



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DEL
CONTRATO DE TRABAJO, EN EL EXPEDIENTE N° 00697-
2018-5-2402-JR-LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE
UCAYALI - PUCALLPA. 2023**

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

**AUTORA
RUAS CRUZ, AMALIA
ORCID: 0000-0001-7411-640X**

**ASESOR
Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO
ORCID: 0000-0001-8228-979X**

**CHIMBOTE – PERÚ
2023**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Ruas Cruz, Amalia

ORCID: 0000-0001-7411-640X

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

ASESOR

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto

ORCID: 0000-0001-8079-3167

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

JURADO

Mgtr. Penas Sandoval, Segundo

ORCID: 0000-0003-2994-3363

Mgtr. Farfan de la Cruz, Amelia Rosario

ORCID: 0000-0001-9478-1917

Mgtr. Usaqui Barbaran, Edward

ORCID: 0000-0002-0459-8957

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. Penas Sandoval, Segundo
Presidente

Mgtr. Farfan de la Cruz, Amelia Rosario
Miembro

Mgtr. Usaqui Barbaran, Edward
Miembro

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto
Asesor

AGRADECIMIENTO

A mi mamita y a mis hermanos por haberme educado con buenos valores y principios, mismos que hoy en día me hacen ser una persona respetada y apreciada entre la sociedad.

A mi papito por haber sido un buen hombre que vivía por su familia y siempre nos llenaba de amor a pesar de las adversidades haciendo con ello que seamos una familia unida.

Amalia Ruas Cruz

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi mamita por el enorme esfuerzo que hizo para sacarnos adelante y darnos una profesión a mis hermanos y a mí.

Amalia Ruas Cruz

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali- Pucallpa. 2023? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, desnaturalización de contrato, motivación, y sentencia.

ABSTRAC

The problem of the investigation was: What is the quality of the judgments of first and second instance on denaturalization of contract, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00697-2018-5-2402-JR-LA- 02, of the Judicial District of Ucayali-Pucallpa. 2023? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to: the sentence of first instance was of range: very high, very high and very high; and the sentence of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the sentences of first and second instance, were very high and very high, respectively.

Keyword: quality, distortion of contract, motivation, and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Título del informe de investigación	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador de tesis y asesor	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstrac	vii
Índice general.....	viii
Índice de resultados	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de la investigación	2
1.3. Objetivo de investigación	2
1.4. Justificación de la investigación	3
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
2.1. Antecedentes	5
2.2. Bases teóricas.....	13
2.2.1. Bases procesales	13
2.2.1.1. Jurisdicción	13
2.2.1.1.1. Concepto	13
2.2.1.2. Competencia	14
2.2.1.2.1. Concepto	14

2.2.1.3. Proceso.....	14
2.2.1.3.1. Concepto.....	14
2.2.1.3.2. Proceso laboral.....	15
2.2.1.4. Proceso laboral ordinario.....	16
2.2.1.4.1. Concepto.....	16
2.2.1.4.2. Fases.....	16
2.2.1.4.3. Principios.....	17
2.2.1.5. Audiencia.....	18
2.2.1.5.1. Concepto.....	18
2.2.1.5.2. Audiencias laborales.....	19
2.2.1.6. Audiencias del proceso laboral ordinario.....	19
2.2.1.6.1. Concepto.....	19
2.2.1.6.2. Audiencia conciliatoria.....	20
2.2.1.6.3. Audiencia de juicio.....	20
2.2.1.7. Pretensión.....	22
2.2.1.7.1. Concepto.....	22
2.2.1.7.2. Pretensión del caso examinado.....	22
2.2.1.8. Puntos controvertidos.....	23
2.2.1.8.1. Concepto.....	23
2.2.1.8.2. Importancia.....	23
2.2.1.8.3. Puntos controvertidos del caso examinado.....	23
2.2.1.9. Sujetos del proceso.....	23
2.2.1.9.1. Concepto.....	23
2.2.1.9.2. Demandante.....	24

2.2.1.9.3. Demandado	24
2.2.1.9.4. Juez	24
2.2.1.10. Prueba	25
2.2.1.10.1. Concepto	25
2.2.1.10.2. Prueba laboral	25
2.2.1.10.3. Carga de la prueba	25
2.2.1.10.4. Pruebas en el caso examinado	26
2.2.1.11. Sentencia	27
2.2.1.11.1. Concepto	27
2.2.1.11.2. Partes de la sentencia	27
2.2.1.11.3. Principio de motivación	30
2.2.1.11.4. Principio de congruencia.....	31
2.2.1.11.5. Calidad de la sentencia.....	32
2.2.1.12. Apelación	32
2.2.1.12.1. Concepto	32
2.2.1.12.2. Clases de apelación.....	33
2.2.1.12.3. Revocatoria en peor	34
2.2.1.12.4. Apelación en el caso examinado	34
2.2.2. Bases sustantivas.....	35
2.2.2.1. Derecho laboral.....	35
2.2.2.1.1. Concepto	35
2.2.2.1.2. Relación con la Constitución Política	36
2.2.2.2. Contrato de trabajo.....	36
2.2.2.2.1. Concepto	36

2.2.2.2.2. Elementos.....	36
2.2.2.2.3. Partes.....	38
2.2.2.4. Desnaturalización.....	39
2.2.2.4.1. Concepto	39
2.2.2.4.2. Desnaturalización de contratos	39
2.3. Marco Conceptual.....	40
III. HIPÓTESIS	42
IV. METODOLOGÍA	43
4.1. Tipo y nivel de investigación	43
4.2. Diseño de la investigación	45
4.3. Unidad de análisis.....	46
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	47
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	49
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	50
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	52
4.8. Principios éticos	54
V. RESULTADOS.....	55
5.1. Resultados.....	55
5.2. Análisis de resultados.....	57
VI. CONCLUSIONES.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	65

ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: Sentencias de primera y segunda instancia del expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02.....	70
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	109
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos	113
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	121
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	131
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio	170

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Segundo Juzgado de Trabajo Permanente – Pucallpa.....	55
Cuadro 2. Calidad de sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente – Distrito Judicial de Ucayali.....	56

I. INTRODUCCIÓN

Definir la introducción se entiende como aquel comienzo textual de cualquier documento como, por ejemplo: informe, proyecto, artículo o ensayo. Dado que este extremo se basa en la explicación del desarrollo total de un determinado tema (Ñaupas et al. 2013).

1.1. Descripción de la realidad problemática

El estudio de la investigación está basado en sentencias de primera y segunda instancia de naturaleza laboral, que fueron resueltas considerando los fundamentos fácticos y jurídicos sobre la desnaturalización de contrato e invalidez de contrato administrativo de servicios; en el ámbito jurisdiccional del Distrito Judicial de Ucayali – Pucallpa.

Es así, que para tener en cuenta la realidad del problema, se recabo información de fuentes jurídicas que comente sobre la administración de justicia en el estado peruano con énfasis a la variable de estudio y se halló lo siguiente:

Los jueces teniendo ese poder jurisdiccional no pueden actuar de manera arbitraria, aun mas en un estado constitucional democrático, por lo que, tienen el deber de realizar las motivaciones en cuanto a las decisiones judiciales, cabe señalar, que es de suma importancia en la administración judicial, concordancia con gobierno que respeta la democracia (Domínguez, 2019).

En cuanto la administración de justicia en materia laboral, en los últimos periodos tuvo un incremento en las expediciones de las sentencias sobre desnaturalización de contratos. Entendiéndose, que surge debido a la suscripción de los contratos de locación de servicios regulado por el código civil o los contratos de comisión mercantil regido por la legislación comercial. Por lo que, los empleadores utilizan estos tipos de contrato ante el desconocimiento del trabajador para ocultar la subordinación, relación

laboral y beneficios; es así, que se consigue a desnaturalizar aquellos contratos ajenos al ámbito laboral, en consecuencia, obtiene el trabajador la contratación a plazo indefinido con la fecha desde que comenzó a ejercer sus prestaciones de servicios (Vilchez, 2018).

Asimismo, se debe tener presente que no solo los contratos civiles o comerciales afecta todo beneficio al trabajador, aún sigue vigente el régimen especial del D.L. N°1057 es decir, de los Contratos Administrativo de Servicios, más conocidos como CAS que afecta la estabilidad del trabajador. Teniendo condiciones no apropiadas e irregulares al trabajador, que por la escasez laboral cede, continuando así con más carga de actividades sin beneficios, todo lo contrario que sucede a los que se encuentra amparados con los Decretos Legislativos N°276 y 728 de regímenes laborales o del servicio civil (Aguinaga, 2021).

1.2. Problema de la investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, del distrito judicial de Ucayali-PUCALLPA. 2023?

1.3. Objetivo de investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali-PUCALLPA. 2023

1.3.2. Específicos:

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

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

1.4. Justificación de la investigación

La investigación se justifica, en base a la realidad que surge en las sentencias expedidas por los jueces, que demostró que hay ciertas irregularidades, por lo que, se estudió las sentencias de primera y segunda del expediente examinado, para evidenciar si fueron desarrolladas conforme al ordenamiento jurídico, es decir, si al resolver tuvieron presente las normas, doctrinas y jurisprudencias que toda sentencia debe tener, porque al no ser así, estuviera vulnerando lo previsto en el art. 139°, inc. 5 de la carta magna que hace mención a la motivación de las resoluciones.

