta dañosa de su representada, máxime si se ha acreditado que no ha existido una conducta irregular en la contratación modal del demandante, se ha demostrado la validez de los contratos; agrega que en referencia a los daños punitivos son aquellos conceptos consistentes en los montos dejados de aportar por el trabajador al sistema previsional en los casos de despido</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>arbitrario, y si bien este no se encuentra regulado en la legislación pero en el V Pleno jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, los magistrados de la Corte Suprema de Justicia de la República acuerdan imponer a los empleadores que hayan realizado un despido incausado o fraudulento, supuesto que no ha sucedido en el presente caso, además al ser una pretensión accesoria deviene en infundada al declararse la pretensión principal, máxime si la municipalidad ha cumplido con el pago de su aporte previsional, tal como se visualiza en las boletas de pago; y vi) respecto al pago de costos y costas, les causa agravio que no se haya considerado lo establecido en el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en concordancia con el artículo 413° del Código Procesal Civil, el cual señala que el Estado está exento de la condena de costas y costos.</p> <p><i>Sobre la debida motivación de las resoluciones judiciales. -</i></p> <p>4. El <u>primer agravio de la parte demandada</u>, está referido a que se ha vulnerado la debida motivación de las resoluciones judiciales.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>5. Con relación a la debida motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha señalado en la STC N° 01435-2008-PA/TC f.j. 5, publicada en la página web del TC el 15 de diciembre de 2008, lo siguiente: “<i>Este Tribunal, con respecto al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha subrayado que: ‘La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de pronunciamiento expreso y detallado (...) En suma, garantiza que el razonamiento guarde relación y sea proporcionado con el problema que al Juez (...) corresponde resolver’</i> ” (el remarcado es agregado), verificando este Tribunal Unipersonal que la A quo ha efectuado un análisis lógico jurídico suficiente, valorando los</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>medios probatorios en forma conjunta y razonada, como lo establece el Art. 197 del C.P.C. de aplicación supletoria a autos, que señala: “<i>Valoración de la prueba.- Artículo 197.- 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.</i>”, expresando los argumentos que sustentan la decisión de desnaturalización de contratos modales, reposición por despido incausado, y pago de beneficios sociales, indemnización por lucro cesante y daños punitivos, por lo que no puede afirmarse que exista falta de motivación en la decisión adoptada por el Juzgador, aun cuando la decisión no favorezca a los intereses del apelante.</p> <p><i>Sobre la desnaturalización de los contratos modales y el reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral regulado por el D.S. No. 003-97-TR.</i></p> <p>6. <u>El segundo agravio de la parte demandada</u>, está referido a la desnaturalización de los contratos modales, señala que se</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ha inobservado la norma procesal laboral, al no considerar el juez la distribución de la carga de la prueba que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, artículo 23°, la demandante tenía la obligación legal de probar los hechos afirmados en su demanda, no se ha tenido en cuenta que se produce la desnaturalización del contrato modal si el empleador no puede acreditar el objeto del mismo, explicando las razones objetivas, los motivos y la duración que dan origen a la contratación, en el presente caso el contrato modal por incremento de actividad que se rige por el artículo 57° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, señalan que se les contrató debido al incremento de la delincuencia e inseguridad ciudadana que existe en el distrito de Castilla, que el magistrado incurre en error al concluir que ese incremento no se aplica a actividades propias de la demandada; cuestionan que en el fundamento 29 de la sentencia impugnada, el magistrado de manera insuficiente e inidónea señala que las funciones de las demandantes debieron regularse bajo contratos indeterminados, cuando eso no era la controversia del asunto,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>porque no se está hablando de desnaturalización de un vínculo laboral, sino que estamos ante contratos laborales válidos y legales.</p> <p>7. Con relación a estos agravios, debe decirse que conforme a la “<i>teoría del caso</i>”, de las demandantes, estuvieron contratadas a través de contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, lo que será analizado por este Tribunal Unipersonal. Así tenemos que con relación a (i) B, señala que prestó servicios como agente de serenazgo del 03 de enero del 2019 hasta el 31 de mayo del 2021, lo que se corrobora con los comprobantes de pago de fojas 47 al 51, boletas de pago de fojas 52 al 60, y los contratos de trabajo sujetos a modalidad de fojas 37 al 46. Ahora bien, del estudio del contrato de trabajo sujeto a modalidad de fojas 37 al 38, se verifica que en las cláusulas primera y segunda se consignó: "(...) <u>PRIMERO.</u> <i>-EL EMPLEADOR- A, de conformidad al artículo IV de la Ley 27972 de la Nueva Ley Orgánica de Municipalidades, señala que los Gobiernos Locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>integral, sostenible y armónico de su circunscripción, la misma que se encuentra debidamente identificada con RUC. N° 210172618864, y que, por necesidad de servicio, debido al incremento de los Puesto de Auxilio Rápido- PAR, para fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población, requiere personal para laborar como SERENO, en la Subgerencia de Serenazgo y Policía Municipal. SEGUNDO: Por el presente contrato EL TRABAJADOR, se obliga a prestar sus servicios para la A, para realizar las labores de SERENAZGO 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 necesidad del servicio en ejercicio de las facultades de administración y dirección de la A, de conformidad con el artículo 9° del Texto único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR".(el remarcado es de origen).Y con relación a (ii) B, señala que prestó servicios como agente de serenazgo del 01 de febrero del 2020 hasta el 31 de mayo del 2021, lo que se corrobora con el comprobante</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de pago de fojas 72, boletas de pago de fojas 73 al 81, 83 al 85, y los contratos de trabajo sujetos a modalidad de fojas 66 al 71. Ahora bien, del estudio del contrato de trabajo sujeto a modalidad de fojas 66 al 67 se verifica que en las cláusulas primera y segunda se consignó: "(...) PRIMERO.-EL EMPLEADOR- A, de conformidad al artículo IV de la Ley 27972 de la Nueva Ley Orgánica de Municipalidades, señala que los Gobiernos Locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, la misma que se encuentra debidamente identificada con RUC. N° 210172618864, y que, por necesidad de servicio, debido al incremento de los Puesto de Auxilio Rápido- PAR, para fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población, requiere personal para laborar como SERENO, en la Subgerencia de Serenazgo y Policía Municipal. SEGUNDO: Por el presente contrato EL TRABAJADOR, se obliga a prestar sus servicios para la A, para realizar las labores de SERENO debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para la cual ha sido</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>contratado, bajo las directivas de sus jefes o instructores, y las que se impartan por necesidad del servicio en ejercicio de las facultades de administración y dirección de la A, de conformidad con el artículo 9° del Texto único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR".(el remarcado es de origen).</i></p> <p>8. Al respecto, debe decirse que los contratos modales por inicio o incremento de actividad son contratos temporales como fluye del Art. 54 del D.S. N° 003-97-TR T.U.O. del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el mismo que clasifica como contratos de naturaleza temporal a los siguientes: “a) <u>El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad</u>; b) <i>El contrato por necesidades del mercado</i>; c) <i>El contrato por reconversión empresarial.</i>” (el subrayado es agregado); por tanto, está sujeto al principio de causalidad, señalándose en el Art. 57 del mismo texto legal, en forma específica, lo siguiente: “<i>Artículo 57.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa."</i></p> <p>(el subrayado es agregado); sin embargo, conforme al análisis de las causas consignadas en los contratos modales citados líneas arriba, se verifica que se trata de una causa genérica, que para nada justifica la contratación temporal, toda vez que se hace referencia a la contratación para cubrir los puestos de Auxilio Rápido- PAR, a fin de fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población; sin embargo, esta es una obligación permanente y continua de una Municipalidad que tiene a su cargo la seguridad ciudadana a través de su servicio de senerazgo; incumpliendo así la exigencia legal del Art. 72 del mismo cuerpo normativo que señala "Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.” (el subrayado es agregado), y ello es así, por cuanto, como ya se señaló, los contratos modales a plazo determinado se rigen por el principio de causalidad, lo que determina su desnaturalización, por aplicación del inciso d) del Art. 77 del D.S. No. 003-97-TR, que a la letra dice: "Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...), d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley."</i></p> <p>9. Abona en esta línea de razonamiento, lo señalado por el Tribunal Constitucional que ha venido emitiendo pronunciamiento en el sentido que el Agente de Serenazgo es un obrero municipal al tratarse de una labor de naturaleza permanente y netamente subordinada en una Municipalidad, como se ha establecido en la STC No. 02270-2012-PA/TC del 5 de noviembre del 2012, en el punto 3.3.3 donde el Tribunal Constitucional, ha señalado: "(...) 3.3.3.- <i>Con los alegatos de las partes y el contrato de locación de servicios, obrante a</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>fojas 9, queda demostrado que el actor ingresó en la Municipalidad emplazada en junio de 2010, para desempeñar el cargo de agente de Seguridad; es decir, durante la vigencia del artículo 37 de la Ley 27972, que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Al respecto, en reiterada jurisprudencia este Colegiado ha precisado que las labores de la Guardia Ciudadana, Serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero (SSTC N.ºs 03334-2010-PA/TC, 2237-2008-PA/TC, 6298-2007-PA/TC, entre otros). (...)." (el remarcado es agregado), lo que también ha quedado establecido en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, realizado en Lima el 18 de Setiembre y 02 de octubre del 2017, que en el Tema 02: Categoría laboral en la que se debe enmarcar a los Policías Municipales y al Personal de Serenazgo, acordó por unanimidad: "Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo No. 728).” (el remarcado es agregado); desvirtuándose este agravio.</i></p> <p><i>Sobre el récord laboral de las demandantes. -</i></p> <p>10. El <u>tercer agravio</u> de la <u>parte demandada</u>, está referido a que el juez de manera insólita no ha considerado el hecho de que ambas demandantes alegan los siguientes periodos laborales: a) del periodo del 03 de enero del 2019 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante A y A) del periodo del 02 de febrero del 2020 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante B, pero sólo han presentado documentos desde el mes de setiembre del 2020, no acreditan el periodo anterior a dicho mes, e incluso en el informe Escalafonario N° 203-2021-MDC-SGRH-ESC.Y.ARCH-BBVV se señala que las demandantes solo registran contratación modal desde el mes de setiembre del 2020.</p> <p>11. Con relación a este agravio, es necesario precisar que de la revisión de autos, y del material probatorio, las alegaciones de la Municipalidad demandada quedan plenamente desvirtuadas, toda vez que en el caso de la demandante B, que</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>señala prestó servicios como agente de serenazgo desde el 03 de enero del 2019, lo acredita con los comprobantes de pago de fojas 47 al 51, que claramente dan cuenta que prestó servicios de serenazgo en enero, febrero, y marzo del 2019, incluso a fojas 52 obra la boleta de pago de agosto del 2020 como sereno, cuando la demandada señala que inició la relación laboral en setiembre 2020; y con relación a la demandante B, que señala que prestó servicios como agente de serenazgo desde el 01 de febrero del 2020, lo que se corrobora con el comprobante de pago de fojas 72 de febrero del 2020, y la boleta de pago de fojas 73 del mes de febrero del 2020 como sereno, cuando la demandada señala que inició la relación laboral en setiembre 2020, desvirtuándose este agravio.</p> <p><i>Sobre la pretensión de reposición laboral. -</i></p> <p>12. El <u>cuarto agravio de la parte demandada</u>, en cuanto a la pretensión de reposición laboral, invoca la casación N° 1004-2004 Tacna-Moquegua, al no haberse acreditado un fraude, simulación o incumplimiento de los requisitos para esta contratación modal por necesidad de mercado, no sería legal</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>el ordenar una reposición laboral que el demandante de manera errónea solicita, agrega que, no se ha observado lo regulado en la Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público, artículo 5°, del mismo modo, de conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la referida Ley, es un requisito para acceder al empleo público reunir los requisitos y/ o atributos propios de la plaza vacante, lo que aplica a todos los servidores que ingresen por concurso público.</p> <p>13. Con relación a este agravio, habiendo quedado determinado líneas arriba, la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, no por necesidades de mercado como erradamente señala la Municipalidad demandada, nos encontramos ante la figura del despido incausado, que está contemplada en la STC No. 0976-2001-AA/TC Eusebio Llanos Huasco, donde el Tribunal Constitucional hizo una tipología de los despidos con efecto restitutorio, describiendo el despido incausado, así tenemos que en su fundamento 15 el supremo intérprete de la Constitución señaló lo siguiente: "<i>15.- (...) b) Despido incausado.- Aparece esta modalidad de conformidad con lo</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos. <u>Se produce el denominado despido incausado, cuando: - Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. (...)</u>" (el subrayado es agregado), habiendo presentado los actores su demanda de reposición dentro del plazo establecido, al producirse el despido de ambas trabajadores, el 01 de junio del 2021, tal como se corrobora según denuncias policiales (fojas 98 a 99) e interpuesto su demanda el 18 de junio del 2021 (fojas 1), y luego de cumplir con el período de prueba, sin que la demandada haya cumplido con expresar ni menos acreditar en juicio, la causa justa de despido derivada de alguna conducta o capacidad de los trabajadores para dar por terminada la relación laboral en forma unilateral, concluyéndose en la existencia de un despido incausado, al no verificarse en autos que la demandada haya cumplido con</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>el procedimiento de despido establecido en los Arts. 31 y 32 del D.S. No. 003-97-TR; desvirtuándose este agravio.</p> <p>14. Es necesario precisar también, que el precedente vinculante “<i>Huatuco</i>” no resulta de aplicación a los obreros municipales, de conformidad con lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en la STC No. 06681-2013-PA/TC del 23 de junio del 2016, donde se precisa la aplicación del precedente “<i>Huatuco</i>”, en cuyos fundamentos 10 y 11 ha precisado: “(...) <i>10. Asimismo, como se sabe, el 'precedente Huatuco' promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos. Al respecto, es claro que <u>no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa. 11. Señalado esto, es claro que el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras</u></i>”</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><u>modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado).</u></p> <p>(...)" (el remarcado es de origen y el subrayado es agregado); en ese sentido, este Tribunal Unipersonal se adhiere al criterio expresado por el Tribunal Constitucional, quien ha dejado establecido con el pronunciamiento en la STC No. 06681-2013-PA/TC del 23 de junio del 2016, que la STC No. 05057-2013-PA/TC que contiene el precedente "Huatuco" que exige ingreso a través de concurso público, no es de aplicación a los</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>obreros municipales sujetos a la actividad privada, puesto que no forman parte de la carrera administrativa.</p> <p><i>Sobre la indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño punitivo) amparados en primera instancia. -</i></p> <p>15. El quinto agravio de la parte demandada, está referido a la indemnización solicitada, la parte demandante no ha acreditado el daño sufrido, no ha señalado la existencia de una causalidad entre el supuesto detrimento patrimonial y la supuesta conducta dañosa de su representada, máxime si se ha acreditado que no ha existido una conducta irregular en la contratación modal del demandante, se ha demostrado la validez de los contratos; agrega que en referencia a los daños punitivos son aquellos conceptos consistentes en los montos dejados de aportar por el trabajador al sistema previsional en los casos de despido arbitrario, y si bien este no se encuentra regulado en la legislación pero en el V Pleno jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, los magistrados de la Corte Suprema de Justicia de la República acuerdan imponer a los empleadores que hayan realizado un despido incausado o fraudulento, supuesto que no ha sucedido en el</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>presente caso, además al ser una pretensión accesorio deviene en infundada al declararse la pretensión principal, máxime si la municipalidad ha cumplido con el pago de su aporte previsional, tal como se visualiza en las boletas de pago.</p> <p>16. Con relación a este agravio, cabe señalar que la indemnización solicitada se enmarca dentro de la estructura de la responsabilidad contractual, regulada por el Art. 1321 del Código Civil, que a la letra dice: “<i>Indemnización por dolo, culpa leve e inexcusable. - Artículo 1321.- Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. (...)</i>” (el remarcado es agregado). Así tenemos que habiéndose determinado la conducta antijurídica del empleador, por la existencia de un despido incausado, ordenándose la reposición de las demandantes, queda claro que le corresponde la indemnización solicitada por el tiempo en que no laboró como consecuencia de la decisión arbitraria del empleador, lo que resulta atendible, toda vez que al producirse el despido, la fuente de ingresos del trabajador para su subsistencia y la de su familia se ha visto afectada, lo</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que acredita el nexo causal, entre el despido (conducta antijurídica del empleador), y la pérdida de ganancia legítima (ingresos mensuales), bajo el factor de atribución de dolo al infringir normas laborales de carácter imperativo, siendo que la A quo ha regulado razonablemente en S/ 2,500.00 por cada demandante, teniendo en cuenta como parámetros objetivos de cuantificación, el tiempo que duró el despido, aproximadamente 3 meses, y la remuneración percibida, precisando que no corresponde al rubro remuneraciones que tiene naturaleza contraprestativa, pues lo que se está reclamando es lucro cesante, que tiene naturaleza indemnizatoria.</p> <p>17. Finalmente, con relación al daño punitivo, es necesario precisar que el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional acordó por mayoría lo siguiente: “<i>En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y daño</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas. El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda.</i>” (el remarcado es agregado). En el caso de autos, se verifica que el pedido de indemnización por daños punitivos formó parte de la pretensión de las demandantes, consignándose en el Acta de Audiencia de conciliación (fojas 274 al 278 de autos), de la forma siguiente: “B.- <u>PRETENSIÓN ACCESORIA:</u> (...) 3. Pago de daños punitivos producto del despido</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral.” (el remarcado es de origen); y en ese sentido, al haberse amparado la pretensión principal de reposición por despido incausado, correspondía ordenar el pago por daño punitivo, en función al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema de Pensiones al cual estaba adscrito y que la A quo ha regulado razonablemente en S/ 150.00 para cada demandante, resultando inatendible lo alegado por la Municipalidad demandada, en el sentido que no les correspondería daños punitivos porque la municipalidad ha cumplido con el pago de su aporte previsional, según señala porque así aparece en las boletas de pago; sin embargo, la indemnización por daños punitivos está referida al período en que duró el despido, y no el anterior cuando estuvieron laborando, desvirtuándose este agravio.</i></p> <p><i>Sobre el pago de costos y costas procesales. -</i></p> <p>18. El <u>sexto, agravio de la parte demandada</u>, está referido al pago de costos y costas, les causa agravio que no se haya considerado lo establecido en el artículo 14° de la Nueva Ley</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Procesal del Trabajo, en concordancia con el artículo 413° del Código Procesal Civil, el cual señala que el Estado está exento de la condena de costas y costos.</p> <p>19. Con relación a este agravio, debe tenerse en cuenta que la Nueva Ley Procesal del Trabajo No. 29497, norma laboral especial aplicable al presente caso señala: “Artículo 14.- Costas y costos. - La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.”, “Artículo 31.- Contenido de la sentencia. - (...). El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.” (el remarcado es agregado), y en la Séptima Disposición Complementaria: “SÉTIMA. - En los procesos laborales el Estado puede ser</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>condenado al pago de costos.</i>” (el remarcado es agregado); en ese sentido, este Tribunal, concluye que en los procesos laborales regulados por la Nueva Ley Procesal del Trabajo No. 29497, el Estado sí puede ser condenado al pago de costos, no resultando de aplicación en este tipo de procesos, lo dispuesto por el Art. 413 del C.P.C. que invoca la entidad apelante, toda vez que <u>la ley especial regula expresamente lo referido al pago de costos por parte del Estado</u>, razón por la cual el extremo en que se ordena pagar costos procesales a la entidad estatal demandada, debe ser confirmado.</p> <p>20. Ahora bien, corresponde citar la Casación N° 15493-2014-Cajamarca, la misma que fue expedida el 04 de mayo del 2016, por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, referida a la interpretación del Art. 47 de la Constitución, señalando: “Sexto: Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.- La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, aplicando el método de interpretación sistemático por comparación de la</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>norma, a través del cual, el significado de la norma se obtiene a partir de principios y conceptos contenidos en otras normas del ordenamiento jurídico que son claras, establece que la interpretación que debe recibir el artículo 47 de la Constitución Política del Perú, es el siguiente: Que si bien es cierto, la norma constitucional antes citada señala que el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales, esto no significa que se refiera por igual a las costas y costos del proceso, pues si esta fuera la intención del legislador no habría dispuesto en otras normas jurídicas, tales como el artículo 56 del Código Procesal Constitucional y la Séptima Disposición Complementaria de la Ley No. 29497, que el Estado puede ser condenado al pago de costos. En tal sentido, se concluye que la exoneración prevista en el anotado artículo 47, solo comprende las costas del proceso, pues, cuando se refiere a gastos judiciales está haciendo referencia a los que regula el artículo 410 del Código Procesal Civil. (...)” (el remarcado es agregado).</i></p> <p>21. En ese sentido, este Tribunal considera que estando a las normas legales y jurisprudencia antes citadas, resulta</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>procedente ordenar el pago de costos procesales en estos autos, toda vez que en el nuevo modelo procesal laboral éstos no requieren ser demandados, y son de expreso pronunciamiento en sentencia; además, en este tipo de procesos, el Estado, _ en el presente caso la A, puede ser condenado al pago de costos.</p> <p>22. En consecuencia, los agravios de la parte demandada no enervan lo resuelto en primera instancia, mereciendo confirmarse la sentencia venida en grado.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura- Piura.