Además, al tratarse de un tema laboral sobre la desnaturalización de contrato e invalidez de contrato administrativo de servicios, que sucede todos los días al ser afectado todo trabajador que niegan sus derechos laborales, por parte de los empleadores o que en algunos casos los jueces no realizan una valoración conjunta de los medios de pruebas, dando un veredicto desfavorable, fue un motivo más a investigar.

Asimismo, servirá la investigación como fuente bibliográfica para recabar datos por otros investigadores que buscan el resultado para contrastar con la suyas; a la vez,

brindara aporte teórico, metodológico y social referente al análisis sistematizado de las sentencias; es menester, señalar que el respectivo análisis a las sentencias en estudio se encuentra respaldadas por el inc. 20 del mismo artículo de la Constitución.

En cuanto, a la aplicación de la metodología fue una investigación mixta (Cuantitativa-cualitativa), desarrollada en niveles tanto exploratorio como descriptivo, por lo que, se tuvo los diseños de no experimental, retrospectivo y transversal. El expediente seleccionado fue por medio de muestro no probalístico, se recolecto a través de lista de cotejo (instrumento), observando y analizando su contenido (técnicas).

Es así, que se logró obtener como los resultados de la investigación, respecto a la sentencia de primera instancia conforme a los fijados parámetros, una calidad muy alta, de igual manera en su parte expositiva, considerativa y resolutive; asimismo, reflejo los resultados de la sentencia y partes de segunda instancia.

Finalmente, de acuerdo a los objetivos formulados en la investigación se determinó que cada sentencia tiene muy alta calidad, por lo que, contrastando con las hipótesis trazadas evidenciaron el mismo resultado.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

En este extremo de la estructura de cualquier investigación científica, es pieza fundamental, porque brindará datos recabados para discutir en la obtención de los resultados hallados; asimismo, en fortalecer aquellos conocimientos que serán útil en el análisis (Ñaupas et al. 2013).

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Zapirain (2017) en España, presentó la investigación titulada: “La sentencia en el proceso de trabajo”, el objetivo fue observar y analizar la normativa procesal para comprobar en qué medida el Sistema que sostiene cumple de forma eficaz su cometido; la metodología fue de tipo cualitativo, la recolección de información son fuentes documentales, aplicando la técnica observacional y analítica. Arribo a las conclusiones: 1) En el ámbito de la respuesta judicial, la justificación o motivación fáctica y jurídica practicada en las sentencias de los juzgados de lo social es cuestión de esfuerzo, trabajo y empatía. Todo apunta a que el mandato normativo del art. 218 de la LEC no motiva. Tanta referencia al aspecto fáctico de la sentencia no parece ser tomada en serio ni en consideración por muchos juzgados de lo social. Los hechos en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social son esenciales. Hay contiendas colectivas estrictamente jurídicas y algunas individuales, las menos, que también lo son, especialmente en el ámbito de la Seguridad Social. Si una de las mayores reivindicaciones históricas de la motivación de las sentencias era y es legitimar a los miembros del Poder Judicial, no puede obviarse que el usuario de esta prestación pública comprende y asimila con más facilidad los razonamientos y la argumentación, es decir la motivación o la justificación de los aspectos factuales de su problema que

los jurídicos. Una consideración detallada del resultado de los medios de prueba, muchas veces aportados por la parte con gran esfuerzo, aunque culmine en un relato holístico incluso desfavorable a la parte, inspira un sentimiento de atención, de respuesta y de respeto hacia la actividad de los juzgadores. En caso contrario y sin entrar en otras observaciones, seguramente la parte percibirá una respuesta poco atendida y aleatoria, por no decir injusta. 2) La congruencia de las sentencias es otra cuestión, por lo que, la pretensión debe ser correctamente articulada en todos sus elementos. En cuanto, la parte demandante debe discernir cuáles son los hechos constitutivos y cuales los hechos jurídicamente relevantes en relación con la petición que se demanda. El principio de rogación de las partes también ha de ser escrupulosamente atendido y respetado para no dar respuesta con más de lo pedido, a más de lo pedido, a algo no pedido y a menos de lo aceptado y /o reconocido por la parte demandada. Respecto a la extralimitación judicial que supone cualquiera de estas patologías, puede encontrar muy diversas razones, la imparcialidad que abandera la actividad jurisdiccional decisoria es un ideal difícilmente conquistable.

Almario y Monsalve (2019) en Colombia, presentaron la investigación titulada: “Desnaturalización de los contratos de prestación de servicios entre particulares y el estado colombiano en el período 2008-2018”, el objetivo fue examinar las circunstancias en las cuales el Estado colombiano en observancia de sus facultades contractuales puede haber desnaturalizado el contrato de prestación de servicios, convirtiéndolo en un contrato realidad conforme a la legislación laboral para vincular personal a actividades que se catalogan como ordinarias de la entidad contratante en el período, revisando la doctrina, normatividad y jurisprudencia desarrollada entre los años 2008 al 2018, y cuyos casos más significativos han sido llevados ante las altas

cortes; la metodología fue tipo básico y enfoque cualitativo, la recolección de información fue mediante los cuestionarios y fuentes bibliográficas, aplicando la técnica de entrevista y análisis. Arribaron a las conclusiones: 1) Identifico la vulneración de derechos laborales a través de la vinculación de trabajadores por la modalidad de prestación de servicios; sin embargo, no fue posible determinar si esta práctica masiva de contratación hace parte de una directriz venida del interior de la administración o de la cabeza que dirige cada entidad pública en la que este fenómeno es utilizado. 2) La masiva utilización del contrato de prestación de servicios ha tenido que ser reforzada por la jurisprudencia de las altas cortes, que han tratado de favorecer y proteger las arcas del Estado ante la lluvia de demandas de trabajadores a los que se les vulneran sus derechos y han sido contratados bajo esta modalidad para cumplir con funciones propias del objeto fundacional de la entidad estatal a la que se encuentran o se han encontrado vinculados. 3) Puede notarse que la gran cantidad de cargos disponibles en entidades públicas que son cubiertos a través del vínculo de la prestación de servicios, obedecería a la disponibilidad de empleos que requiere el ejercicio electoral, es decir, puede obedecer al pago de favores electorales, pues este personal suele cambiar cada cuatro años, dependiendo del personaje que llegue por elección popular. Es una figura que es notoria en el ejercicio contractual y de servicios del Estado.

Egas (2021) en Ecuador, presento la investigación titulada: “La motivación de las resoluciones judiciales y su incidencia en la seguridad jurídica”, el objetivo fue fundamentar doctrinariamente cómo la motivación de las sentencias contribuye a brindar seguridad jurídica a los fallos judiciales; la metodología fue cualitativa, no experimental, de corte transversal, exploratorio, descriptivo y explicativo, en cuanto a

la recolección de información fue mediante los cuestionarios y fuentes bibliográficas, aplicando la técnica de entrevista y análisis. Arribo a las conclusiones: 1) El elemento fundamental en toda decisión judicial es la motivación, que da cuenta de la aplicación de las normas y reglas procesales que el ciudadano espera sean contempladas durante su controversia, así como le permiten gozar de la posibilidad de recurrir, defenderse procesalmente. 2) Para que una motivación se efectuó de una manera correcta ella debe ser expresa, es decir debe estar basada en una fundamentación legal y en igual línea hace referencia a realizar el principio de la seguridad jurídica el cual se encuentra plasmado en el artículo 82 de la Constitución de la República de Ecuador. 3) La exposición que se realiza en la motivación de una sentencia necesariamente estará provista de la argumentación jurídica que despliegue el juez para demostrar la consideración sobre las premisas del caso, la aplicación de la dialéctica y la validez de la decisión basada en la aplicación del contenido del artículo 76, numeral 7, literal 1) de la Constitución y los parámetros expuestos de la Corte Constitucional. 4) El juez en su motivación debe hacer una correcta interpretación de la ley, es decir dota de significado a una formulación normativa aun cuando el Derecho, más que todo por el lenguaje- tiende a ser indeterminado. El juez no puede rehuir de su labor continua de interpretación ni cuando el caso sea difícil, pues recurrirá a los principios generales del derecho para dilucidar cómo debe aplicar la norma jurídica de acuerdo al caso concreto.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Gutiérrez (2018) en Huánuco, presentó la investigación titulada: “Desnaturalización del contrato administrativo de servicios en el sector público”, el objetivo fue determinar si esta forma de contrato o alguna norma vigente y conexas protejan

legalmente al trabajador; la metodología fue mixta es decir cuantitativa y cualitativa, no experimental, diseño descriptivo y transversal, la recolección de información fue el cuestionario, aplicando la técnica estadística y análisis documental. Arribo a las conclusiones: 1) Los Contratos existentes en la Administración Pública, registrados de manera digital ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, para suscribirse en lugares alejados de la sede principal, supone una mejor herramienta, que ostenta eficacia y mejora en los servicios públicos, y resolvería la problemática de personal que labora y no cuenta con contrato firmado. 2) Que, si bien es cierto, el Contrato Administrativo de Servicios, fue ideado para resolver circunstancias inmediatas de contratos, sin necesidad de llevar a cabo un concurso público, el mismo que por su naturaleza no ofrece inmediatez, también es cierto que, dicho contrato no es el adecuado para los servidores públicos, pues no ofrece todos los beneficios que corresponden al trabajador contratado. 3) La alternativa viable para resolver el problema laboral de inestabilidad de los servidores, sería facilitar la conversión de dicho Contrato Administrativo de Servicios a contrato a plazo indeterminado, ello, luego de un periodo anual, donde se pueda comprobar la idoneidad del personal que viene realizando sus servicios laborales al igual que un servidor contratado modalmente a plazo indeterminado.