LECTURA. El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos.

	(Contrato por inicio o incremento de actividad); en consecuencia: DECLARA la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado	<i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i>											
Descripción de la decisión	<p>bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Legislativo N° 728), entre B y By la demandada A, por el periodo reconocido en sentencia; DECLARA FUNDADA la pretensión de REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, en consecuencia DEJA sin efecto el despido de las demandantes; ORDENANDO que la demandada A. cumpla con REPONER a B y Ben sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido; FUNDADA la pretensión de inclusión de las demandantes en la planilla de pago de obreros permanentes de la municipalidad demandada; FUNDADA la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, en consecuencia: ORDENA que la demandada cumpla con pagar a las accionantes,</p>	<p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p> <p>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: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>				X							

	<p>la suma total de S/. 2,500.00 por lucro cesante y S/. 150 por daños punitivos, para cada demandante, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia; FUNDADA en parte la pretensión de pago beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones, y asignación familiar), en consecuencia: ORDENA que la demandada cumpla con pagar al accionante, la suma total de S/. 4,284.21 para B y el monto de S/. 9,485.66 para B, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia; INFUNDADA la pretensión de Escolaridad; y FUNDADA la pretensión de costos procesales en el monto de S/. 100.00 soles; sin costas procesales.</p> <p>2. Hágase saber y devuélvase lo actuado al Juzgado de origen. Jueza Superior Ponente C. S.S. C.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura.

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura- Piura. 2022

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura- Piura.

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura- Piura, fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta, y finalmente de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura-Piura. 2022

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

									[1 - 2]	Muy baja				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	----------	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura- Piura.

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura- Piura, 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. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta, respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, en el expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, perteneciente al Distrito Judicial de Piura, ambas fueron de rango alta, muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura del Distrito Judicial de Piura (Cuadro 7).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: alta, respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

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

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alta, respectivamente (Cuadro 1).

La calidad de la introducción, que fue de rango alta; es porque se hallaron los 5 parámetros previstos.

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango alta; porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos.

Lo que debe tenerse en cuenta es que el fallo debe dar respuesta a la o a las pretensiones de las partes. El Juzgador o el Tribunal debe pronunciarse sobre una o varias pretensiones, según sea el caso, ya que esto es una exigencia lógica del principio procesal de congruencia, ya que cualquier anomalía al respecto es un asunto de incongruencia (Ingunza, 2014).

Al respecto puede afirmarse que una resolución puede estar fundada en Derecho y no ser razonada o motivada, puede citar muchas normas, pero no explicar el enlace de esas normas con la realidad que se está juzgando. Por ello la fundamentación consiste en explicar y, o interpretar la norma jurídica aplicable al caso concreto que se juzga, no basta con citar ni copiar una norma jurídica, sino que debe explicar por qué e interpretar la norma jurídica que se aplica al caso juzgado o decidido (Ingunza, 2014).

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

Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango alta (Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos.

Es donde debe recogerse el relato fáctico de la actuación del proceso para justificar posteriormente la calificación jurídica; en cuanto que de los hechos probados derivará si la actuación de las partes. Es una mera relación de hechos en los que no se debe hacer constar ninguna valoración jurídica, sino simplemente los hechos de manera clara, concisa y descriptiva, extraídos de las pruebas practicadas en el juicio oral (Ramirez Bejerano, 2010).

A diferencia de la motivación fáctica y la necesidad de la prueba judicial, la exigencia de que la motivación esté fundada en derecho posee un mayor desarrollo conceptual. Hoy tanto en la Doctrina como en los Tribunales, existe un especial interés por acotar las exigencias que garantizan la racionalidad jurídica de la justificación del elemento jurídico en la sentencia (Ingunza, 2014).

Así mismo la motivación valoración de las pruebas exige la concurrencia de dos operaciones intelectuales. Primero, la descripción expresa del material probatorio en el que se fundan las conclusiones a que se arriba, consignando el contenido de cada elemento de prueba. Segundo, su evaluación, tratando de demostrar su vinculación racional con las afirmaciones o negaciones de hecho que se realicen en la sentencia,

todo explicado de modo entendible por cualquier persona común (Ramirez Bejerano, 2010).

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

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos

En esta parte, el juez debe enlazar su decisión con el conjunto de normas vigentes, para de este modo garantizar que la decisión y su correspondiente justificación sean jurídicas por estar y venir apoyadas en normas del ordenamiento jurídico vigente; si el juzgador quiere que la justificación de la decisión sobre el juicio de derecho esté fundada en derecho deberá lograr que la motivación acredite que la decisión es consecuencia de una racional aplicación del sistema de fuentes (Ingunza, 2014)

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 Piura, perteneciente al Distrito Judicial de Piura (Cuadro 8).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

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

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta, respectivamente (Cuadro 4).

En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos

Asimismo, en la postura de las partes, se encontró los 5 parámetros.

Respecto a la motivación de los hechos “en cualquier proceso debe ser razonada, con ello éste se hace público para todos y susceptible de ser revisada su corrección y racionalidad en una instancia superior. Si valorar la prueba consiste en determinar si las afirmaciones introducidas en el proceso a través de los medios de prueba pueden entenderse verdaderas o probables, es decir, determinar su correspondencia con los hechos que describen, entonces es necesaria la motivación, la explicitación de las razones que apoyan las verdades de esas afirmaciones, entonces es necesaria la motivación de las razones que tiene que ver con el elemento fáctico” (Ingunza, 2014).

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

Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 5).

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos.

La motivación de la sentencia “es un tema que nos lleva a reflexionar acerca de la importancia de la función jurisdiccional y cómo ésta lleva consigo una serie de requisitos que sirven como garantías que permean el proceso en aras de hacerlo más justo. Adicional a esto, se evidencia que con la garantía de motivar las sentencias se cumplen tres exigencias en la decisión judicial: no ser arbitraria, estar sometida a la ley y poder ser objeto de control. Con el cumplimiento de estas exigencias, se entiende legítima la decisión contenida en la sentencia y protegidos los derechos fundamentales del debido proceso y la tutela judicial efectiva” (Ramírez Bejerano, 2010).

La justificación de la decisión jurídica de la causa ha de ser específicamente “una motivación fundada en Derecho, es decir una aplicación racional del ordenamiento jurídico al caso concreto, sin que pueda al respecto, no satisfacerse las exigencias constitucionales del deber de motivación con una justificación que no sea jurídica, es decir que no sea fundada en derecho.

Entonces, advertimos que son requisitos exigidos para garantizar que la motivación del juicio se encuentre fundada en derecho: la necesidad de que la justificación del juzgador constituya una aplicación racional del sistema de fuentes de nuestro ordenamiento; que la justificación de la decisión respete y no vulnere derechos fundamentales; y que la motivación establezca una adecuada conexión entre los hechos y las normas” (Ingunza, 2014).

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

Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos

Respecto a lo siguiente se indica que, “en la estructura de la decisión del juez en la sentencia, habrá siempre una parte en la que éste se dedique a justificar que la decisión que ha tomado es jurídicamente válida, y esta parte de la sentencia, es la que se conoce como la motivación. Se ha señalado así, que la resolución ha de estar motivada, es decir, contener los elementos y razones de juicio que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos que fundamentan la decisión” (Ramirez Bejerano, 2010).

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales evaluados y los procedimientos aplicados en la presente investigación y respecto a la calidad de sentencias de primera y segunda instancia de la parte expositiva sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, del expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, perteneciente al Distrito Judicial de Piura, fueron de rango de alta y muy alta calidad. En este aspecto se pudo evaluar qué se llegó a tal calificación porque después de revisar la sentencia y verificar los parámetros esto se cumplieron de acuerdo a la introducción y la postura de las partes, así como a identificación de órganos judiciales, el asunto materia de judicialización, etc.

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales evaluados y los procedimientos aplicados en la presente investigación y respecto a la calidad de sentencias de primera y segunda instancia la parte considerativa sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, del expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, perteneciente al Distrito Judicial de Piura – Piura, fueron de rango alta y muy alta calidad. En la sentencia de segunda instancia se cumplieron todos los indicadores tanto en la motivación de los hechos como del derecho, las normas aplicadas fueron acorde al proceso, asimismo la jurisprudencia y la doctrina, como se puede apreciar en los cuadros de resultados y sentencias adjuntadas.

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales evaluados y los procedimientos aplicados en la presente investigación y respecto a la calidad de sentencias de primera y segunda instancia la parte resolutive sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, del expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, perteneciente al Distrito Judicial de Piura – Piura, fueron de rango alta y muy alta calidad. En decisión de ambas sentencias se ve aplicado el principio de correlación y la descripción de la decisión, todo ellos después de haber fundamentado el caso, revisado los hechos y los medios probatorios de ambas partes.

RECOMENDACIONES

- El análisis de la tesis debe hacerse de manera cuidadosa para determinar en forma correcta la calidad de este documento tan importante en la terminación del proceso.
- Se debe mantener el uso de parámetros debidamente indicados en el aspecto jurídico doctrinario para obtener un resultado confiable al determinar el rango de calidad de la sentencia.
- Se debe mantener el lenguaje claro, sin tecnicismos para hacer fácil la lectura de este instrumento tan importante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Alarcon, M. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica. Primera edición.
- Alejos, E. (2016). *La valoración racional de la prueba penal. Importancia de las máximas de la experiencia*. Bogotá: Editorial Leyer editores.
- Artavia, S., & Picado, C. (2018). La demnada y su contesntacion. *Artavia & Barrantes*, 34. Recuperado el 09 de 04 de 2022, de <https://www.masterlex.com>
- Barragán, J., Camargo, T., Chavarro, D., Quiroga, A., Rojas, L., & Danny, S. (2019). *Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los*. Bogotá: Univeridad Piloto de Colombia. Tesis para obtener el título en especiliazación humana. Recuperado el 25 de 02 de 2022, de <http://repository.unipiloto.edu.co>.
- Bermúdez, A. R. (2015). *Ejecución anticipada de la sentencia impugnada en el proceso civil*. Lima: Universidad de Jaén. Programa de Especialización para jueces en los órdenes jurisdiccionales constitucional y contencioso-administrativo. Recuperado el 10 de 04 de 2022, de <https://renati.sunedu.gob.pe>
- Blancas, C. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano* (Vol. Tercera Edición). Lima: Juristas Editores.
- Bueno, R. (2016). *Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta*. 67-75. Lima: Sociedad & Derecho.

- Carrion, J. (2000). *Tratado de Derecho Procesal Civil* (1º Edición ed., Vol. Volumen II). Lima: Editora Jurídica Grijley.
- Catacora, P. (2016). El despido incausado y fraudulento laboral. *Revista de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, Vol. 19-II(Nº 38)*, 77-84. Recuperado el 10 de 04 de 2022, de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe>
- Cundulle, E. (2018). *El derecho a las utilidades del trabajador y su actual limitación vulnera el principio constitucional de intangibilidad*. Ambato-Ecuador: Universidad Regional Autónoma. Proyecto de investigación para obtener el título de abogada. Recuperado el 24 de 02 de 2022, de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9003/1/PIUAAB064-2018.pdf>
- Cusi, J. (octubre de 2018). La Sana Crítica del Juez "como método de aplicación en los procesos contra la violencia a las mujeres". *Revista Federal de Derecho* (Número 3 -). Recuperado el 2021 de 02 de 02, de <https://ar.ijeditores.com>
- De La Cruz, H. (2014). *“El Despido Fraudulento y su Impugnación”*. Lima: Edición Primera. Gaceta Jurídica.
- De Lama, M. (2014). *Reposición del trabajador por las vías ordinaria y amparo*. Lima: Gaceta Juridica .
- De Los Heros, A. (2010). *“Comentarios sobre la oralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”*. En: *IV Congreso Nacional SPDTSS, Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral, Regímenes especiales y Seguridad y salud en el trabajo*,. Lima: Imprenta Editorial El Búho.
- Escobar, M. (2010). *“La valoración de la prueba, en la motivación de una sentencia en la legislación ecuatoriana.”*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Esparza, I. (2014). *El principio del proceso debido*. Barcelona.

- Espinoza, J. (2011). *Sustitución del regimen de sociedad de gananciales*. En : *Ley del sistema consursal-Analisis exegetic* (1° edicion-abril ed.). Lima: Rhodas.
- Fernández, C. (2008). *Derecho de sucesiones. Propuestas de reforma al libro IV del codigo civil*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Garcia, A., Valderrama, L., & Paredes, B. (2014). *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Grández, J. (2005). Los requisitos de la demanda. *Revista Juridica Cajamarca*. Recuperado el 11 de 04 de 2022, de <https://www.derechoycambiosocial.com/RJC/REVISTA5/demanda.htm>
- Herrera, L. (2014). *La calidad en el sistema de administración de Justicia*. Lima: <http://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis%20Enrique%20Herrera.pdf>.
- Huamán, E. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Gaceta jurídica, pp. 31-32.
- Jiménez, R., & Sancho, I. (2021). Resoluciones judiciales correctas, claras y precisas. *InDret N° 4*, 434-439. Recuperado el 04 de 02 de 2021, de <https://indret.com/wp-content/uploads/2021/10/1670-1.pdf>
- Lopez, C. (2014). *Funciones del proceso: Fuentes del derecho laboral*.
- Marcerano, R. (1995). *El Trabajo en la Nueva Constitución*. Lima: Cultural Cusco.
- Matheaus, C. (2012). *Las garantías del proceso civil en el contexto del estado constitucional de derecho*. Lima: Universidad San Martin de Porras. Investigación Jurídica. Recuperado el 12 de 03 de 2022, de <https://www.usmp.edu.pe>
- Matheus, C. (1999). *Breves reflexiones sobre el concepto de pretensión procesal*. Lima: AMAG.

- Medina, E. (2017). *"Influencia del reenvío en la duración de los procesos civiles en la corte superior de justicia de Arequipa durante los años 2012-2013"*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Morales, P. (1993). *Relaciones Colectivas de Trabajo en el Perú*. Lima: H & M Ediciones y Servicios S.A.
- Neves, J. (1993). *La estabilidad Laboral y el Proyecto Constitucional*. Coyuntura Laboral. Mayo.
- Neves, J. (2003). *Introducción al derecho laboral*. . Lima: Fondo Editorial de la PUCP. Pág 93.
- Pacheco, L. (2015). *Los principios del Derecho del Trabajo. En Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis. SPDTSS - Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Fondo Editorial de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Pág.605.
- Palacios, J. (2018). *Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: implicaciones del v pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional"*. Piura: Univesidad Nacional de Piura. Tesis para obtener el título de abogado. Recuperado el 04 de 03 de 2022, de <http://repositorio.unp.edu.pe>
- Pasco, M. (1997). *Fundamentos del Derecho Procesal de Trabajo*. 2° edición. Lima: AELE, p. 97.
- Pla, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Argentina: 2da.Ed. actualizada. Pág..172.
- Polanco, C. (2020). *Litigación oral civil. El juez y los abogados en el nuevo proceso civil* (Primera edición ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Quiroz, C. (2014). *El principio de congruencia y su relación con la acusación y la sentencia*. Ecuador: Univessidad Simon Bolivar. Recuperado el 2021 de 02 de 03, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3749>

- Rioja, A. (12 de septiembre de 2017). *La demnada y su calificación*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/pretension-demanda-civil/>
- Rioja, A. (2020). La oralidad en el proceso civil. Recuperado el 07 de 11 de 2021, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2020/05/15/la-oralidad-en-el-proceso-civil/>
- Rojas, A. (2021). La admisión de prueba en el proceso contencioso administrativo. *Revista de Ciencias Jurídicas*(N°156), 1-17. Recuperado el 12 de 04 de 2022, de <https://revistas.ucr.ac.cr>
- Romero, A. (2012). *Curso de derecho procesal civil*. Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Romero, F. (2011). “*El Nuevo Proceso Laboral*”. Lima: Editora GRIJLEY, págs. 40-41.
- Rosales, C., García, S., & Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 106-116. Recuperado el 26 de 10 de 2021, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/15151>
- Salazar, E. (2021). *La reposición laboral y el contenido esencial del derecho al trabajo*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Tesis para optar el grado de Maestro. Recuperado el 24 de 03 de 2022, de <https://repositorio.unprg.edu.pe>
- Silva, P., & Mamani, E. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la municipalidad distrital de Sachaca 2016*. Arequipa: Universidad San Agustín de Arequipa. Recuperado el 23 de 04 de 2022, de <http://repositorio.unsa.edu.pe>
- Ticona, V. (1998). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. . Arequipa - Peru: Editorial Industria Gráfica Librería Integral. 1ra. Edición.

- Toyama, J., & Higa, A. (2013). *Las demandas de pago de indemnización por daños y perjuicios derivados de un despido. En: Soluciones Laborales. Sistema integral de información para jefes de recursos humano*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J., & Vinatea, L. (2012). *Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica, p.34.
- Toyoma, J. (2016). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valderrama, L., & Tovalino, F. (2014). *Despido Arbitrario. Nuevos Criterios Jurisprudenciales sobre su Calificación*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Vargas, J. (2015). *La Reforma a la Justicia Civil desde la perspectiva de las políticas públicas*. Recuperado el 05 de 12 de 2019, de http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1173/JEV_reformaju sticiacivil_ppp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velasquez, E. (2021). *Pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, años 2018-2020*. Arequipa: Universidad Continental. Tesis para optar el título de abogado. Recuperado el 14 de 03 de 2022, de <https://repositorio.continental.edu.pe>
- Vescobi. (2012). *Instituciones de derecho procesal civil*. Colombia.
- Vicuña Gonzales, R., & Santos Cruz, T. (2016). Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido. *Ciencia y Tecnología*, 12(2), 24-44. Recuperado el 04 de 15 de 2022, de <https://revistas.unitru.edu.pe>
- Vicuña, R., & Santos, T. (2016). Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido. (UNT, Ed.) *Ciencia y Tecnología*, 12(2).
- Vilela, A. (2019). *Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar*. Lima: Universidad Nacional

Mayor de San Marcos. Tesis para obtener el grado de Magister en Derecho.
Recuperado el 28 de 02 de 2022, de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe>

Villamil, E. (2004). *Estructura de la Sentencia Judicial*. Bogota. Recuperado el 15 de
02 de 2022, de
<http://www.riaej.com/sites/default/files/Estructura%20Sentencia%20Judicial.pdf>

Yamunaqué, K. (2021). *Los límites objetivos de la adhesión a la apelación en el proceso civil peruano*. Piura: Universidad de Piura. Tesis para optar el Título de abogado. Recuperado el 12 de 04 de 2022, de <https://pirhua.udep.edu.pe>

Zúñiga, B. (2020). *Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes san Martín de Porres S.A.* Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Tesis para obtener el título de abogado. Recuperado el 04 de 03 de 2022, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe>

A

N

E

X

O
S

Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio

SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA QUINTO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA

EXPEDIENTE : 001450-2021-0-2001-JR-LA-05
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
DEMANDADO : A
DEMANDANTE : B
B
JUEZ : C
SECRETARIO : C

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO CUATRO (04)

Piura, diecisiete de agosto

Del año dos mil veintiunos. -

I.- ASUNTO:

VISTOS; resulta de autos que por escrito la señora **B y B**, solicitan tutela jurisdiccional efectiva e interponen demanda en la vía procedimental del proceso ordinario laboral, contra **A**, solicitando como Pretensiones Principales: desnaturalización de los contratos modales al no establecer las causas objetivas de contratación según el artículo 77 inciso d del TUO del Decreto Legislativo 728, y nuestras actividades no tienen la condición de temporales. En consecuencia, se reconozca el vínculo laboral a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, dejar sin efecto el despido al haberse producido un despido incausado y se ordene la reposición laboral en el puesto de trabajo: agente de serenazgo. En consecuencia, se proceda con la correspondiente incorporación a planilla de obreros contratados a plazo

indeterminado, Decreto Legislativo 728, indemnización por daños y perjuicios producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el monto de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) a cada una de las accionantes, en el monto total de S/. 8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES), y pago de beneficios sociales por los conceptos de: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bono por escolaridad, en el monto total de S/. 22,200.00 (VEINTIDÓS MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES), y como *Pretensión Accesorias*: Intereses legales, costas y costos del proceso, pago de daños punitivos producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral

II.- ANTECEDENTES:

79. Con fecha 18 de junio de 2021, la señora B y B (las demandantes, las actoras o las accionadas) interponen demanda contra A, solicitando la desnaturalización de los contratos modales al no establecer las causas objetivas de contratación según el artículo 77 inciso d del TUO del Decreto Legislativo 728, y nuestras actividades no tienen la condición de temporales. En consecuencia, se reconozca el vínculo laboral a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, dejar sin efecto el despido al haberse producido un despido incausado y se ordene la reposición laboral en el puesto de trabajo: agente de serenazgo. En consecuencia, se proceda con la correspondiente incorporación a planilla de obreros contratados a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, indemnización por daños y perjuicios producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el monto de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) a cada una de las accionantes, en el monto total de S/. 8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES), y pago de beneficios sociales por los conceptos de: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bono por escolaridad, en el monto total de S/. 22,200.00 (VEINTIDÓS MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES).