Rodríguez y Sánchez (2019) en Trujillo, presentaron la investigación titulada: “Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la gerencia regional de transportes y comunicaciones de la libertad, 2018”, el objetivo fue determinar la existencia de discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre el personal contratado a través de contrato de locación servicios y régimen de contratos administrativos de servicios, en la Gerencia Regional en estudio;

la metodología fue no experimental, descriptivo y transversal, la recolección de información fue cuestionario y guía de análisis, aplicando la técnica de encuesta y análisis documental. Arribo a las conclusiones: 1) Los Contratos de Locación de Servicios, no generan relación de dependencia o subordinación con la entidad, pues el locador se obliga a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución económica. Sin embargo, esta modalidad de contratación en el sector público ha servido para adquirir personal que se encuentra fuera de los regímenes laborales, toda vez que, bajo dicha modalidad, no adquieren ningún tipo de derechos o beneficios laborales. 2) El régimen de Contrato Administrativo de Servicios supone una contratación temporal por un periodo restringido a un año fiscal, renovable, que de acuerdo a la Ley N° 29849, el trabajador bajo este régimen se considera dentro del ámbito de la Ley Marco del empleo público, la cual completa una regulación de los derechos laborales. 3) De acuerdo al cuestionario aplicado a los trabajadores del área contable de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de La Libertad, se calcula que 57% de los trabajadores contratados, prestarían servicios como locadores aun cuando tendrían la condición de subordinados y relación de dependencia con la entidad, lo cual evidencia una desnaturalización del contrato, el cual se manifiesta entre trabajadores contratados por Régimen de Contrato Administrativo de Servicios y Locación de Servicios, en ejercicio de las mismas funciones dentro del área laborable.

Tananta y Arrascue (2021) en San Martín, presentaron la investigación titulada: “El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020”, el objetivo fue determinar cómo vulnera el contrato por locación de servicios los

derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad en estudio; la metodología fue mixta (cuantitativo-cualitativo), descriptivo, correlacional, no experimental de corte longitudinal, la recolección de información fuente bibliográfica y estadísticas, aplicando la técnica de análisis documental y entrevista. Arribaron a las conclusiones:

1) El contrato de locación de servicios vulnera los derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020, al afectarles la seguridad social y estabilidad laboral, por cuanto esta modalidad contractual desnaturaliza el vínculo laboral que puede existir entre las partes laborales y limita el ejercicio de los derechos de los obreros municipales, suscitando de esta forma que estos se encuentren ante una situación de desprotección frente a las diversas contingencias que puedan presentarse durante y después de la prestación de sus servicios. 2) Existe relación entre el contrato por locación con la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador obrero de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020, por cuanto el nivel de significancia fue .035 ($p=.035$), siendo este inferior al 0.05, mientras que el Chi-cuadrado calculado fue equivalente a 10.313, siendo este valor superior al Chi-cuadrado tabulado de 9.49, validando el supuesto ($X^2 > X^2_t$), demostrando así que la contratación bajo esta modalidad suscita que se vulnere en mayor medida sus derechos.

2.1.3. Antecedentes Locales

Germany y López (2021) presentaron la investigación titulada: “Desnaturalización del contrato de Locación de Servicios y el Derecho Social Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.”, el objetivo fue determinar si existe relación significativa entre la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la aplicación del derecho

social laboral de los trabajadores de la Municipalidad en estudio; la metodología fue básica, correlacional causal y no experimental, la recolección mediante los cuestionarios, fuentes (documentales y bibliográficos) y estadísticas, aplicando la técnica de observación, encuestas y entrevista. Arribaron a las conclusiones: 1) Se determinó que es positiva alta con valor de 0,798; por lo que, existe la relación directa entre la variable desnaturalización del contrato de locación de servicios y Derecho Social laboral de los trabajadores en la Municipalidad estudiada. 2) Quedó establecido que es positiva moderada con valor 0,589; cuya significancia alude de que el contrato de Locación de servicios, desde la primacía de la realidad en sí; es un contrato de trabajo y no existe forma alguna de ocultarlo, con la cual se violenta el derecho social laboral.

Cuyubamba (2022) presentó la investigación titulada: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reposición y pago de beneficios sociales; expediente N° 00398-2017- 0-2402-JR-LA-02; Distrito Judicial de Ucayali - Pucallpa. 2022”, el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio; la metodología fue de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal, la recolección de información fue del expediente examinado, aplicando la técnica de observacional y analítico. Arribo a la conclusión: Que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente.

Paredes (2022) presentó la investigación titulada: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato; expediente N° 00620-2017-0-2402-JR-LA-02; Distrito Judicial de Ucayali - Pucallpa. 2022”, el objetivo general ha sido determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda del expediente

examinado; la metodología fue mixta por ser cuantitativa y cualitativa, los niveles exploratorio y descriptivo, y los diseños no experimental, retrospectivo y transversal, los datos se recolecto del expediente seleccionado para usar las técnicas de observación análisis del contenido. Concluyó: Que ambas sentencias analizadas tienen muy alta calidad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases procesales

2.2.1.1. Jurisdicción

2.2.1.1.1. Concepto

Monroy (2017) lo define como el deber del Estado que está destinado a resolver un conflicto de intereses o incertidumbres jurídicas, a través de los órganos especializados que aplican el derecho que corresponde al caso específico, utilizando su criterio para que las decisiones se efectúen de manera obligatoria, originando a través de ella la paz social que lleve a una correcta aplicación de la justicia. Es decir, es la potestad que tiene el estado para solucionar conflictos particulares a través de la imposición de la ley y el derecho.

La Jurisdicción es aquella facultad y deber conferido al órgano jurisdiccional, por el pueblo, a través del Estado, para impartir justicia, solucionando los conflictos de interés y las incertidumbres jurídicas. En un sentido amplio, está referido a las ocupaciones de fuente formal del derecho, por ello se sobre entiende que la costumbre, la ley y desde luego la jurisprudencia son sin duda algunas manifestaciones de ella; no se debe confundir, en su sentido general (Sumaria, 2013).

Se infiere que la jurisdicción, vendría a ser la función pública, realizada por instituciones con potestad de administrar justicia, de acuerdo a las formas requeridas

por la ley, además, Este tiene como fin principal la realización o reconocimiento del derecho y la tutela de la del orden público y de la libertad individual, por intermedio de la aplicación de la ley en los casos determinados, para así poder obtener la paz social y la armonía entre los ciudadanos.

2.2.1.2. Competencia

2.2.1.2.1. Concepto

Ledesma (2020) conceptualiza a la competencia como aquel poder válidamente otorgado para ejercerlo debidamente, en los ámbitos pertinentes; puesto que, al no tenerlo, surge la invalidez, más no la actividad jurisdiccional; cabe señalar que el ordenamiento jurídico cede esa parte jurisdiccional para tener conocimiento de los procesos judiciales.

La competencia es el ejercicio legislativo en función jurisdiccional para resolver las peticiones entornados a la listis de los justiciables; es necesario precisar, que el único en dar una solución conforme a ley en busca de la paz social es el juez o jueces, siempre que ostente la competencia, lo expresado es concordante con la ley que está regida el poder judicial (Monroy, 2017).

Se infiere, que la competencia es dirigida para los magistrados, conforme al sistema jurídico peruano, con la finalidad de ejercer correctamente en la jurisdicción designada, a efectos de resolver asuntos contenciosos o no contenciosos de acuerdo a territorio, materia, cuantía, grado y antes se podría por turno.

2.2.1.3. Proceso

2.2.1.3.1. Concepto

Ledesma (2020) definir la palabra proceso, en el léxico jurídico, conlleva afirmar que son las actuaciones desplegadas por los sujetos procesales, con la finalidad de

solucionar el conflicto o problema surgido por los justiciables, por lo que, a través de las sentencias resuelven los magistrados.

El proceso, en términos legales, se conceptualiza en su sentido profundo, como aquella herramienta que se acciona bajo potestades jurisdiccionales, cabe señalar, que se aplica dentro del poder judicial. Siendo así, el medio para que las partes procesales accionen la tutela jurisdiccional efectiva (Monroy, 2017).