80. Se admite a trámite la demanda mediante Resolución N° 01 de fecha 25 de junio de 2021 y se señala fecha de audiencia de conciliación, la misma que se realiza con

fecha 06 de agosto de 2021; en la cual A (la demandada, la emplazada o la accionada), se apersona al proceso y contesta la demanda, solicitando que la misma sea declarada infundada en todos sus extremos; quedando la causa expedita para sentenciar al diferir el fallo para el día de hoy (18.08.2021); siendo este su estado procesal.

III.- ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

81.Las demandantes señalan que en su condición de Agentes de Serenazgo hemos laborado de forma permanente e ininterrumpida para la A, cumpliendo con un horario de trabajo, registrando asistencia a la hora de entrada y salida, cumpliendo con el horario establecido (por turnos); hemos sido contratadas bajo contratos modales regulados por el Decreto Legislativo 728.

82.Que, con fecha 31 de mayo de 2021 hemos sido despedidas, dando así por culminado nuestro vínculo laboral con la demandada. Nuestro despido lo acreditamos con el Acta de Constatación 20168323, en la que señalan que muchos serenos han sido despedidos por múltiples razones, como son falta de presupuesto, el incumplimiento de labores, y otros; todo ello en razón del artículo 37 del TUO del Decreto Legislativo 728: “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”.

83.Que, desde el inicio de nuestra relación laboral hemos sido contratadas bajo contratos por inicio o incremento de actividad, sin diferenciar, sabiendo que no se trata de la misma modalidad contractual, sino que, el contrato por inicio de actividad es diferente al contrato por incremento de actividad

IV.- ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA:

84.La emplazada, señala que en referencia a la supuesta “desnaturalización” de los Contratos Modales que alegan ambas demandantes, del periodo del 03 de enero del 2019 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante A, y del periodo del 02 de febrero del 2020 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante A, PERO

SOLO HAN PRESENTADO DOCUMENTOS DESDE EL MES DE SEPTIEMBRE DEL 2020, POR LO QUE NO ACREDITAN EL PERIODO ANTERIOR A DICHO MES, E INCLUSO EN EL INFORME ESCALAFONARIO N° 203-2021-MDC-SGRH-ESC.Y.ARCH-BBVV SE SEÑALA QUE LAS DEMANDANTES SOLO REGISTRAN CONTRATACIÓN MODAL DESDE EL MES DE SEPTIEMBRE DEL 2020, por lo que previamente hay que tener en cuenta la distribución de la carga de la prueba que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.

85.Que, ha quedado acreditada la causa objetiva de la contratación modal a la que fueron sometidas las demandantes, y esto debido a la política pública de lucha contra la criminalidad en el distrito que como gestión municipal venimos implementando, por ello se requirió una serie de contratación de recursos humanos, entre ellos la contratación como serenos de ambas demandantes, asimismo, sus contratos en el artículo primero se señala como justificación: “... *por necesidad de servicio, debido al incremento de los puestos de auxilio rápido – PAR, para fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población, requiere personal para laborar como SERENO*”; además se ha contemplado la duración del mismo, el cual no es superior a los 03 años que establece como máximo para este tipo de contratación modal, y que el artículo 74° del TUO del D. Leg. N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que no se puede pretender AMPARAR un ejercicio abusivo del derecho a efectos de obtener un beneficio.

86.Que, ambas demandantes no han acreditado el daño sufrido que alegan en su demanda, siendo que no se ha señalado la existencia de una causalidad entre el supuesto detrimento patrimonial y la supuesta conducta dañosa de nuestra representada, máxime si se ha acreditado que no ha existido una conducta irregular en la contratación modal del demandante siendo que se le ha contratado mediante contratos estipulados en la normatividad, además que en los fundamentos anteriores se ha demostrado la validez de los mismos contratos, en consecuencia, no es amparable esta pretensión al no haberse acreditado una conducta arbitraria de la Municipalidad y en merito a la carga probatoria no se puede otorgar esta

indemnización por meros señalamientos o afirmaciones, además de ser accesoria y depende de la pretensión principal.

V.- PRETENSIONES MATERIA DE CONTROVERSIA:

87. De conformidad con el acta de audiencia de conciliación, se advierte que se fijaron como pretensiones las siguientes:

C. PRETENSIÓN PRINCIPAL:

5. Desnaturalización de los contratos modales al no establecer las causas objetivas de contratación según el artículo 77 inciso d del TUO del Decreto Legislativo 728, y nuestras actividades no tienen la condición de temporales. En consecuencia, se reconozca el vínculo laboral a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728.
6. Dejar sin efecto el despido al haberse producido un despido incausado y se ordene la reposición laboral en el puesto de trabajo: agente de serenazgo. En consecuencia, se proceda con la correspondiente incorporación a planilla de obreros contratados a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728.
7. Indemnización por daños y perjuicios producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el monto de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) a cada una de las accionantes, en el monto total de S/. 8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES).
8. Pago de beneficios sociales por los conceptos de: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bono por escolaridad, en el monto total de S/. 22,200.00 (VEINTIDÓS MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES).

D. PRETENSIÓN ACCESORIA:

4. Intereses legales
5. Costas y costos del proceso

6. Pago de daños punitivos producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral

VI. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN JURISDICCIONAL:

88. El Estado garantiza a toda persona natural o jurídica, el derecho a ejercer la Tutela Jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, la misma que debe ejercitarse con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo prescrito en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú concordante con el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil; por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional resolver el conflicto de intereses o eliminar incertidumbres con relevancia jurídica, incoada a través de la presente acción por las demandantes, con la finalidad de lograr la paz social en justicia.

89. Para emitir un pronunciamiento válido sobre el fondo de la controversia, la juzgadora deberá de valorar todos los medios probatorios de manera conjunta, conforme el principio de comunidad de prueba, apreciando su criterio libre y razonable, y conforme a las reglas de la sana crítica. Así, el artículo 30° de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada. Dicha norma concuerda a plenitud con el artículo 197° del Código Procesal Civil que agrega la obligación del juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que *“(...) la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”* (Casación N° 2558-2001-Puno).

J. Fundamentos de hecho y de derecho respecto de las pretensiones materia de juicio.

90. Del audio y video de la audiencia de conciliación, se aprecia que las demandantes pretenden la desnaturalización de los contratos modales al no establecer las causas objetivas de contratación según el artículo 77 inciso d del TUO del Decreto Legislativo 728, y nuestras actividades no tienen la condición de temporales. En consecuencia, se reconozca el vínculo laboral a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, dejar sin efecto el despido al haberse producido un despido incausado y se ordene la reposición laboral en el puesto de trabajo: agente de serenazgo. En consecuencia, se proceda con la correspondiente incorporación a planilla de obreros contratados a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, indemnización por daños y perjuicios producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el monto de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) a cada una de las accionantes, en el monto total de S/. 8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES), y pago de beneficios sociales por los conceptos de: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bono por escolaridad, en el monto total de S/. 22,200.00 (VEINTIDÓS MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES). En ese sentido, corresponde emitir pronunciamiento respecto a dichas pretensiones, determinando previamente cuales son hechos que no necesitan de actividad probatoria.

a.1. Hechos que no necesitan de actuación probatoria

91. No se establecieron al haberse aplicado el juzgamiento anticipado del proceso (artículo 43° de la NLPT).

K. Respecto a la categoría laboral de las actoras

92. Antes de ingresar analizar la existencia del vínculo laboral entre las partes procesales, corresponde determinar en primer lugar la categoría laboral de las demandantes **B y By** el régimen laboral aplicable.

93. De la lectura del escrito de demanda y del audio y video de la audiencia, las demandantes señalan que prestaron servicios realizando labores de **agente de serenazgo**, cargo que no ha sido cuestionado por la demandada.
94. Por lo tanto, las funciones que realizaban las actrices pertenecen a la categoría de obrero municipalidad, a razón que las características de sus labores son esencialmente físicas, resultándole aplicable el régimen laboral de la actividad privada.
95. Sobre el tema, el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Nueva Ley Orgánica de Municipalidades, prescribe lo siguiente:

“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen” (el resaltado es nuestro)

L. Respecto a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad

96. En cuanto a la existencia del vínculo laboral y a su prestación ininterrumpida, corresponde señalar que el contrato de trabajo, salvo las limitaciones de orden público que están sintetizadas en el mínimo social o convencional establecido para la empresa donde se ejecutará el propio contrato, constituirá siempre un acuerdo de voluntades encaminadas a que el empleador se beneficie de una labor ajena que previamente ha establecido orgánicamente como consonante a sus intereses por el que remunera y, de parte del trabajador, ejecutar subordinada y lealmente el encargo convenido. Dentro de esta perspectiva, el contrato de trabajo es un contrato personal más de los que existen que, por las reservas legales impuestas, ha de sujetarse a dichas limitaciones pero sin vaciar el contenido de los elementos que esencialmente

se presentan en todo contrato (voluntad, consentimiento, causa, objeto, conformidad con el orden público, forma, entre otros)”¹.

97. De la revisión de los medios probatorios presentados, como contratos de trabajo sujetos al D.L N° 728, comprobantes de pago y boletas de pago, se advierte que las demandantes han venido laborando a través de contratos de trabajo sujeto al Decreto Legislativo N° 728 (Contrato por inicio o incremento de actividad), desde el 03 de enero de 2019 hasta mayo de 2021, para A, y desde el 02 de febrero de 2020 hasta 31 de mayo de 2021, para A, a razón de ello, las actoras solicitan que se declare la desnaturalización de su contratación bajo esa modalidad, al haber realizado la función de obrero como agente de serenazgo por la cual debió ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728.

98. Respecto al contrato modal de trabajo por inicio de actividad, el artículo 57 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece:

*“[e]l contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el **inicio de una nueva actividad empresarial**. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”.*

99. El dispositivo legal que citamos se relaciona con el artículo 72 del referido Decreto Supremo, el cual establece entre los requisitos formales que deben reunir los contratos modales, el consignar la causa objetiva determinante de la contratación:

“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en

¹ CAS. N° 1739-2003-Puno; El Peruano 01/03/2005

forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral” (el subrayado es nuestro).

100. Estando a lo expuesto, es preciso determinar que si bien en el Decreto Supremo N° 003-97-TR en su Capítulo II hace referencia literalmente al Contrato por Inicio o Incremento de Actividad, también es verdad que debemos diferenciar cuando estamos frente a un contrato sujeto a modalidad por inicio de actividad y cuando frente a un contrato modal por incremento de actividad.

101. Para Arce Ruiz², el inicio de una nueva actividad implica lo siguiente:

“La “nueva actividad” incluye el inicio de una actividad empresarial ya sea en el marco de una nueva persona jurídica o de nuevos establecimientos o centros de trabajo, si se toma como referencia el sustrato orgánico que sustenta la actividad, y hasta el inicio de nuevas actividades sin necesidad de constituir una nueva persona jurídica o de abrir nuevos centros o establecimientos. Bastara que el empresario diga cómo se ha abierto un nuevo mercado para su empresa o como necesita una actividad dirigida a la propaganda de la empresa para que pueda contratar en actividades permanentes a los trabajadores que considere necesarios para un plazo no mayor a tres años”.

102. Por otro lado, en cuanto al incremento de la actividad ya existente, según Arce Ruiz, no se trata de una actividad en términos lógicos, si no que se refiere a un incremento en las actividades empresariales antiguas. Por lo tanto, podemos concluir que ambos contratos modales tienen diferente justificación. Por un lado, el contrato por incremento de actividad requiere especificar la causa objetiva que justifique la contratación temporal, mientras que cuando hablamos de un contrato sujeto a

² Arce Ruiz Elmer “**Derecho Individual de Trabajo en el Perú**”, Lima Perú, Segunda Edición 2013, Palestra Editores; Pág. 193-194.

modalidad por inicio de actividad, bastará con precisar y acreditar el inicio de la nueva actividad para la que se contrata al trabajador.

103. En el caso de autos, obra el contrato suscrito entre las partes, el cual establece en su cláusula primera que:

PRIMERO: EL EMPLEADOR- B, de conformidad con el artículo IV de la ley 27972 de la Nueva Ley Orgánica de Municipalidades, señala que los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, la misma que se encuentra debidamente identificada con RUC. N° 20172618864, y que, por necesidad de servicio, debido al incremento de los puestos de auxilio rápido –PAR, para fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población, requiere personal para laborar como **SERENO**, en la **Subgerencia de Serenazgo y Policía Municipal**

104. De lo expuesto tenemos que, las demandantes suscribieron con la demandada A, contratos por inicio de actividad, a efectos que se desempeñe en el puesto de agente de serenazgo - sereno, debido al incremento de los puestos de Auxilio Rápido – PAR, para fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población.

105. El artículo 37 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece:

“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.

106. En virtud de ello, la contratación por inicio o incremento de actividad no se ajusta las funciones encomendadas a los Gobiernos Locales, toda vez que no realizan actividad empresarial; por el contrario, las labores de agente de serenazgo a las que se dedicaron las demandantes en su calidad de obrera, son una de las funciones permanentes encomendadas a las comunas provinciales de manera exclusiva por el artículo 73, apartado 2.5, de la Ley Orgánica de Municipalidades, lo que también ha sido establecido por el Tribunal Constitucional en diversas ejecutorias,

verbigracia, en la Sentencia recaída en el **EXP. N.º 08517-2013-PA/TC-HUARUA**, ha establecido que:

15. En lo que respecta a la naturaleza de los servicios prestados por el recurrente, con los mencionados comprobantes de pago se acredita que ejercía sus funciones en el área de serenazgo, como lo reconoce la parte demandada, de lo cual se desprende que en realidad no se lo estuvo contratando para que realice una actividad temporal, sino para que desempeñe una función inherente al ámbito de la organización y dirección de la municipalidad emplazada.

16. Habiéndose determinado que la labor ejercida por la parte demandante era de naturaleza laboral, debido a la existencia de prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se concluye que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer una cabal realidad de los hechos sobre las formas y apariencias que se pretenden dar con las relaciones civiles. Por ende, la labor ejercida por la parte demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de los elementos de un contrato de trabajo.