2.2.1.3.2. Proceso laboral

Mendoza (2012) lo define como una directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver de forma adecuada los litigios de trabajo, que regula las diplomacias entre los trabajadores y sus empleadores, para hacer un equilibrio de la discrepancia que existen entre estos dos. Se debe tener presente estas dos doctrinas que lo conceptualizan:

a) Doctrina Liberal

Es la unión de principios y preceptos que sistematizan las relaciones entre el capital y el adeudo y plantean los medios de protección y seguridad a favor de los trabajadores, considerado de naturaleza mixta. Debido a que gran parte de ella emana del derecho público, fundándose en la protección que tiene por parte del estado.

b) Doctrina Socialista

Es aquel que regula al sistema capitalista por medio de la sujeción a determinadas normas, el aprovechamiento de trabajo asalariado por el empleador, y las herramientas de lucha de los empleados (la huelga). Es la parte del Derecho que da forma y rige el Contrato de Trabajo.

El proceso laboral es el fortalecimiento de las relaciones en las cuales se pretende obtener un buen ambiente laboral de apego y de ayuda mutua, fundada en la

participación socialista y que es una principal herramienta de edificación del comunismo. Siendo el conjunto de normas positivas que forman una relación ente la empresa y la mano de obra entre el empleador y sus empleadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales) (Machicado, 2010).

2.2.1.4. Proceso laboral ordinario

2.2.1.4.1. Concepto

Es el proceso que se resuelve controversias laborales, generadas por el quebrantamiento del derecho que le asiste al trabajador contra las actuaciones irregulares u omisivas del empleador, por lo que, mediante el proceso ordinario se busca resarcir o restituir el daño ocasionado; cabe señalar, que solo se ventila en dicho proceso al sector laboral privado (Carrillo, 2013)

2.2.1.4.2. Fases

Monroy (2017) considera que todo proceso judicial está constituida distintas fases procedimentales en que se desarrolla las actuaciones, estas son:

a) Fase postulatoria

Como todo proceso, es aquí donde fija la Litis, por lo que, los justiciables deben iniciar con sus escritos de demanda y contestación, en algunos plantean medidas cautelares, excepciones y defensas previas, con la finalidad de poder determinar lo que se resolverá.

b) Fase probatoria

Los litigantes fundamentan la pretensión en los hechos propuesto por las partes, por lo que deben acreditarse, a través de medios de pruebas; es decir, son aquellas acciones para demostrar al juez que los hechos se suscitaron de acuerdo a sus afirmaciones con el fin convencerlo.

c) Fase decisoria

Terminada la fase de pruebas, el juez procede a pronunciarse respecto a la materia de litis, por lo que, conforme al ordenamiento jurídico que le otorga esas facultades decide y resuelve.

d) Fase impugnatoria

Si bien es cierto, el juez es quien representa al órgano jurisdiccional correspondiente, no le quita lo de ser humano, por lo que, es posible a que sus acciones tengan errores y esta sean reflejadas en las resoluciones; es por ello, que esta fase permite subsanarlo mediante el superior jerárquico, quien se encargara de examinarlo.

e) Fase ejecutoria

Conocida en algunos como ejecutiva o ejecución, con esta fase se desea, que con el contenido en parte decisoria en la sentencia expedida por el juez, se realice en plenitud, logrando la culminación del proceso.

2.2.1.4.3. Principios

Anacleto (2015) sostiene que cada principio es pieza fundamental para un debido proceso laboral, siendo ellas a continuación:

a) Principio de inmediación

Por este principio obliga al juez tener acercamiento con las partes, de tal manera que su presencia y actos estén interviniendo en el desarrollo del proceso, a la vez, cumple con su función de director. En otras palabras, es la exigencia a todos los magistrados para su contacto con las partes referente al proceso, no pudiendo justificar otro medio

b) Principio de concentración

Aquel principio, se fundamente en desarrollar más actos procesales en menores diligencias, garantizando la continuación y unificación de las actuaciones en el proceso

judicial.

c) Principio de celeridad

Principio que evita demoras en el proceso, que si bien es cierto, es el derecho asistido a todo justiciable para la rapidez en cuanto a los plazos.

d) Principio de veracidad

Llamado este principio como la indagación de la verdadera realidad, puesto que en este tipo proceso lo que debe primar es el asunto de fondo que la formalidad; es decir, que predomine absolutamente la verdad, para obtener la materialización verídica en el proceso.

e) Principio de oralidad

De acuerdo, al señalado principio permite que las actuaciones sean desarrolladas por medio de las palabras en donde interviene el juez y las partes procesales, evitando el ritualismo de lo escrito, no obstante, no deja ser necesario en algunos casos que se requiere.

f) Principio de economía procesal

Conforme al principio mencionado, pretende que en los procesos de ejecuten en base a la al tiempo, energía y costo; cabe precisar, que tiene relación con los demás principios mencionados en líneas anteriores.

2.2.1.5. Audiencia

2.2.1.5.1. Concepto

La audiencia se entiende como aquella etapa formal y oportuno del proceso, en donde el justiciable asiste, a la vez, si desea, hace uso de la palabra para ser escuchado. Es decir, son actos desarrollados en el poder judicial, bajo la dirección del magistrado, que presta atención al derecho invocado o lesionado de las partes procesales, con el

fin de decidir a resolver el conflicto o intereses del asunto judicial (Malca, 2017).

2.2.1.5.2. Audiencias laborales

Las audiencias laborales, conforme al art. 12° de ley laboral, nos da entender que en este tipo procesos, la oralidad en traslada tantos a las partes procesales como abogados patrocinadores, por lo que, el magistrado direcciona el despliegue de los actos, a fin de emitir el fallo. Cabe precisar, que a terceros que fueron emplazados son permitido oralizar en la estadía procesal correspondiente; a la vez, al llegar a conciliar, dicha audiencia no es grabadas, por la excepción que tiene, en el supuesto de requerir las permitidas, tendrán un costo (Malca, 2017).

2.2.1.6. Audiencias del proceso laboral ordinario

2.2.1.6.1. Concepto

Rodríguez (2018) enfatiza que son audiencia con actos procesales que desarrollan en dos partes; la primera que corresponde a una posible conciliación entre las partes procesales, en el caso, se adhiere a la pretensión de la demanda o parcialmente se ponen el fin al conflicto; caso contrario, se procede, a la segunda, que comprende al juzgamiento, desarrollando los procedimientos establecidos como la confrontación, actuación de pruebas y alegatos finales, en algunos casos en el acto sentencia o se reserva, para que la decisión tomada del fallo, sea mediante notificaciones.

Las audiencias en el proceso laboral ordinario, son aquellas que por la naturaleza de la pretensión de la demanda es pertinente desarrollarla, por lo que, frecuentemente se procede iniciar en conciliar, no arriban los justiciables, se traslada a juicio; no obstante, dentro de este dicho proceso, en oportunidades se da el llamado juicio anticipado, debido a que el asunto a tratar es de puro derecho, teniendo una sola audiencia (Malca, 2017).

2.2.1.6.2. Audiencia conciliatoria

Rodríguez (2018) explica que la ley laboral, lo tiene previsto en el art. 43°, por lo que, la conciliación, se da una vez, entregada el escrito de la demanda, al ser admisible se programa la fecha para su asistencia en un plazo no mayor de 20 o 30 días útiles efectos de que las partes logren comprenderse; para ello, se tiene los supuestos siguientes:

a) Asistencia y conciliación de las partes: Se procede a la identificación de los que asistente para arribar a conciliar; no surgirá efectos, si la parte demandada no realiza la contestación o quien le represente o apoderado no tengan la acreditación que corresponde.

b) Inasistencia del demandante: Es posible que la parte adversa proceda a absolver la demanda.

c) Inasistencia del demandado: Automáticamente procede a tener la condición de rebelde, continuando con el proceso, si los medios a probar son documentos suficientes de mostrar en convencer; se precisa, que se activa el principio de preclusión por lo que el rebelde no podrá exigir el retorno de un estadio procesal.

d) Inasistencia de las partes: Reprograman fecha nueva en un plazo de 30 días calendarios.

2.2.1.6.3. Audiencia de juicio

Rodríguez (2018) refiere a que esta audiencia, es la continuación del proceso, debido a que, no se logró arribar ningún acuerdo por las partes procesales. Es así que, juicio se desarrolla de la siguiente manera:

a) Acreditación de los sujetos procesales

Da inicio el juez con la audiencia, mencionando el juzgado en que se está llevando el juicio, para proceder en dar uso de la palabra a las partes procesales o quienes están

representando, a efectos que se acredite, luego a los abogados patrocinadores. De no participar ninguna de las partes, se da por concluido la audiencia y el proceso, teniendo el plazo de 30 días calendarios, a solicitar que programe nueva fecha para audiencia.

a) Confrontación de las partes

Terminada la acreditación, se continua en que las partes exponen sus posiciones planteadas en sus escritos, narrando los hechos que pretende que se resuelve. Es decir, aplicando la oralidad como principio procesal laboral, arguyen la demanda y contradicción las partes o quien haga las veces su representación.

b) Actuación de pruebas ofrecidas y admitidas

Se debe tener presente, que para estar en esta fase, tuvieron que ser anexados en los escritos correspondiente los medios de pruebas, para que el juez pueda decidir quienes necesitan de actuación probatoria por mandato de ley; no obstante, dicho medios son pasibles de cuestionamiento, con la fin de oponerse o tacharlo la prueba ofrecida.

Cabe precisar, que conforme a la ley laboral, se tiene el orden de las pruebas que se va actuar: Declaraciones, testimoniales, peritos y documentales, en el supuesto caso de requerimiento de inspección por parte del juzgado, se suspende dicha fase conforme al art. 46 de la ley laboral.

En cuanto al interrogatorio, de acuerdo al art. 24° de la ley citada, al juez le otorga la facultad de realizarlo de forma dinámica, evitando los famosos cuestionarios de preguntas, no obstante, permite a efecto de consulta, documentales de apoyo.

c) Alegatos de clausura y emisión o reserva de la sentencia

Es la última fase de la audiencia, permite a los abogados patrocinadores en poder concretar y concluir lo que pretende, oído sus argumentos finales, el juez en el acto o dentro de los 60 minutos manifiesta su fallo y en el plazo de 05 días útiles notifica la

sentencia; sin embargo, al ser complejo el asunto judicializado, la ley laboral le exige que en un plazo no mayor de 05 días útiles tenga la sentencia del proceso y sean notificados las partes.

2.2.1.7. Pretensión

2.2.1.7.1. Concepto

La pretensión en el ámbito jurídico, hace referencia a la materialización de la pretensión procesal, puesto que, debe ser con sustento legal presentando por el recurrente o actor ante el poder judicial (Rodríguez, 2018)

Machicado (2010) define como aquella expresión voluntaria, por el que, se solicita o pide al órgano jurisdiccional correspondiente, el reclamo sobre algún derecho para su reconocimiento o constitución, es decir, es la acción para exigir la tutela mediante el poder judicial.

De lo que se infiere, es que la pretensión es el derecho de todo justiciable en petitionar algo específico, concreto y claro, a efectos de la tutela jurisdiccional.

2.2.1.7.2. Pretensión del caso examinado

Conforme al expediente N°00697-2018-5-2402-JR-LA-02, lo que pretende las partes son:

- a) El demandante, que se desnaturalice los contratos de locación de servicios, en consecuencia, dar por inválidos los contratos administrativos de servicios, a efectos de que se le reconozca como trabajador, bajo la contratación de plazo indefinido del sector privado para obtener los derechos labores que aduce.
- b) La demandada, que se no ampara el derecho invocado por la demandante, puesto que sus actividades realizadas son regidas por el derecho civil; por lo que, al suscribirse los CAS que son de naturaleza laboral especial son válidos conforme al

D.S. N°065-2011-PC. Además, debe tener presente, que para ser considerado como trabajador tiene que ser contrato bajo la ley del empleo público; asimismo, al precedente vinculante de Huatuco, que indica sobre la reposición e incorporación del trabajador.

2.2.1.8. Puntos controvertidos

2.2.1.8.1. Concepto

Huamán (2015) define que son aquellos hechos no son admitidos por las partes, por lo que el juez lo toma como el problema del asunto judicializado, por lo que, deberán ser considerado materia de probanza.

2.2.1.8.2. Importancia

Su importancia, es compartida entre los sujetos procesales, debido a que, servirá en la etapa probatoria, en donde los medios de pruebas tendrán que ser valorados conforme a los puntos fijados a resolver, de esta forma se evita la perdida de examinar hechos que no son materia de probanza en la audiencia, a efectos de obtener una sentencia conforme las normas lo establecen (Huamán, 2015).

2.2.1.8.3. Puntos controvertidos del caso examinado

Conforme al expediente N°00697-2018-5-2402-JR-LA-02, el punto controvertido fijado por el juez en base a los hechos, fue: Determinar si corresponde declarar la desnaturalización e invalidez de dichos contratos comprendido 01/ENE/2013 en adelante; en consecuencia, ser contratado bajo D.L. N° 728.

2.2.1.9. Sujetos del proceso

2.2.1.9.1. Concepto

Los sujetos procesales se refieren a las partes entre las cuales se constituye la relación procesal, con el fin de reclamar; es decir, es la parte contra quien se reclama y el

juzgador quien debe conocer y resolver el conflicto surgido entre aquellas (Malca, 2017).

Huamán (2015) sostiene que son todas las personas naturales y jurídicas, así como todos los órganos estatales que intervienen en el proceso cualquiera que sea su rol o grado de participación.

2.2.1.9.2. Demandante

Malca (2017) explica que el demandante puede ser cualquier persona con capacidad y goce, cuyo propósito es ejercer su derecho para emplazar a quien cree que esta vulnerado su derecho; cabe precisar, que los tienen personería jurídica también tiene la condición.

2.2.1.9.3. Demandado

Malca (2017) enfatiza tiene similar definición con demandante, debido a que también puede ser una o varias personas naturales o jurídicas, emplazadas a través de la notificación y pueda absolver antes las supuestas pretensiones de la contraparte, a efectos que se desarrolle un debido proceso.

2.2.1.9.4. Juez

El juez son considerados funcionarios públicos, son gratificados por el Estado (sin perjuicio de la figura de los jueces árbitros y los jueces de paz), estos integran el Poder Judicial. En general, son caracterizados generalmente por su autonomía, emancipación e inamovilidad, sin poder ser relevados de sus cargos salvo por las razones establecidas en nuestra constitución peruana. Dentro de nuestro ordenamiento jurídico reconocemos distintos tipos de juez y a continuación les presentaremos cuales son: a). Atendiendo a su posición en el sistema judicial; b). En relación con la interposición del recurso de apelación o alzada; c). En relación con su competencia (Malca, 2016).

Huaman (2015) afirma es el que soluciona el conflicto o controversias de interés, tomando en cuenta las pruebas que fueron presentadas en el juicio, a efectos de una buena administración de justicia; a la vez, precisa que no debe ser reconocido jurídicamente un ser humano, sino un órgano judicial compuesto por personas físicas, que pueden rotar sin quebrantar esta garantía.

2.2.1.10. Prueba

2.2.1.10.1. Concepto

Canelo (2017) refiere que son la razón sobre un hecho o realidad con relevancia jurídica, con el único fin de solucionar el asunto judicializado de las partes procesales. La prueba es considerada como aquellas motivaciones que conducen a generar seguridad, para convencer al juez referente a los hechos materia de probanza, al momento de pronunciarse en la sentencia, conforme a las leyes que lo autoriza (Taruffo, 2015).

2.2.1.10.2. Prueba laboral

La prueba laboral es aquel medio que permite a poner conocimiento de los hechos que motivaron la demanda, a interponer en el órgano jurisdiccional, pudiendo ser las siguientes: testimonial, pericial y documental, en excepciones suele el juez ordenar la famosa llamada prueba de oficio. Siendo así, su finalidad de probar la verdad que pretende el justiciable, en audiencia, para el convencimiento hacia el juez (Rodríguez, 2018).

2.2.1.10.3. Carga de la prueba

Rodríguez (2018) expresa que son las actuaciones de las partes procesales, por el que, la demandante debe demostrar los hechos de su petitorio; en cambio la demandada, de desacreditar con nuevas pruebas o desvirtuando las ofrecidas. Es así, que la ley laboral

planteo los procedimientos para ejecutarlo, a continuación:

- a) Para ambas partes procesales, debiendo afirmar su pretensión con pruebas, en el caso, de contradecir, con nuevo hecho y prueba nueva.
- b) Demostrado la prestación del servicio, surge la presunción de laboralidad, excepto de prueba que lo contradice.
- c) Demandante, en la condición de trabajador o no, debe probar: La norma que ampara su derecho, motivación de nulidad, actuación hostil y daño.
- d) Demandada, en la condición de empleadora, debe probar: Pago, cumplimiento de las leyes laborales, motivación distinta al daño aducido, relación de trabajo y causales de despido.

En el supuesto, que el daño ocasionado permita que surja presunciones de indicios, el juez lo toma por verdad, no obstante, al ser justificada conforme las normativas laborales son consideradas como medidas adecuadas. Cabe precisar, que los llamados indicios son tomados en cuenta antes y dentro del proceso, respecto a las conductas de las partes procesales.

2.2.1.10.4. Pruebas en el caso examinado

Conforme al expediente N°00697-2018-5-2402-JR-LA-02, se precisa que las pruebas ofrecidas y admitidas no interpusieron cuestión probatoria ninguna de las partes procesales. Es así que, las pruebas actuadas en audiencia fueron las siguientes:

- a) Demandante: Contratos de Locación de Servicios, Recibos por honorarios, Contratos Administrativos de Servicios, Ordenes de servicios y Comprobante de pago.
- b) Demandada: Informe N° 190-2018-MPCP-SGRH-ASA

2.2.1.11. Sentencia

2.2.1.11.1. Concepto

Ledesma, (2020) define como el acto que se resuelve la controversia o conflicto de interés del asunto judicial, teniendo consideración de las posiciones de las partes, los medios de pruebas valorados, las normas jurídicas vigentes y aplicables para establecer el derecho.