107. Por ello, se concluye que los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado suscritos por las partes se han desnaturalizado por fraude a la ley, siendo de aplicación el artículo 77 inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR que dispone:

Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;

- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;*
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.*

108. Por consiguiente, se concluye que la relación laboral entre las partes ha sido una de carácter indeterminado, ya que las funciones de una trabajadora como agente de serenazgo no tienen carácter eventual o temporal, por lo que los contratos de trabajo sujetos a modalidad en realidad encubrían uno a plazo indeterminado.

M. Respecto a la pretensión de Despido Incausado:

109. El despido está definido como “*el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste, decide poner fin a la relación de trabajo*”³.

110. Ahora bien, el Tribunal Constitucional a través de diferentes resoluciones, ha habilitado un régimen adjetivo o procesal de carácter restitutorio, en el que sus efectos serían los de reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, o, para circunscribir el mandato al ámbito laboral, restituir al “*trabajador a su centro de trabajo del cual fue despedido arbitrariamente*”.

111. Los efectos restitutorios derivados de un despido arbitrario se generan, según el tribunal, en los tres casos siguientes: **a) despido nulo, todas las causales señaladas en el artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. b) despido incausado, y c) despido fraudulento.**

112. Existe entonces despido incausado⁴ cuando:

³ Manuel Alonso Curso, en *Curso del derecho al Trabajo, citado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 976/2001-AA/TC*

⁴ Ver Expediente N° 976-2001-AA/TC

“Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.”

113. Ahora bien, habiéndose determinado precedentemente que entre las partes procesales se configuró la relación regulada por el régimen laboral de la actividad privada, es de aplicación el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual señala que para poner fin a la relación laboral es necesario que exista una causa justa:

“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.

114. Sin embargo, dicha potestad del empleador de poder despedir a su trabajador cuando advierta una causa justa relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador, se encuentra condicionada a que se le otorgue por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que el trabajador pueda defenderse por escrito de los cargos que se le imputan, y comunicarle el despido por escrito mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese, tal como prescriben los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR:

“Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de

treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.

- 115.** Revisados los actuados, se verifica que la municipalidad demandada no ha presentado medios probatorios que demuestren que dio cumplimiento al procedimiento de despido establecido en los citados artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que resulta necesario a efectos de garantizar los derechos fundamentales de todo trabajador, entre ellos, el derecho de defensa y el derecho al trabajo.
- 116.** En virtud de ello, la demandada al haber dado por concluido el vínculo laboral con la trabajadora sin causa justificada, basada en su conducta o capacidad, debidamente acreditado en un procedimiento de despido, no pudo terminar el

vínculo laboral de la trabajadora afectando su derecho de defensa, siendo que la culminación del contrato, como lo sostiene la parte demandada no es una causa que justifique la inexistencia del procedimiento de despido al que se hace referencia; por lo que la demanda en este extremo procede ser amparada;

1.- ARELLANO MENA GABRIELA DEL PILAR
C.T.S.

REMUNERACION	Prom.	=	Remun.
	Gratific.		Comput.

02/02/2020	30/04/2020	1,023.00	0.00	=	1,023.00
01/05/2020	31/10/2020	1,023.00	113.67	=	1,136.67
01/11/2020	30/04/2021	1,293.00	170.50	=	1,463.50
01/05/2021	31/05/2021	1,293.00	179.58	=	1,472.58

Per
liq
M
e I
s i
e a
s s
2
x 28
6 -
6 -
1 -
T
o
ta
l
C
T
S
(-) Men
cancela

VACACIONES

Remuneracion	=	Rem Comp.
--------------	---	--------------

02/02/2020	01/02/2021	Simple	1,293.00	=	1,293.00
02/02/2021	31/05/2021	Trunca	1,293.00	=	1,293.00

Perio
do a
liquic
ar
n
x 3. 28

Total
Vacaciones
(-) Menos
cancelado

GRATIFICACIONES

	Remuneracion	Rem Comp.	Meses	GRATIFICACIONES
--	--------------	--------------	-------	-----------------

Jul-2020	Trunca	1,023.00	= 1,023.00 x 4 =	682.00
Dic-2020		1,023.00	= 1,023.00 x 6 =	1,023.00
Jul-2021	Trunca	1,293.00	= 1,293.00 x 5 =	1,077.50
			Total Gratificaciones	2,782.50
			(-) Menos lo cancelado	1,687.97
				1,094.53

117. dejándose sin efecto el despido de las demandantes, ordenándose su

118. reposición.

N. Respecto a la inclusión de las demandantes en la planilla de pago de obreros contratados a plazo indeterminado

119. Sobre el particular, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 001-98-TR prescribe que los empleadores tienen la obligación de registrar a sus trabajadores en los libros de planillas dentro de las 72 horas siguientes a su ingreso al centro de trabajo.

120. En el caso bajo estudio, al haberse determinado en el presente proceso la existencia de una verdadera relación laboral entre las partes procesales bajo el régimen laboral del D.L N° 728 corresponde que se ordene a la demandada que las accionantes sean registradas en la planilla de los obreros contratos a plazo indeterminado de la demandada, debiendo **declarar fundada en este extremo la demanda.**

O. Respecto del pago de los beneficios sociales

121. Los **beneficios sociales** son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal.

122. Al respecto, al haberse amparado en el presente proceso que el vínculo laboral corresponde que se ampare los conceptos reclamados por las accionantes; esto es, vacaciones, gratificaciones, y CTS, señalándose que el demandante prestó servicio bajo el régimen laboral de Contratación sujeto a modalidad debiéndose indicar que les corresponde el pago de los citados beneficios sociales; por lo tanto, en los siguientes apartados se tendrá que determinar si la parte demandada ha acreditado el cumplimiento de los beneficios y si estos han sido conforme a ley.

123. En virtud de ello, este despacho procederá a realizar la liquidación desde el 03 de enero de 2019 hasta mayo de 2021, para Medina Mendoza Lourdes Elena, y desde el 02 de febrero de 2020 hasta 31 de mayo de 2021, para Arellano Mena Gabriela.

2.- A
C.T.S.

	REMUNERACIÓN	Prom. Gratific.	=	Remun. Comput.
03/01/2019 30/04/2019	1,023.00	0.00	=	1,023.00
01/05/2019 31/10/2019	1,023.00	170.50	=	1,193.50
01/11/2019 30/04/2020	1,023.00	170.50	=	1,193.50
01/05/2020 31/10/2020	1,023.00	170.50	=	1,193.50
01/11/2020 30/04/2021	1,293.00	215.50	=	1,508.50
01/05/2021 31/05/2021	1,293.00	215.50	=	1,508.50

VACACIONES

		Remuneracion	=	Rem Comp.
03/01/2019 02/01/2020	Doble	1,293.00	=	1,293.00
03/01/2020 02/01/2021	Simple	1,293.00	=	1,293.00
03/01/2021 31/05/2021	Trunca	1,293.00	=	1,293.00

GRATIFICACIONES

		Remuneracion	Rem Comp.	Meses	GRATIFICACIONES
Jul-2019		1,023.00	= 1,023.00 x	5 =	852.50
Dic-2019		1,023.00	= 1,023.00 x	6 =	1,023.00
Jul-2020		1,293.00	= 1,293.00 x	6 =	1,293.00
Dic-2020		1,293.00	= 1,293.00 x	6 =	1,293.00
Jul-2021	Trunca	1,293.00	= 1,293.00 x	5 =	1,077.50
			Total Gratificaciones		5,539.00
			(-) Menos lo cancelado		3,080.00
					2,459.00

e.4 Asignación Familiar

124. En cuanto a la **asignación familiar**, es de señalar que es una percepción económica que tiene naturaleza remunerativa y que tiene por finalidad favorecer al trabajador que tenga carga familiar (hijos), conforme a lo expuesto por el artículo 1° y 2° de la Ley N° 25129.

125. En ese sentido, el artículo 11° del Decreto Supremo N° 035-90-TR dispone que:

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

126. Al respecto, es un requisito obligatorio para la percepción de la asignación familiar, que el trabajador acredite la existencia del hijo o hijos que tuviere a su cargo, por cuanto es un derecho que se genera y tiende a ser exigible cuando se da este supuesto de hecho (el tener hijo o hijos), siendo el obligado o responsable de exigir este derecho el trabajador, al ser la persona más idónea para que acredite aquel supuesto de hecho y exigir su cumplimiento.

127. Ahora bien, en el caso de autos, las demandantes en su escrito de demanda, pretende el pago de la asignación familiar, hecho que sustentan con los documentos de identidad de sus hijos.

128. En ese sentido, este despacho, considera pertinente exonerar al demandante de poner de conocimiento a la demandada sobre la existencia de sus menores hijos, debido al régimen de contratación en el cual se encontraban, en razón de ello, le corresponde percibir al demandante el pago asignación familiar, de la siguiente manera:

A

PERIODO	RMV	10% de R.M.V.	Periodo a liquidar	Asig. Fam. A Reintegrar
D.U. N°004-2018-TR (Feb-20 a May-21)	930.00	93.00	16 m.	1,488.00 1,488.00
TOTAL A.				4,284.21

A

PERIODO	RMV	10% de R.M.V.	Periodo a liquidar	Asig. Fam. A Reintegrar
D.U. N°004-2018-TR (Ene-19 a May-21)	930.00	93.00	29 m.	2,697.00 2,697.00
TOTAL A				9,485.66

- *Respecto al pago de escolaridad*

129. Con respecto al *beneficio de escolaridad*, se precisa que este beneficio se otorga a los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, obreros permanentes y eventuales del sector público, y en el caso de las empresas privadas, es opcional.
130. Ahora bien, en el caso de autos las demandantes pretenden el pago de escolaridad teniendo en cuenta lo dispuesto mediante Resolución de Alcaldía N° 435-2018-MDC.
131. De la revisión de la Resolución de Alcaldía N° 435-2018-MDC, se acordó a partir del 01 de enero de 2019 el incremento de S/. 500.00 a lo ya pactado de la Resolución de Alcaldía que fue S/. 1,100.00.
132. En ese sentido, al no indicarse en la citada Resolución de Alcaldía cual sería el alcance en cuanto al ámbito de aplicación, la vigencia del citado convenio colectivo sería la de un año, de conformidad al inciso c) del artículo 43 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por D.S N° 010-2003-TR, máxime si las demandantes no acreditan que se continúa cancelando en los años posteriores.
133. Por lo tanto, teniendo en cuenta lo anteriormente señalado establecidos, le correspondería percibir al demandante la escolaridad, conforme a las Resoluciones citadas, únicamente **por el año 2019**, sin embargo, es de precisar que la actora no laboró en el año 2018, y siendo un requisito que el trabajador cuente con una antigüedad no menor de 03 meses para percibir este beneficio, no le correspondería, por lo tanto deviene en infundado este extremo de la demanda.
134. En consecuencia, el resumen total de los conceptos demandados como se detalla a continuación:

Resumen:

JUZGADO

	A.	A
CTS	828.87	1,462.68
Vacaciones	872.82	2,866.98
Gratificaciones	1,094.53	2,459.00
Asig. Familiar	<u>1,488.00</u>	<u>2,697.00</u>
Totales	<u><u>4,284.21</u></u>	<u><u>9,485.66</u></u>

P. Sobre la pretensión de Responsabilidad Civil de Indemnización de Daños y Perjuicios

135. Respecto a la indemnización por daños y perjuicios, debemos señalar que esta consiste en la acción que tiene el acreedor o el perjudicado para exigir del deudor o causante del daño una cantidad de dinero equivalente a la utilidad o beneficio que a aquél le hubiese reportado el cumplimiento efectivo, íntegro y oportuno de la obligación o a la reparación del mal causado. El Artículo 1321 del Código Civil, aplicable supletoriamente establece: *“Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve (...)”*.

136. Respecto al daño patrimonial que sufren los trabajadores que han sido objeto de un despido arbitrario, la CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS en el caso de los Magistrados del Tribunal Constitucional vs Perú, ha señalado con meridiana claridad que se deben resarcir las consecuencias que la infracción produjo, teniéndose en cuenta para ello los ingresos y prestaciones dejados de percibir durante el tiempo que permanecieron sin trabajar. Así en el fundamento 120 y 121 de sentencia señalada, el Alto Tribunal Internacional afirma lo siguiente:

120. “(...) No obstante, esta Corte considera que, adicionalmente, el Estado debe resarcir a dichos magistrados por los salarios y prestaciones dejadas de percibir (supra 56.31). También estima necesaria el resarcimiento de las costas y gastos en que hubieran incurrido las víctimas con motivo de las

gestiones relacionadas con la tramitación del caso ante la justicia, tanto en la jurisdicción interna como internacional”.

121.- Esta Corte ha manifestado, en relación al daño material en el supuesto de víctimas sobrevivientes, que el cálculo de la indemnización debe tener en cuenta, entre otros factores, el tiempo que estas permanecieron sin trabajar. La Corte considera que dicho criterio es aplicable en el presente caso y para tal efecto dispone que el Estado deba pagar montos correspondientes a los salarios caídos y demás derechos laborales que correspondan a los magistrados destituidos, de acuerdo a su legislación (...) (el subrayado es nuestro)

- 137.** En el caso de autos, en mérito a los fundamentos antes mencionados, se configura la conducta antijurídica de la demandada, afectando el ordenamiento jurídico.
- 138.** Respecto del Daño Causado, entiéndase este como el detrimento o menoscabo en el patrimonio o en la persona como consecuencia de un hecho antijurídico.
- 139.** Resulta importante señalar que para que haya un daño y este sea resarcible no basta que se incumpla la obligación y que el incumplimiento sea imputable al deudor, sino que también es necesario que el incumplimiento produzca un perjuicio. A ello se suma que, para declarar la responsabilidad no resulta suficiente comprobar judicialmente la infracción de la obligación; sino también es preciso demostrar la existencia de los daños y perjuicios tal como lo prescribe el artículo 1331 del Código Civil que "la prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inexecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso". En ese sentido, corresponde analizar en el siguiente apartado si el demandante ha llegado demostrado los daños económicos alegados.

f.1 Respecto a la indemnización por el concepto de lucro cesante.