La sentencia está constituida por una operación mental de análisis y crítica, donde el juez, luego de escuchar los alegatos y valorar las pruebas presentadas en la etapa correspondiente toma una decisión en cuanto a estas y dará una solución al conflicto de intereses fallando a favor del demandante o demandado. El Plazo para la emisión de la sentencia en el Proceso Ordinario Laboral es de quince días luego de la Audiencia Única o de concluida la actuación de pruebas (Ariano, 2016).

2.2.1.11.2. Partes de la sentencia

a) Parte expositiva

Esta parte o estructura de la sentencia, es el inicio o comienzo de la presentación de la sentencia, es decir, es el señalamiento del órgano jurisdiccional, los sujetos procesales, la materia, las pretensiones, etc (Serrano, 2018).

La parte expositiva, está constituida por el resumen de las pretensiones tanto del demandante como del demandado, en otras palabras, las partes procesales. Las incidencias posibles del proceso, la declaración de saneamiento, en el supuesto caso de arribar conciliaciones entre las partes o caso contrario, la continuación del proceso. determinación de los puntos de litigio (Monroy, 2017).

Priori (2016) explica que es una narración descriptiva, lineal, resumida y objetiva de los contenidos, que constituyen el objeto de la litis, las pretensiones, de las partes, las

manifestaciones en que se fundan y las condiciones del proceso

Ariano (2016) argumenta que debe ser redactado con mucho cuidado, y respeto, por los fundamentos debatidos por las partes, y si bien los jueces no poseen el deber de conocer todos y cada uno de esos argumentos, si deberán después considerar, los que tengan mayor relevancia para la solución de la causa.

b) Parte considerativa

Esta fase o parte de la sentencia, se ha convertido en los últimos años en un tema de gran relevancia, especialmente porque empieza a ser analizado no tanto desde las herramientas tradicionales del Derecho Procesal sino desde la epistemología aplicada al trabajo de los jueces (Serrano, 2018).

La parte considerativa, es aquella que indaga la verdad de los hechos dentro del desarrollo del proceso, su objeto puede llegar a ser cualquier cosa o documento ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero, su conocimiento no está regida por las prohibiciones y limitaciones en elemento de prueba determinadas en concordancia con las partes y puede conocer de cualquier diligencia probatoria, siempre y cuando que se considere necesaria y conveniente para llegar a la noción de la veracidad sobre los puntos lidiados (Monroy, 2017).

Priori (2016) sostiene que las consideraciones es parte del relato de los hechos y circunstancias del proceso, por lo que, analiza y reflexiona sobre ellos, así como en su posible vinculación con la prueba producida y su calificación jurídica conforme a las reglas de la sana crítica.

Ariano (2016) indica que la sentencia, en su parte considerativa, es importante destacar las facultades del juez al aplicar el principio de *iura novit curia*, el cual es un principio general del derecho, por lo que, los jueces se encuentran obligados aplicarla en los

procesos judiciales, las normas respectivas si no han sido invocadas por las partes procesales. Dicho principio permite que la calificación jurídica tanto de los hechos como la elección de las normas sean las adecuadas para los términos en que resultara tratada la litis, en conformidad con el derecho aplicable.

c) Parte resolutive

Esta estructura o dimensión de la sentencia, es donde se decide en bases a los hechos que sustentan las pretensiones de las partes, no pudiendo ser diferentes de los invocados en la demanda y contestación. Es decir, debe concurrir la condición de hechos denunciados oportunamente y probados en la litis (Serrano, 2018).

La parte resolutive, es pieza fundamental para tener el veredicto del conflicto de interés entre las partes, por lo que, debe resolver clara y concretamente las excepciones que pudieron plantearse en la litis o la falta de legitimación que de oficio pudiera haber establecido el Juez. Seguidamente rechazar la demanda o condenar y a quienes, y en los casos en que sea susceptible de ejecución, el plazo que se fije, el monto de condena y sus accesorios intereses, costas, honorarios, multas, sanciones, etc (Monroy, 2017).

Priori (2016) expresa que concluye con la denominada parte dispositiva o fallo propiamente dicho, en el cual se sintetizan las conclusiones establecidas en los considerandos y se resuelve actuar o denegar la actuación de la pretensión procesal.

Ariano (2016) enfatiza, que es la más importante, puesto que, en la decisión adoptada el juez señala lo acontecido en el proceso y el sustento argumentativo declarando así el derecho que corresponda a las partes, teniendo en cuenta los puntos controvertidos señalados en su oportunidad. Incluso podrá declarar la insubsistencia de lo actuado si advierte la existencia de vicios insubsanables, del mismo modo podrá referirse sobre la validez de la relación jurídico procesal.

2.2.1.11.3. Principio de motivación

a) Concepto de motivación

Priori (2016) define desde el punto de vista legal, como aquel principio de seguridad o garantía constitucional, que es parte del principio del debido proceso; siendo que, su actuación es variante por los jueces, es así, que su exigibilidad es primordial en el contenido de la sentencia, reflejando en las fundamentaciones fácticas y jurídicas, en base al análisis de los hechos y medios probatorios.

b) Motivación de la sentencia

La motivación de la sentencia, se refiere a la edificación de una razón idónea realizada por el juez a partir de los hechos planteados en el proceso, permitiendo que el justiciable pueda inferir con el mismo el resultado del fallo de la sentencia; en otra palabra, sin la motivación evidencia que el juez no aplicó su razonamiento (Priori, 2016).

c) Importancia de la motivación

Priori (2016) señala que su importancia no debe apreciarse solo como garantía en un juicio, puesto que, también abarca en su sentido democrático, debido a que, no es permisible negar al justiciable, la razón por lo que, decidió resolver el juez en la sentencia. Es así, que la amplia doctrina jurídica ha precisado, que el derecho a la defensa y debido proceso, son garantías que prevalece en todo proceso para que se constituya la razonabilidad en las resoluciones judiciales.

c) Aplicación del principio

El principio de motivación se aplica en toda resolución judicial, es decir el juez debe narrar aquellos sucesos que fueron expuesto en juicio, conllevando al convencimiento para decidir; asimismo, las pruebas que fueron valoradas, examinadas y analizadas,

para demostrar certeza, a la vez, el respaldo normativo vigente, que fortalece el fallo de la sentencia (Priori, 2016).

2.2.1.11.4. Principio de congruencia

a) Concepto de congruencia

Masciotra y Rosales (2009) definen desde la perspectiva jurídica, como la exigibilidad que debe contener toda resolución judicial; es decir, es el principio que necesita para identificar el conflicto de intereses o controversia con relación a lo solucionado en la parte resolutive, por lo que, delimita al juez respecto a sus actos en la expedición del fallo, no debiendo otorgar más o diferente a lo peticionado, además, dejar de solucionar las pretensiones entre las partes.

b) Congruencia en las sentencias

En las sentencias, la congruencia adecua correctamente aquellas pretensiones formuladas por las partes procesales y la solución de la litis en su parte resolutive de la misma. En otras palabras, es la conformidad de la sentencia con las formuladas pretensiones u oposiciones que delimitan el objeto del proceso; es así, que se vincula de forma correcta a efectos de un pronunciamiento debido en la expedición de la sentencia (Masciotra y Rosales, 2009).

c) Relación del principio iura novit curia y principio de congruencia

Masciotra y Rosales (2009) sostienen que el principio de congruencia y principio iura novit curia existe cierta relación, en cuanto al contenido que debe tener la sentencias al declarar o constituir un derecho. Es así que, el principio iura novit curia no permite cambio de la pretensión, por el pedimento y acontecimientos en que se arguye, entendiéndose, al variar esa calificación normativa de la responsabilidad alegada, se obtiene un fallo incongruente, en consecuencia, afecta el principio de congruencia.

d) Aplicación del principio

La aplicación del principio de congruencia, se refleja en resolver el conflicto en base a lo planteado por las propias partes, en concordancia, con las garantías del debido proceso, es decir, la imparcialidad del PJ y el procedimiento normativo, a efectos, de celeridad y eficacia de lo dirimido en relación puntos del litigio (Masciotra y Rosales, 2009).

2.2.1.11.5. Calidad de la sentencia

La calidad de la sentencia, se refiere a que la administración de justicia, tiene la función esencial que los estados cumplen a través del Poder Judicial con aspiraciones a consolidar una convivencia democrática con justicia, paz, y bienestar común en la sociedad, evitando demoras, que puedan producirse al interior de los procesos judiciales (Serrano, 2018).

Priori (2016) señala que las sentencias emitidas por la judicatura, deben intensificarse en la orientación y capacitación de los jueces de todos los niveles, a fin de elevar la calidad de sus fallos y garantizar la seguridad jurídica del país.