- 140.** El demandante solicita – además de otros conceptos - el pago de lucro cesante. Al respecto, este concepto debe ser entendido como aquella ganancia frustrada que

ha dejado de obtener la víctima como por incumplimiento contractual. La doctrina española ha señalado que “este daño tiene en su propia naturaleza una dosis de incertidumbre pues la realidad es que no se llegó a obtener la ganancia, por eso hay que manejarse en términos de cierta probabilidad objetiva, de acuerdo con las circunstancias concretas para evitar que bajo este daño pretenda el perjudicado obtener la compensación por pérdidas que nunca se hubieran producido”⁵

141. “En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento declarados judicialmente como tales; el daño patrimonial invocado a título de lucro cesante, debe ser entendido como todos los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir; y cuya existencia real y objetiva deberán ser acreditadas a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en un parámetro temporal referido al tiempo de duración del cese; un parámetro cuantitativo referido al importe de los ingresos ciertos que hubiera dejado de percibir; y cualquier otra circunstancia que tuviera incidencia directa en dicha cuantificación; deduciéndose los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho periodo de cese y los gastos que hubiera efectuado en el caso de continuar laborando, para la obtención de sus remuneraciones” . .

142. En el caso de autos, el demandante pretende el pago del concepto de lucro cesante, precisando que el lucro cesante no debe constituir las remuneraciones que he dejado de percibir ya que ello constituiría reconocer el pago de una remuneración por servicios no prestados; pero, no se debe negar que las remuneraciones y beneficios sociales forman parte de los ingresos que no percibí o de los cuales deje de tener provecho porque no se cumplió con la obligación.

143. Así en el caso de autos, se tendrá en cuenta como parámetro objetivo de cuantificación el tiempo de duración del despido, desde junio hasta agosto de 2021, esto es, por 03 meses.

⁵ REGLERO CAMPOS Fernando, “Tratado de Responsabilidad Civil”, THOMSON – Aranzadi, Navarra 2008, Tomo I, pags. 330/332

144. Otro parámetro de cálculo es el monto que por ingresos mensuales percibían las demandantes antes del despido, por lo que se valora lo señalado en las boletas de pago y contratos, cuyo monto es de S/. 1,200.00 y no cuestionado por la demandada, precisando que se trata de uno de los factores objetivos de cálculo y no corresponde al rubro remuneraciones que tiene naturaleza contraprestativa, pues lo que se está reclamando es lucro cesante, que tiene naturaleza indemnizatoria.

145. Además, debemos tener en cuenta un estimado de los gastos que hubiera efectuado las demandantes, en el caso de continuar laborando para la obtención de sus remuneraciones (movilidad, alimentación, etc).

146. En virtud de ello, la suscrita considera pertinente que debe ampararse el daño de lucro cesante que demanda las accionantes, atendiendo a los fundamentos de los considerandos que anteceden, en un monto total de 2,500.00 soles para cada una.

f.4 Respecto a la indemnización por daños punitivos

147. Los daños punitivos son una institución jurídica propia del derecho anglosajón y se caracterizan por ser una suma de dinero que se le concede a la víctima de un daño de manera autónoma o independiente de lo que se puede percibir por indemnización de daños y perjuicios.

148. En nuestra legislación nacional, si bien es cierto no se encuentra legislado el daño punitivo, también lo es que el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, de fecha 19 de octubre del año 2019, acordó lo siguiente:

“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral.

La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas.

El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda”.

149. Al respecto, es de indicar que el pago de los daños punitivos no requiere ser demandado. Si el juez advierte en el caso concreto un supuesto de **despido incausado** o **fraudulento**, y ordena el pago de una indemnización por daños y perjuicios por dicho motivo (daño emergente, lucro cesante o daño moral), la condena por daños punitivos se determina de oficio; esto es, sin requerimiento o instancia de parte.

150. Por lo tanto, al haberse amparado en parte la demanda de indemnización de daños y perjuicios, corresponde en aplicación del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, amparar la pretensión de daños punitivos, por lo que, el daño punitivo se fijará respecto del monto equivalente que le hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda.

151. En virtud de ello, siendo que se encuentra acreditado que a las accionantes les fueron afectados sus derechos al trabajo, el daño punitivo considero pertinente fijarlo en el monto de S/.150.00 soles para cada una.

Q. Intereses legales

152. Finalmente debe señalarse que conforme lo dispuesto en la parte in fine del artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, *"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"*.

153. Siendo así, los **intereses** demandados se abonarán con el carácter de **moratorios**, liquidándose en ejecución de sentencia, en observancia de lo regulado por los artículos 1242°, 1244°, 1245° y 1246° del Código Civil; debiendo ser calculados a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador exija judicial o extrajudicialmente el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño, de conformidad con lo establecido en el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920.

154. Estando al presente proceso, a fin de proceder a la liquidación de intereses legales, las demandantes deberán cumplir en su oportunidad con presentar la propuesta de liquidación de intereses legales de conformidad con lo establecido en el artículo 63° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, para cuyo efecto esta parte puede asesorarse por la Oficina de Pericias Contables del Módulo de Justicia Laboral (de manera personal y directa; y no a través de solicitudes formales y menos que la perito efectúe la liquidación), o si lo prefiere recurrir a los programas informáticos del Ministerio de Trabajo (Interleg).

R. Costos y costas procesales:

155. Respecto al pago de **costos procesales**, la SETIMA disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado con el pago de costos

156. En el caso de autos la suscrita considera pertinente otorgarle como costos del proceso el monto de **S/. 100.00 soles**, en virtud a la facultad señalada en la referida

norma procesal; precisando que los costos del proceso no incluye la pretensión accesoria de pago de honorarios profesionales, que debieron demandar las accionantes.

157. A mayor abundamiento, corresponde señalar que la Corte Suprema de Justicia de la República en el **considerando sexto** de la Casación N° 15493-2014-Cajamarca⁶, ha señalado con calidad de precedente vinculante que el Estado puede ser condenado al pago de costos procesales, y que la exoneración del artículo 47 de la Constitución Política del Estado solo está referida a las costas.

158. En cuanto a las **costas procesales** la Constitución Política de 1993, en su artículo 47°, establece lo siguiente: “(...) *La defensa de los intereses del Estado está a cargo de los Procuradores Públicos conforme a ley. El Estado está exonerado del pago de gastos judiciales*”.

Por tales consideraciones de conformidad con lo estipulado por la Constitución Política del Estado, Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas citadas en los considerandos precedentes la señora **Juez del Quinto Juzgado Transitorio de Trabajo de Piura, Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación;** **fallo:**

VII. DECISIÓN:

⁶ *La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación N° 15493-2014-Cajamarca, señaló lo siguiente: “Sexto: (...) aplicando el método de interpretación sistemático por comparación de la norma, a través del cual, el significado de la norma se obtiene a partir de principios y conceptos contenidos en otras normas del ordenamiento jurídico que son claras, establece que la interpretación que debe recibir el artículo 47° de la Constitución Política del Perú, es el siguiente: Que, si bien es cierto, la norma constitucional antes citada señala que el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales, esto no significa que se refiera por igual a las costas y costos del proceso, pues, si esta fuera la intención del legislador no habría dispuesto en otras normas jurídicas, tales como el artículo 56° del Código Procesal Constitucional y la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, que el Estado puede ser condenado al pago de costos. En tal sentido, se concluye que la exoneración prevista en el anotado artículo 47°, solo comprende las costas del proceso, pues, cuando se refiere a los gastos judiciales está haciendo referencia a los que regula el artículo 410° del Código Procesal Civil”.*

- 11. DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **B y B** contra **A** respecto de la pretensión de **desnaturalización de los contratos sujeto al Decreto Legislativo N° 728** (Contrato por inicio o incremento de actividad); en consecuencia:
- 12. DECLÁRESE** la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada (**D. Legislativo N° 728**), entre **B y B** y la demandada **A**, por el periodo reconocido en sentencia.
- 13. DECLARAR FUNDADA** la pretensión de **REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO**, en consecuencia, **DÉJESE** sin efecto el despido de las demandantes; **ORDENANDO** que la demandada **A** cumpla con **REPONER** a **B y Ben** sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido.
- 14. DECLARAR FUNDADA** la pretensión de **inclusión de las demandantes en la planilla de pago de obreros permanente de la municipalidad demandada.**
- 15. DECLARAR FUNDADA** la pretensión de **indemnización por daños y perjuicios**, consecuencia: **ORDENO** que la demandada cumpla con pagar a las accionantes, la suma total de **S/. 2,500.00 por lucro cesante y S/. 150 por daños punitivos**, para cada demandante, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.
- 16. DECLARAR FUNDADA en parte** la pretensión de **pago beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones, y asignación familiar)**, en consecuencia: **ORDENO** que la demandada cumpla con pagar al accionante, la suma total de **S/. 4,284.21 para B y el monto de S/. 9,485.66 para B**, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.
- 17. DECLARAR INFUNDADA** la pretensión de **Escolaridad.**

18. DECLARAR FUNDADA la pretensión de costos procesales en el monto de **S/. 100.00** soles. Sin Costas procesales.

19. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente **CÚMPLASE** y en su oportunidad *archívese definitivamente* la presente causa en el modo y forma de ley.

20. NOTIFÍQUESE a sus casillas electrónicas a las partes procesales, debido a la situación de emergencia sanitaria que asume el país.-----

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA**

(TRIBUNAL UNIPERSONAL)

EXPEDIENTE	01450-2021-0-2001-JR-LA-05
DEMANDANTE	B B.
DEMANDADO	A
MATERIA	RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTROS
PROCEDENCIA	QUINTO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA – NLPT
FECHA DE VISTA DE CAUSA	30 DE NOVIEMBRE DEL 2021
JUEZA SUPERIOR PONENTE	C.

SENTENCIA DE VISTA - EJE

RESOLUCIÓN N°: OCHO

En Piura, a los 07 días del mes de diciembre del 2021 y revisados los autos del Expediente Judicial EJE, remitidos de primera instancia, el Tribunal Unipersonal que suscribe, pronuncia la siguiente **SENTENCIA:**

I.- ASUNTO. -

Recurso de apelación interpuesto por **la parte demandada** contra la sentencia contenida en la Resolución N° 04, su fecha 17 de agosto del 2021, que obra de fojas 282 al 310 de autos, que resuelve **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **B y B** contra **A.** respecto de la pretensión de **desnaturalización de los contratos sujeto al Decreto Legislativo N° 728** (Contrato por inicio o incremento de actividad); en consecuencia: **DECLARA** la **existencia de una**

relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Legislativo N° 728), entre B y B y la demandada A, por el periodo reconocido en sentencia; DECLARA FUNDADA la pretensión de REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, en consecuencia DEJA sin efecto el despido de las demandantes; ORDENANDO que la demandada A. cumpla con REPONER a B y Ben sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido; FUNDADA la pretensión de inclusión de las demandantes en la planilla de pago de obreros permanentes de la municipalidad demandada; FUNDADA la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, en consecuencia: ORDENA que la demandada cumpla con pagar a las accionantes, la suma total de S/. 2,500.00 por lucro cesante y S/. 150 por daños punitivos, para cada demandante, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia; FUNDADA en parte la pretensión de pago beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones, y asignación familiar), en consecuencia: ORDENA que la demandada cumpla con pagar al accionante, la suma total de S/. 4,284.21 para B y el monto de S/. 9,485.66 para B, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia; INFUNDADA la pretensión de Escolaridad; y FUNDADA la pretensión de costos procesales en el monto de S/. 100.00 soles; sin costas procesales.

II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS. -

De la parte demandada respecto de la sentencia de primera instancia:

7. Se ha vulnerado la debida motivación de las resoluciones judiciales.
8. Sobre la desnaturalización de los contratos modales, se ha inobservado la norma procesal laboral, al no considerar el juez la distribución de la carga de la prueba que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, artículo 23°, la demandante tenía la obligación legal de probar los hechos afirmados en su demanda, no se ha tenido en cuenta que se produce la desnaturalización del contrato modal si el empleador no puede acreditar el objeto del mismo, explicando las razones objetivas, los motivos y la duración que dan origen a la contratación, en el presente caso el contrato modal por incremento de actividad que se rige por el artículo 57° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo

N° 728, señalan que se les contrató debido al incremento de la delincuencia e inseguridad ciudadana que existe en el distrito de Castilla, que el magistrado incurre en error al concluir que ese incremento no se aplica a actividades propias de la demandada; cuestionan que en el fundamento 29 de la sentencia impugnada, el magistrado de manera insuficiente e inidónea señala que las funciones de las demandantes debieron regularse bajo contratos indeterminados, cuando eso no era la controversia del asunto, porque no se está hablando de desnaturalización de un vínculo laboral, sino que estamos ante contratos laborales válidos y legales.

9. El juez de manera insólita no ha considerado el hecho de que ambas demandantes alegan los siguientes periodos laborales: a) del periodo del 03 de enero del 2019 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante B y b) del periodo del 02 de febrero del 2020 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante B, pero sólo han presentado documentos desde el mes de setiembre del 2020, no acreditan el periodo anterior a dicho mes, e incluso en el informe Escalafonario N° 203-2021-MDC-SGRH-ESC.Y.ARCH-BBVV se señala que las demandantes solo registran contratación modal desde el mes de setiembre del 2020.
10. En cuanto a la pretensión de reposición laboral, invoca la casación N° 1004-2004 Tacna-Moquegua, al no haberse acreditado un fraude, simulación o incumplimiento de los requisitos para esta contratación modal por necesidad de mercado, no sería legal el ordenar una reposición laboral que el demandante de manera errónea solicita, agrega que, no se ha observado lo regulado en la Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público, artículo 5°, del mismo modo, de conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la referida Ley, es un requisito para acceder al empleo público reunir los requisitos y/ o atributos propios de la plaza vacante, lo que aplica a todos los servidores que ingresen por concurso público.
11. Sobre la indemnización solicitada, la parte demandante no ha acreditado el daño sufrido, no ha señalado la existencia de una causalidad entre el supuesto detrimento patrimonial y la supuesta conducta dañosa de su representada, máxime si se ha acreditado que no ha existido una conducta irregular en la

contratación modal del demandante, se ha demostrado la validez de los contratos; agrega que en referencia a los daños punitivos son aquellos conceptos consistentes en los montos dejados de aportar por el trabajador al sistema previsional en los casos de despido arbitrario, y si bien este no se encuentra regulado en la legislación pero en el V Pleno jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, los magistrados de la Corte Suprema de Justicia de la República acuerdan imponer a los empleadores que hayan realizado un despido incausado o fraudulento, supuesto que no ha sucedido en el presente caso, además al ser una pretensión accesoria deviene en infundada al declararse la pretensión principal, máxime si la municipalidad ha cumplido con el pago de su aporte previsional, tal como se visualiza en las boletas de pago.

12. Respecto al pago de costos y costas, les causa agravio que no se haya considerado lo establecido en el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en concordancia con el artículo 413° del Código Procesal Civil, el cual señala que el Estado está exento de la condena de costas y costos.

III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN. -

23. Conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil y, tal como lo señala el artículo 364 de la norma acotada, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: *“Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior”*⁷ ... *“El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo, cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum*

⁷ Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001; p. 7574

*devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante.”*⁸

- 24.** De la revisión de autos, se observa que en el Acta de Registro de Conciliación (de fojas 274 al 278) se precisan las siguientes pretensiones materia de juicio: "
- A.- PRETENSIÓN PRINCIPAL:** 1. *Desnaturalización de los contratos modales al no establecer las causas objetivas de contratación según el artículo 77 inciso d del TUO del Decreto Legislativo 728, y nuestras actividades no tienen la condición de temporales. En consecuencia, se reconozca el vínculo laboral a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728.* 2. *Dejar sin efecto el despido al haberse producido un despido incausado y se ordene la reposición laboral en el puesto de trabajo: agente de serenazgo. En consecuencia, se proceda con la correspondiente incorporación a planilla de obreros contratados a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728.* 3. *Indemnización por daños y perjuicios producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el monto de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) a cada una de las accionantes, en el monto total de S/. 8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES).* 4. *Pago de beneficios sociales por los conceptos de: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bono por escolaridad, en el monto total de S/. 22,200.00 (VEINTIDÓS MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES).*
- B.- PRETENSIÓN ACCESORIA:** 1. *Intereses legales* 2. *Costas y costos del proceso* 3. *Pago de daños punitivos producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral";* declarándose el juzgamiento anticipado del proceso.
- 25.** Los **agravios de la parte demandada** se centran en señalar que: **i)** se ha vulnerado la debida motivación de las resoluciones judiciales; **ii)** sobre la desnaturalización de los contratos modales, se ha inobservado la norma procesal laboral, al no considerar el juez la distribución de la carga de la prueba que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, artículo 23°, la demandante tenía la obligación legal de probar los hechos afirmados en su demanda, no se ha tenido en cuenta que se produce la desnaturalización del contrato modal si el

⁸ Cas N° 626-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-2001; p. 7905

empleador no puede acreditar el objeto del mismo, explicando las razones objetivas, los motivos y la duración que dan origen a la contratación, en el presente caso el contrato modal por incremento de actividad que se rige por el artículo 57° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, señalan que se les contrató debido al incremento de la delincuencia e inseguridad ciudadana que existe en el distrito de Castilla, que el magistrado incurre en error al concluir que ese incremento no se aplica a actividades propias de la demandada; cuestionan que en el fundamento 29 de la sentencia impugnada, el magistrado de manera insuficiente e inidónea señala que las funciones de las demandantes debieron regularse bajo contratos indeterminados, cuando eso no era la controversia del asunto, porque no se está hablando de desnaturalización de un vínculo laboral, sino que estamos ante contratos laborales válidos y legales; **iii)** el juez de manera insólita no ha considerado el hecho de que ambas demandantes alegan los siguientes periodos laborales: a) del periodo del 03 de enero del 2019 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante B y b) del periodo del 02 de febrero del 2020 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante B, pero sólo han presentado documentos desde el mes de setiembre del 2020, no acreditan el periodo anterior a dicho mes, e incluso en el informe Escalafonario N° 203-2021-MDC-SGRH-ESC.Y.ARCH-BBVV se señala que las demandantes solo registran contratación modal desde el mes de setiembre del 2020; **iv)** en cuanto a la pretensión de reposición laboral, invoca la casación N° 1004-2004 Tacna-Moquegua, al no haberse acreditado un fraude, simulación o incumplimiento de los requisitos para esta contratación modal por necesidad de mercado, no sería legal el ordenar una reposición laboral que el demandante de manera errónea solicita, agrega que, no se ha observado lo regulado en la Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público, artículo 5°, del mismo modo, de conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la referida Ley, es un requisito para acceder al empleo público reunir los requisitos y/ o atributos propios de la plaza vacante, lo que aplica a todos los servidores que ingresen por concurso público; **v)** sobre la indemnización solicitada, la parte demandante no ha acreditado el daño sufrido, no ha señalado la existencia de una causalidad entre el supuesto detrimento patrimonial y la supuesta conducta dañosa de su

representada, máxime si se ha acreditado que no ha existido una conducta irregular en la contratación modal del demandante, se ha demostrado la validez de los contratos; agrega que en referencia a los daños punitivos son aquellos conceptos consistentes en los montos dejados de aportar por el trabajador al sistema previsional en los casos de despido arbitrario, y si bien este no se encuentra regulado en la legislación pero en el V Pleno jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, los magistrados de la Corte Suprema de Justicia de la República acuerdan imponer a los empleadores que hayan realizado un despido incausado o fraudulento, supuesto que no ha sucedido en el presente caso, además al ser una pretensión accesoria deviene en infundada al declararse la pretensión principal, máxime si la municipalidad ha cumplido con el pago de su aporte previsional, tal como se visualiza en las boletas de pago; y vi) respecto al pago de costos y costas, les causa agravio que no se haya considerado lo establecido en el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en concordancia con el artículo 413° del Código Procesal Civil, el cual señala que el Estado está exento de la condena de costas y costos.

Sobre la debida motivación de las resoluciones judiciales. -

26. El **primer agravio de la parte demandada**, está referido a que se ha vulnerado la debida motivación de las resoluciones judiciales.
27. Con relación a la debida motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha señalado en la STC N° 01435-2008-PA/TC f.j. 5, publicada en la página web del TC el 15 de diciembre de 2008, lo siguiente: *“Este Tribunal, con respecto al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha subrayado que: ‘La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de pronunciamiento expreso y detallado (...) En suma, garantiza que el razonamiento guarde*

*relación y sea proporcionado con el problema que al Juez (...) corresponde resolver' ” (el remarcado es agregado), verificando este Tribunal Unipersonal que la A quo ha efectuado un análisis lógico jurídico suficiente, valorando los medios probatorios en forma conjunta y razonada, como lo establece el Art. 197 del C.P.C. de aplicación supletoria a autos, que señala: “*Valoración de la prueba.- Artículo 197.- 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.*”, expresando los argumentos que sustentan la decisión de desnaturalización de contratos modales, reposición por despido incausado, y pago de beneficios sociales, indemnización por lucro cesante y daños punitivos, por lo que no puede afirmarse que exista falta de motivación en la decisión adoptada por el Juzgador, aun cuando la decisión no favorezca a los intereses del apelante.*

Sobre la desnaturalización de los contratos modales y el reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral regulado por el D.S. No. 003-97-TR.

28. El segundo agravio de la parte demandada, está referido a la desnaturalización de los contratos modales, señala que se ha inobservado la norma procesal laboral, al no considerar el juez la distribución de la carga de la prueba que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, artículo 23°, la demandante tenía la obligación legal de probar los hechos afirmados en su demanda, no se ha tenido en cuenta que se produce la desnaturalización del contrato modal si el empleador no puede acreditar el objeto del mismo, explicando las razones objetivas, los motivos y la duración que dan origen a la contratación, en el presente caso el contrato modal por incremento de actividad que se rige por el artículo 57° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, señalan que se les contrató debido al incremento de la delincuencia e inseguridad ciudadana que existe en el distrito de Castilla, que el magistrado incurre en error al concluir que ese incremento no se aplica a actividades propias de la demandada; cuestionan que en el fundamento 29 de la sentencia

impugnada, el magistrado de manera insuficiente e inidónea señala que las funciones de las demandantes debieron regularse bajo contratos indeterminados, cuando eso no era la controversia del asunto, porque no se está hablando de desnaturalización de un vínculo laboral, sino que estamos ante contratos laborales válidos y legales.

29. Con relación a estos agravios, debe decirse que conforme a la “teoría del caso”, de las demandantes, estuvieron contratadas a través de contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, lo que será analizado por este Tribunal Unipersonal. Así tenemos que con relación a **(i) B**, señala que prestó servicios como agente de serenazgo del 03 de enero del 2019 hasta el 31 de mayo del 2021, lo que se corrobora con los comprobantes de pago de fojas 47 al 51, boletas de pago de fojas 52 al 60, y los contratos de trabajo sujetos a modalidad de fojas 37 al 46. Ahora bien, del estudio del contrato de trabajo sujeto a modalidad de fojas 37 al 38, se verifica que en las cláusulas primera y segunda se consignó: “(...) **PRIMERO**.-EL EMPLEADOR- A, de conformidad al artículo IV de la Ley 27972 de la Nueva Ley Orgánica de Municipalidades, señala que los Gobiernos Locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, la misma que se encuentra debidamente identificada con RUC. N° 210172618864, y que por necesidad de servicio, debido al incremento de los Puesto de Auxilio Rápido- PAR, para fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población, requiere personal para laborar como **SERENO**, en la Subgerencia de **Serenazgo y Policía Municipal**. **SEGUNDO**: Por el presente contrato EL TRABAJADOR, se obliga a prestar sus servicios para la A, para realizar las labores de **SERENAZGO** 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 necesidad del servicio en ejercicio de las facultades de administración y dirección de la A, de conformidad con el artículo 9° del Texto único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR”.(el remarcado es de origen).Y con relación a **(ii) B**, señala que prestó servicios como agente de serenazgo del

01 de febrero del 2020 hasta el 31 de mayo del 2021, lo que se corrobora con el comprobante de pago de fojas 72, boletas de pago de fojas 73 al 81, 83 al 85, y los contratos de trabajo sujetos a modalidad de fojas 66 al 71. Ahora bien, del estudio del contrato de trabajo sujeto a modalidad de fojas 66 al 67 se verifica que en las cláusulas primera y segunda se consignó: "(...) **PRIMERO**-*EL EMPLEADOR- A, de conformidad al artículo IV de la Ley 27972 de la Nueva Ley Orgánica de Municipalidades, señala que los Gobiernos Locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, la misma que se encuentra debidamente identificada con RUC. N° 210172618864, y que por necesidad de servicio, debido al incremento de los Puesto de Auxilio Rápido- PAR, para fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población, requiere personal para laborar como **SERENO**, en la Subgerencia de Serenazgo y Policía Municipal. **SEGUNDO**: Por el presente contrato EL TRABAJADOR, se obliga a prestar sus servicios para la A, para realizar las labores de **SERENO** 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 necesidad del servicio en ejercicio de las facultades de administración y dirección de la A, de conformidad con el artículo 9° del Texto único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR".(el remarcado es de origen).*

- 30.** Al respecto, debe decirse que los contratos modales por inicio o incremento de actividad son contratos temporales como fluye del Art. 54 del D.S. N° 003-97-TR T.U.O. del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el mismo que clasifica como contratos de naturaleza temporal a los siguientes: “a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) *El contrato por necesidades del mercado*; c) *El contrato por reconversión empresarial.*” (el subrayado es agregado); por tanto, está sujeto al principio de causalidad, señalándose en el Art. 57 del mismo texto legal, en forma específica, lo siguiente: “Artículo 57.- *El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio*

de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa." (el subrayado es agregado); sin embargo, conforme al análisis de las causas consignadas en los contratos modales citados líneas arriba, se verifica que se trata de una causa genérica, que para nada justifica la contratación temporal, toda vez que se hace referencia a la contratación para cubrir los puestos de Auxilio Rápido- PAR, a fin de fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población; sin embargo, esta es una obligación permanente y continua de una Municipalidad que tiene a su cargo la seguridad ciudadana a través de su servicio de senerazgo; incumpliendo así la exigencia legal del Art. 72 del mismo cuerpo normativo que señala "Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral." (el subrayado es agregado), y ello es así, por cuanto, como ya se señaló, los contratos modales a plazo determinado se rigen por el principio de causalidad, lo que determina su desnaturalización, por aplicación del inciso d) del Art. 77 del D.S. No. 003-97-TR, que a la letra dice: "Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...), d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley."

- 31.** Abona en esta línea de razonamiento, lo señalado por el Tribunal Constitucional que ha venido emitiendo pronunciamiento en el sentido que el Agente de Serenazgo es un obrero municipal al tratarse de una labor de naturaleza permanente y netamente subordinada en una Municipalidad, como se ha establecido en la STC No. 02270-2012-PA/TC del 5 de noviembre del 2012, en el punto 3.3.3 donde el Tribunal Constitucional, ha señalado: "(...) 3.3.3.- Con los alegatos de las partes y el contrato de locación de servicios, obrante a fojas 9, queda demostrado que el actor ingresó en la Municipalidad emplazada en junio de 2010, para desempeñar el cargo de agente de Seguridad; es decir,

durante la vigencia del artículo 37 de la Ley 27972, que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Al respecto, en reiterada jurisprudencia este Colegiado ha precisado que las labores de la Guardia Ciudadana, Serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero (SSTC N.ºs 03334-2010-PA/TC, 2237-2008-PA/TC, 6298-2007-PA/TC, entre otros). (...)." (el remarcado es agregado), lo que también ha quedado establecido en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, realizado en Lima el 18 de Setiembre y 02 de Octubre del 2017, que en el Tema 02: Categoría laboral en la que se debe enmarcar a los Policías Municipales y al Personal de Serenazgo, acordó por unanimidad: *“Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo No. 728).”* (el remarcado es agregado); desvirtuándose este agravio.