2.2.1.12. Apelación

2.2.1.12.1. Concepto

Ledesma (2020) explica que la herramienta más utilizada en el desarrollo o culminación del proceso, incluso a nivel de léxico coloquial lo relacionada como medio impugnatorio, por lo que, es necesario, entender que la apelación es aquel recurso de los medios impugnatorios en analizar toda o en parte cualquier resolución judicial, es así, que al referirse algún extremo de la resolución, hace mención a que pueda suscitarse más de una de una decisión optadas por el juez al dirimir en su fallo, por lo que, es necesario indicar específicamente el error o vicio que agrava contra la

parte recurrible a este recurso, evitándose en forma general o íntegra de la sentencia. La apelación es la actuación procesal que recurre cualquiera de las partes procesales, debido a que, por ser aquel medio que otorga supletoriamente el CPC, conforme lo expresado en la primera disposición complementaria de la Ley N°29497, es decir, impugnar la resolución, para que el superior en grado examine la resolución expedida por el juzgado de origen. Cabe señalar, que solo puede ser afecto de ello, solo dos de los tres tipos de resoluciones: auto y sentencia, porque en ella se denota a dirimir en base del raciocinio normativo de lo fáctico o aplicación jurídica al litigio, en cambio, el decreto informa las actuaciones de los sujetos procesales (Ariano, 2016).

2.2.1.12.2. Clases de apelación

Ariano (2016) señala que el recurso de apelación conforme el art. 368° del citado código procesal, son de tres clases los efectos que otorga, ellos son los siguientes:

a) Suspensiva

La apelación suspensiva, tiene como efecto de poner en inactividad cualquier actuación por el juez de grado inferior hasta que el superior ponga en conocimiento lo dirimido en segunda instancia. Siendo así, necesario que el juzgado de origen eleve todos los actuados que corre en el expediente, no obstante, se debe tener en cuenta, en el supuesto de una afectación irreparable por el efecto suspensivo, es posible que el presumido afectado formule con motivación las medidas provisionales, a la vez, por las facultades que le otorga la ley, no está impedido de conocer la tramitación desarrollada fuera o dentro del cuaderno principal; cabe precisar, que dicho efecto es cuando la resolución, auto o sentencia, finaliza o detiene el proceso.

b) Devolutivo

La apelación con efecto devolutivo, en la doctrina es conocida como lo contrario al

efecto suspensivo, es decir sin efecto; por lo que, la impugnación no limita la continuidad a los efectos de la resolución, mantiene su continuidad y cumplimiento decidido por el juzgado de origen.

c) Diferido

El efecto diferido, de acuerdo al CPC, el juez lo concede siempre y cuando esta sea concordante con el efecto que no suspende el proceso; es menester señalar, que los juristas lo expresan como calidad a este efecto. En otras palabras, el juez reserva su tramitación, para que sea resuelta la sentencia conjuntamente con la apelación por el superior en grado; cabe mencionar, que el efecto o calidad diferida que otorga el juzgado de origen es inimpunagble, a la vez, se debe tener presente, que al no recurrir en apelar auto o sentencia, recae en ineficacia este efecto.

2.2.1.12.3. Revocatoria en peor

Conocido en la doctrina como *reformatio in pejus*, es decir por este principio procesal el juez solo debe avocarse en dirimir por los agravios formulados de las partes recurrente al recurso, sin perjudicar el estado en que se encuentra la situación legal; en otras palabras, el superior jerárquico está prohibido de alterar o variar la resolución materia de impugnación en desmejora del que recurre la apelación, no obstante, al ser interpuesto por ambas partes o al tratarse de un menor, tiene excepcionalmente las facultades de integrar en la resolutive, si está contenida su fundamentación en el extremo considerativo (Ariano, 2016).

2.2.1.12.4. Apelación en el caso examinado

Conforme al expediente N°00697-2018-5-2402-JR-LA-02, el recurrente debe mencionar los errores de la resolución que pretender examinar el superior jerárquico, siendo los fundamentos del apelante (demandada), los siguientes:

- a) Desconocimiento del régimen legal del servicio suscrito con el demandante, por lo que, no existía subordinación (Contrato de locación).
- b) Inaplicación del D.S. N°065-2011-PCM, por cuanto este régimen laboral especial no comprende al trabajador del sector público o privado (Contrato administrativo de servicios).
- c) Falta de consideración del precedente vinculante de Huatuco, que expresa que no se puede tratar de incorporarse al demandante como trabajador bajo el DL N°728.
- d) Violación del principio de congruencia, respecto a la pretensión invocada por el demandante y la decisión tomada por el juez.
- e) Falta de motivación en determinar los costos procesales, debido a que, por ser una entidad de estado, no es pasible el pago.

2.2.2. Bases sustantivas

2.2.2.1. Derecho laboral

2.2.2.1.1. Concepto

Miyagusuku (2015) expresa que el Derecho Laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social.

El Derecho laboral ha cumplido una importante función desde su creación ya que ha servido de soporte al modelo económico capitalista, mediante la regulación y pacificación del conflicto propio del reparto de la utilidad social agregada entre los titulares del capital y del trabajo, y al mismo tiempo de modo simultáneo, ha prestado importantes servicios al modelo político democrático, al aumentar de manera progresiva la participación y visibilidad política de sectores excluidos del proceso

antes de su intervención normativa (Mendoza, 2012).

2.2.2.1.2. Relación con la Constitución Política

El derecho laboral como todas las ramas de derecho tienen que tener estrecha relación con la constitución política del Perú ya que en esta tiene su base legal. En la actualidad, la Constitución Política del Perú les reconoce diferentes derechos a los trabajadores en sus diferentes artículos que comprende: Reconocimiento al derecho al trabajo; la protección a la madre, menor de edad, discapacitado; derecho a un pago justo; la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo; la igualdad de oportunidades; y por último Libertad Sindical (Haro, 2010).

2.2.2.2. Contrato de trabajo

2.2.2.2.1. Concepto

Gonzales (2016) define que es el pacto celebrado por persona, entidad del estado o empresas con una persona, a través, de documento o de manera verbal, señalando las cláusulas de la actividad laboral determinada o el servicio a prestar, bajo indicaciones u ordenes, que condicionan el salario correspondiente a percibir.

Todo contrato de naturaleza laboral, se entiende como aquella acción con relevancia jurídica que relaciona a dos sujetos, es decir el trabajador y el empleador; no obstante, este vínculo genera en el trabajador, debe estar subordinado o depender del empleador, por lo que, es personalísimo el servicio ante los mandatos; cabe mencionar, que las acciones desplegadas son pasibles a ser fiscalizados y sancionados en incurrir en faltas (Grisolía y Hierrezuelo, 2010).

2.2.2.2.2. Elementos

Gonzales (2016) alude que los elementos de todo contrato, surgido del ámbito laboral en ambos sectores, son el servicio, dependencia y salario.

Los contratos laborales tienen como elementos sustanciales y primordiales a la prestación personal, subordinación y remuneración Grisolía y Hierrezuelo (2010).

a) Servicio (Prestación Personal)

En cuanto al servicio, tiene que relacionado por la capacidad intelectual o física del trabajador en realizar sus actividades personalmente, puesto que, al ser accionado por ajenos al trabajador, se rompería esa vinculación única (Gonzales, 2016).

Grisolía y Hierrezuelo (2010) sostienen que este elemento se identifica por la prestación personalísima que debe desarrollarlo el trabajador, es así, que no será delegada y ejecutada por un tercero, conforme la estipulación del contrato.

b) Dependencia (Subordinación)

Gonzales (2016) define que es el sometimiento del trabajador a ser controlado sus actos para el cumplimiento de ciertas metas fijadas; por lo que, es sujeto a sanciones en el supuesto de no lograr con las órdenes del empleador.

La subordinación, no es otra cosa que falta de autonomía que carece el trabajador, por lo que, el empleador es quién tiene la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar todas las acciones del trabajador, a efectos que se cumpla conforme al contrato suscrito por ambas partes (Grisolía y Hierrezuelo, 2010).

c) Salario (Remuneración)

Respecto al salario, se debe entender como el pago que realiza el empleador en mérito al servicio realizado por el trabajador, cabe señalar, que tiene amparo constitucional previsto en el art. 24° de la Carta Magna, a diferencia a una contratación regulada por el código civil (Gonzales, 2016).

Grisolía y Hierrezuelo (2010) expresan que la remuneración puede ser dada en dinero o especie, de forma continua y permanente en el periodo de la realización de la

prestación de servicios por parte del trabajador.

2.2.2.2.3. Partes

Gonzales (2016) indica que las partes del contrato laboral, indubitablemente son la persona jurídica o natural que suscribe con una persona natural.

Las partes de una contratación de materia laboral, siempre serán reconocidas por la existencia de una persona, empresa o entidad llamada empleador y otra persona con capacidad intelectual y física llamada trabajador (Grisolía y Hierrezuelo, 2010).

a) La persona jurídica o natural (Empleador)

Se debe entender, que esta parte del contrato puede ser constituida por una persona jurídica creada o una persona natural, por lo que, recibe el servicio prestado bajo la subordinación establecida por la misma (Gonzales, 2016).