Sobre el récord laboral de las demandantes. -

- 32.** El tercer agravio de la parte demandada, está referido a que el juez de manera insólita no ha considerado el hecho de que ambas demandantes alegan los siguientes periodos laborales: a) del periodo del 03 de enero del 2019 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante A y A) del periodo del 02 de febrero del 2020 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante B, pero sólo han presentado documentos desde el mes de setiembre del 2020, no acreditan el periodo anterior a dicho mes, e incluso en el informe Escalafonario N° 203-2021-MDC-SGRH-ESC.Y.ARCH-BBVV se señala que las demandantes solo registran contratación modal desde el mes de setiembre del 2020.
- 33.** Con relación a este agravio, es necesario precisar que de la revisión de autos, y del material probatorio, las alegaciones de la Municipalidad demandada quedan plenamente desvirtuadas, toda vez que en el caso de la demandante **B**, que señala prestó servicios como agente de serenazgo desde el 03 de enero del 2019, lo acredita con los comprobantes de pago de fojas 47 al 51, que claramente dan

cuenta que prestó servicios de serenazgo en enero, febrero, y marzo del 2019, incluso a fojas 52 obra la boleta de pago de agosto del 2020 como sereno, cuando la demandada señala que inició la relación laboral en setiembre 2020; y con relación a la demandante **B**, que señala que prestó servicios como agente de serenazgo desde el 01 de febrero del 2020, lo que se corrobora con el comprobante de pago de fojas 72 de febrero del 2020, y la boleta de pago de fojas 73 del mes de febrero del 2020 como sereno, cuando la demandada señala que inició la relación laboral en setiembre 2020, desvirtuándose este agravio.

Sobre la pretensión de reposición laboral. -

- 34.** El **cuarto agravio de la parte demandada**, en cuanto a la pretensión de reposición laboral, invoca la casación N° 1004-2004 Tacna-Moquegua, al no haberse acreditado un fraude, simulación o incumplimiento de los requisitos para esta contratación modal por necesidad de mercado, no sería legal el ordenar una reposición laboral que el demandante de manera errónea solicita, agrega que, no se ha observado lo regulado en la Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público, artículo 5°, del mismo modo, de conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la referida Ley, es un requisito para acceder al empleo público reunir los requisitos y/ o atributos propios de la plaza vacante, lo que aplica a todos los servidores que ingresen por concurso público.
- 35.** Con relación a este agravio, habiendo quedado determinado líneas arriba, la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, no por necesidades de mercado como erradamente señala la Municipalidad demandada, nos encontramos ante la figura del despido incausado, que está contemplada en la STC No. 0976-2001-AA/TC Eusebio Llanos Huasco, donde el Tribunal Constitucional hizo una tipología de los despidos con efecto restitutorio, describiendo el despido incausado, así tenemos que en su fundamento 15 el supremo intérprete de la Constitución señaló lo siguiente: "**15.- (...) b) Despido incausado.- Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución**

y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, cuando: - Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. (...)" (el subrayado es agregado), habiendo presentado los actores su demanda de reposición dentro del plazo establecido⁹, al producirse el despido de ambas trabajadoras, el 01 de junio del 2021, tal como se corrobora según denuncias policiales (fojas 98 a 99) e interpuesto su demanda el 18 de junio del 2021 (fojas 1), y luego de cumplir con el período de prueba¹⁰, sin que la demandada haya cumplido con expresar ni menos acreditar en juicio, la causa justa de despido derivada de alguna conducta o capacidad de los trabajadores para dar por terminada la relación laboral en forma unilateral, concluyéndose en la existencia de un despido incausado, al no verificarse en autos que la demandada haya cumplido con el procedimiento de despido establecido en los Arts. 31 y 32 del D.S. No. 003-97-TR; desvirtuándose este agravio.

36. Es necesario precisar también, que el precedente vinculante "Huatuco" no resulta de aplicación a los obreros municipales, de conformidad con lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en la STC No. 06681-2013-PA/TC del 23 de junio del 2016, donde se precisa la aplicación del precedente "Huatuco", en cuyos fundamentos 10 y 11 ha precisado: "(...) 10. Asimismo, como se sabe, el 'precedente Huatuco' promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a **critérios meritocráticos**. Al respecto, es claro que no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa. 11. Señalado esto, es claro que el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera

⁹ Acuerdo No. 3.2 del II Pleno Supremo Laboral: "3.2. El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR. (...)".

¹⁰ El Art. 10 del D.S. N° 003-97-TR, a la letra dice: "Artículo 10.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. (...)".

administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado). (...)" (el remarcado es de origen y el subrayado es agregado); en ese sentido, este Tribunal Unipersonal se adhiere al criterio expresado por el Tribunal Constitucional, quien ha dejado establecido con el pronunciamiento en la STC No. 06681-2013-PA/TC del 23 de junio del 2016, que la STC No. 05057-2013-PA/TC que contiene el precedente "*Huatuco*" que exige ingreso a través de concurso público, no es de aplicación a los obreros municipales sujetos a la actividad privada, puesto que no forman parte de la carrera administrativa.

Sobre la indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño punitivo) amparados en primera instancia.-

37. El quinto agravio de la parte demandada, está referido a la indemnización solicitada, la parte demandante no ha acreditado el daño sufrido, no ha señalado la existencia de una causalidad entre el supuesto detrimento patrimonial y la supuesta conducta dañosa de su representada, máxime si se ha acreditado que no ha existido una conducta irregular en la contratación modal del demandante, se ha demostrado la validez de los contratos; agrega que en referencia a los daños punitivos son aquellos conceptos consistentes en los montos dejados de aportar por el trabajador al sistema previsional en los casos de despido arbitrario, y si bien este no se encuentra regulado en la legislación pero en el V Pleno jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, los magistrados de la Corte Suprema de Justicia de la República acuerdan imponer a los empleadores que hayan realizado un despido incausado o fraudulento, supuesto que no ha

sucedido en el presente caso, además al ser una pretensión accesoria deviene en infundada al declararse la pretensión principal, máxime si la municipalidad ha cumplido con el pago de su aporte previsional, tal como se visualiza en las boletas de pago.

38. Con relación a este agravio, cabe señalar que la indemnización solicitada se enmarca dentro de la estructura de la responsabilidad contractual, regulada por el Art. 1321 del Código Civil, que a la letra dice: “*Indemnización por dolo, culpa leve e inexcusable.- Artículo 1321.- Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. (...)*” (el remarcado es agregado). Así tenemos que habiéndose determinado la conducta antijurídica del empleador, por la existencia de un despido incausado, ordenándose la reposición de las demandantes, queda claro que le corresponde la indemnización solicitada por el tiempo en que no laboró como consecuencia de la decisión arbitraria del empleador, lo que resulta atendible, toda vez que al producirse el despido, la fuente de ingresos del trabajador para su subsistencia y la de su familia se ha visto afectada, lo que acredita el nexo causal, entre el despido (conducta antijurídica del empleador), y la pérdida de ganancia legítima (ingresos mensuales), bajo el factor de atribución de dolo al infringir normas laborales de carácter imperativo, siendo que la A quo ha regulado razonablemente en S/ 2,500.00 por cada demandante, teniendo en cuenta como parámetros objetivos de cuantificación, el tiempo que duró el despido, aproximadamente 3 meses, y la remuneración percibida, precisando que no corresponde al rubro remuneraciones que tiene naturaleza contraprestativa, pues lo que se está reclamando es lucro cesante, que tiene naturaleza indemnizatoria.

39. Finalmente, con relación al daño punitivo, es necesario precisar que el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional acordó por mayoría lo siguiente: “*En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión*

por remuneraciones devengadas. El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda.” (el remarcado es agregado). En el caso de autos, se verifica que el pedido de indemnización por daños punitivos formó parte de la pretensión de las demandantes, consignándose en el Acta de Audiencia de conciliación (fojas 274 al 278 de autos), de la forma siguiente: “**B.- PRETENSIÓN ACCESORIA:** (...) 3. Pago de daños punitivos producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral.” (el remarcado es de origen); y en ese sentido, al haberse amparado la pretensión principal de reposición por despido incausado, correspondía ordenar el pago por daño punitivo, en función al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema de Pensiones al cual estaba adscrito y que la A quo ha regulado razonablemente en S/ 150.00 para cada demandante, resultando inatendible lo alegado por la Municipalidad demandada, en el sentido que no les correspondería daños punitivos porque la municipalidad ha cumplido con el pago de su aporte previsional, según señala porque así aparece en las boletas de pago; sin embargo, la indemnización por daños punitivos está referida al período en que duró el despido, y no el anterior cuando estuvieron laborando, desvirtuándose este agravio.

Sobre el pago de costos y costas procesales. -

- 40.** El sexto, agravio de la parte demandada, está referido al pago de costos y costas, les causa agravio que no se haya considerado lo establecido en el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en concordancia con el artículo 413° del

Código Procesal Civil, el cual señala que el Estado está exento de la condena de costas y costos.

41. Con relación a este agravio, debe tenerse en cuenta que la Nueva Ley Procesal del Trabajo No. 29497, norma laboral especial aplicable al presente caso señala: **“Artículo 14.- Costas y costos. - La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.”**, **“Artículo 31.- Contenido de la sentencia. - (...). El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.”** (el remarcado es agregado), y en la Séptima Disposición Complementaria: **“SÉTIMA. - En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.”** (el remarcado es agregado); en ese sentido, este Tribunal, concluye que en los procesos laborales regulados por la Nueva Ley Procesal del Trabajo No. 29497, el Estado sí puede ser condenado al pago de costos, no resultando de aplicación en este tipo de procesos, lo dispuesto por el Art. 413 del C.P.C. que invoca la entidad apelante, toda vez que la ley especial regula expresamente lo referido al pago de costos por parte del Estado, razón por la cual el extremo en que se ordena pagar costos procesales a la entidad estatal demandada, debe ser confirmado.
42. Ahora bien, corresponde citar la Casación N° 15493-2014-Cajamarca, la misma que fue expedida el 04 de mayo del 2016, por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, referida a la interpretación del Art. 47 de la Constitución, señalando: **“Sexto: Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.- La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, aplicando el método de interpretación sistemático por comparación de la norma, a través del cual, el significado de la norma se obtiene a partir de principios y conceptos contenidos**

en otras normas del ordenamiento jurídico que son claras, establece que la interpretación que debe recibir el artículo 47 de la Constitución Política del Perú, es el siguiente: Que si bien es cierto, la norma constitucional antes citada señala que el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales, esto no significa que se refiera por igual a las costas y costos del proceso, pues si esta fuera la intención del legislador no habría dispuesto en otras normas jurídicas, tales como el artículo 56 del Código Procesal Constitucional y la Séptima Disposición Complementaria de la Ley No. 29497, que el Estado puede ser condenado al pago de costos. En tal sentido, se concluye que la exoneración prevista en el anotado artículo 47, solo comprende las costas del proceso, pues, cuando se refiere a gastos judiciales está haciendo referencia a los que regula el artículo 410 del Código Procesal Civil. (...)” (el remarcado es agregado).

43. En ese sentido, este Tribunal considera que estando a las normas legales y jurisprudencia antes citadas, resulta procedente ordenar el pago de costos procesales en estos autos, toda vez que en el nuevo modelo procesal laboral éstos no requieren ser demandados, y son de expreso pronunciamiento en sentencia; además, en este tipo de procesos, el Estado, _ en el presente caso la A, puede ser condenado al pago de costos.

44. En consecuencia, los agravios de la parte demandada no enervan lo resuelto en primera instancia, mereciendo confirmarse la sentencia venida en grado.

IV.- DECISIÓN. -

Por las anteriores consideraciones, impartiendo justicia a nombre de la Nación de conformidad con el Art. 138 de la Constitución Política del Estado¹¹:

3. **CONFIRMA** la sentencia contenida en la Resolución N° 04, su fecha 17 de agosto del 2021, que obra de fojas 282 al 310 de autos, que resuelve **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **B y B** contra **A** respecto de la pretensión de **desnaturalización de los contratos sujeto al Decreto Legislativo N° 728** (Contrato por inicio o incremento de actividad); en consecuencia: **DECLARA** la

¹¹ Art. 138 de la Constitución Política del Estado.- “Artículo 138.- La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. (...)”.

existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Legislativo N° 728), entre B y By la demandada A, por el periodo reconocido en sentencia; DECLARA FUNDADA la pretensión de REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, en consecuencia DEJA sin efecto el despido de las demandantes; ORDENANDO que la demandada A. cumpla con REPONER a B y Ben sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido; FUNDADA la pretensión de inclusión de las demandantes en la planilla de pago de obreros permanentes de la municipalidad demandada; FUNDADA la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, en consecuencia: ORDENA que la demandada cumpla con pagar a las accionantes, la suma total de S/. 2,500.00 por lucro cesante y S/. 150 por daños punitivos, para cada demandante, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia; FUNDADA en parte la pretensión de pago beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones, y asignación familiar), en consecuencia: ORDENA que la demandada cumpla con pagar al accionante, la suma total de S/. 4,284.21 para B y el monto de S/. 9,485.66 para B, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia; INFUNDADA la pretensión de Escolaridad; y FUNDADA la pretensión de costos procesales en el monto de S/. 100.00 soles; sin costas procesales.

4. Hágase saber y devuélvase lo actuado al Juzgado de origen. Jueza Superior Ponente C.

S.S.

C

Anexo 02: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

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

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido</p>

			<p>evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/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/No cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No 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/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/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/No 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/No 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/No 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/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/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</p>

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

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

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

4. **Explícita los puntos controvertidos** o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple/No cumple**

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

1. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. **Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y*

concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple/No cumple**

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). **Si cumple/No cumple**

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

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

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos,*

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Si cumple/No cumple**

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a*

explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple/No cumple**

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
 - 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

- 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlas en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
- 10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
- 11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta

Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

previstos			
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

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

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

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			

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

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

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

							9	[9 - 10]	Muy alta					
		Aplicación del principio de congruencia			X			[7 - 8]	Alta					
								[5 - 6]	Mediana					
		Descripción de la decisión				X		[3 - 4]	Baja					
								[1 - 2]	Muy baja					

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

Fundamentos

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

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

Anexo 6: Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL; EXPEDIENTE N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DEL PIURA – PIURA. 2022. Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc, que permiten individualizar a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento.*

Piura, 19 de agosto de 2022

Hidalgo Castro Leónidas
Código de alumno: D02000025C
DNI N° 43484561

Anexo 7: Cronograma de actividades

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

Anexo 8: Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

TESIS - HIDALGO CASTRO

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 4%

Excluir bibliografía

Activo