Grisolía y Hierrezuelo (2010) señalan que el empleador puede ser representado por una empresa o persona física, que necesitan la ejecución de actividades laborales, bajo la supervisión y control, pasibles a sanciones por infracciones o faltas.

b) La persona natural (Trabajador)

Gonzales (2016) argumenta que es quien recibe un pago o remuneración por el servicio realizado, siendo que, debe ser una persona natural, en razón a la suscripción del contrato laboral.

El trabajador, es la otra parte que constituye el contrato de trabajo, por lo que, no podrá ser una persona jurídica, siendo necesario la persona física; es así, que de manera voluntaria brinda la prestación de servicios a cambio de retribución de un monto de dinero, debiendo obedecer órdenes Grisolía y Hierrezuelo (2010).

2.2.2.4. Desnaturalización

2.2.2.4.1. Concepto

Gonzales (2016) define desde un enfoque legal, que es la variación de ciertas características que sufren un cambio, en otras palabras, es el cambio que surge un realidad o hecho, oculto por una distinta, con finalidad de omitir alguna acción o derecho.

La desnaturalización, se debe entender en la especializada del derecho laboral, son actos simuladores (absoluto) o fraude, que infraccionan las leyes de trabajo, siendo ellas de naturaleza obligatoria e imperativa; puesto que, desde el ámbito civil, seria actos nulos o inválidos. Cabe señalar, en cuanto la imperatividad, son pocas las normas en lo civil; en cambio, en lo laboral, es su mayoría (Sánchez, 2005)

2.2.2.4.2. Desnaturalización de contratos

a) Contrato civil (Locación de servicios)

El derecho civil y de trabajo, ciertamente tienen los mismos elementos característicos de los contratos, teniendo la relevante diferencia de la autonomía y subordinación, puesto que, este último elemento se entiende que al ser trabajador es pasible de órdenes, fiscalizaciones y sanciones; siendo así, se desnaturaliza el contrato de locación de servicio, al existir una relación o vinculación netamente laboral y el pago de sus beneficios sociales (Sánchez, 2005).

b) Contrato laboral especial (Contrato Administrativo de Servicios)

Huamán (2012) sostiene que es una contratación especial suscrita por el trabajador y la entidad pública, debido a los problemas surgido de los Servicios No Personales – SNP; cabe precisar, que está regulada por D.L. N°1057 y reglamento, por lo que no están comprendido los trabajadores amparados por el D.L. N°276 Y 728.

Respecto a esta contratación especial, ha sido estudiada y analizada, por lo que, según la doctrina jurisprudencial ha fijado ciertos supuestos de su desnaturalización: i) Cuando el trabajador fue contratado bajo las modalidades prevista en la ley laboral, sin embargo, se excede en el plazo determinado, adquiere la desnaturalización de la misma, antes de la suscripción con el CAS. ii) Cuando el trabajador, se encuentra supuestamente con una contratación civil, ocultando una verdadera relación laboral y luego suscribe el contrato administrativo de servicios (Huamán, 2012).

c) Contratos laborales sujeto a modalidad o a plazo fijo

Demostrar la desnaturalización de los contratos modales deberá realizarse por intermedio de la aplicación del principio de primacía de la realidad que se prueba con visitas in situ (De los Heros 2009)

Raymond (2008) sostiene que los contrato de trabajo a plazo fijo sufre una desnaturalización de contrato que constituye un mecanismo primordial de esta modalidad de contrato establecer el objeto y duración de este; de tal manera, los contratos celebrados no se establecen como contratos a plazo fijo, por este motivo esta modalidad tiene la característica de celebrarse por un periodo determinado con premisa de la culminación de la obra o servicio para lo cual se celebran, razón por la cual estos no pueden tener la categoría de ocasionales por ello las labores contratadas deberán de realizarse en forma permanente.

2.3. Marco Conceptual

Calidad

Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización,

DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000)

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

III. HIPÓTESIS

Conceptualizar la palabra hipótesis, conllevaría a decir que es la futura posibilidad de la aproximación del resultado, puesto que delimita el espacio y tiempo (Ñaupas et al. 2013).

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 desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – Pucallpa, ambas son de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

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

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

IV. METODOLOGÍA

Es el proceso científico para ejecutar la elaboración de cualquier proyecto a investigar, cabe señalar, que la metodología es el inicio de cada fase para el desarrollo del estudio (Ñaupas et al. 2013).

4.1. Tipo y nivel de investigación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consistió en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realizó de

manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado

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

4.3. Unidad de análisis

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

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por 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° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, que trata sobre Desnaturalización de contrato.

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*).

4.6.1. De la recolección de datos

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

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado

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

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, EN EL EXPEDIENTE N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-PUCALLPA. 2023

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – PUCALLPA. 2023?	Determinar la calidad de las sentencias sobre la desnaturalización de Contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente N° 00697- 2018-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – PUCALLPA. 2023	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – Pucallpa, ambas son de rango muy alta y muy alta, respectivamente.
ESPECIFICOS	1. ¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	2. ¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

4.8. Principios éticos

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

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

V. RESULTADOS

Es la consecuencia de una causa investigada, por lo que, se puede obtener aquellos resultados propios de la variable, para determinar y describir la actitudes o puntajes conforme la estructura metodológica (Ñaupas, et al., 2013).

5.1. Resultados

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Segundo Juzgado de Trabajo Permanente – Pucallpa.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Clasificación de las sub dimensiones					Clasificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9-10]	Muy alta					40
		Postura de las partes					X		[7-8]	Alta					
	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		1	2	3	4	5	10	[17-20]	Muy alta					
		Aplicación del principio de congruencia					X		[13-16]	Alta					
		Descripción de la decisión					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							
						X	[1-2]	Muy baja							

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

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

Cuadro 2. Calidad de sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente – Distrito Judicial de Ucayali.

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

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

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

5.2. Análisis de resultados

De acuerdo, a los resultados obtenidos de los objetivos propuestos, se determinó que la calidad de sentencias en estudio, fueron de rango muy alta y muy alta. Esto de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales planteados en la investigación (Cuadros N° 1 y 2).

5.2.1. La dimensión de sentencia en la primera instancia

En merito, al cuadro 1 de la sentencia de primera instancia, emitida por el Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, se determinó que la calidad de esta sentencia fue de rango muy alta, debido a la calificación de las partes expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alta, muy alta, y muy alta como se puede observar en los cuadros 5.1, 5.2 y 5.3; teniendo una puntuación numérica de 40, calificando como muy alta.

5.2.1.1. La sub dimensión de la parte expositiva

En la parte expositiva, se determinó que la calidad de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta. Ello se derivó de la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro N° 5.1).

Esta valoración, se realizó de acuerdo a los 5 parámetros establecidos, tanto en la parte de la introducción como en la postura de las partes, verificando que, si cumplieron, obteniendo así una puntuación de 10.

De acuerdo con Serrano (2018) afirma que el fin de la expositiva en una sentencia, es señalar al juez y partes procesales, a la vez, el petitorio y la materia.

En la opinión de Monroy (2017) sostiene que esto constituye el premio de la misma, la cual contiene el resumen de las pretensiones tanto del demandante como del demandado así mismo los principales acaecimientos del proceso, como el

saneamiento, el acto de acuerdo en la conciliación, la fijación de puntos discutidos.

5.2.1.2. La sub dimensión de la parte considerativa

En cuanto a la parte considerativa, se determinó que la calidad en este extremo es de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos y derecho, fueron de rango muy alta y muy alta (Cuadro N° 5.2).

En la motivación de los hechos y motivación de derecho, se vio el cumplimiento de los 5 parámetros previstos en cada uno de ellos, razón por la cual, fueron de rango muy alta y muy alta, obteniendo así un puntaje de 20.

Desde el punto de vista, Serrano (2018) expresa que esta parte de la sentencia se ha convertido en los últimos años en un tema de gran relevancia, especialmente porque empieza a ser analizado no tanto desde las herramientas tradicionales del Derecho Procesal sino desde la epistemología aplicada al trabajo de los jueces.

A juicio de Monroy (2017) enfatiza que es la indagación de la verdad de los hechos dentro del desarrollo del proceso, su objeto puede llegar a ser cualquier cosa o documento ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero, su conocimiento no está regida por las prohibiciones y limitaciones en elemento de prueba determinadas en concordancia con las partes y puede conocer de cualquier diligencia probatoria, siempre y cuando que se considere necesaria y conveniente para llegar a la noción de la veracidad sobre los puntos lidiados.

5.2.1.3. La sub dimensión de la parte resolutive

En la parte resolutive, se determinó que la calidad fue de rango muy alta. Esto revela que la calidad, en cuanto a la aplicación del principio de congruencia, así como la descripción de la decisión, fue de rango muy alta y muy alta; respectivamente (Cuadro N° 5.3).

Esto debido, a que tanto en el principio de congruencia y la descripción de la decisión, se logró cumplir con los parámetros establecidos, obteniendo así una calificación numérica de 10.

Desde la posición de Serrano (2018), refiere que la resolutive en la sentencia, es el sustento a las pretensiones de las partes que se reconocen, no pueden ser diferentes de los invocados en la demanda y contestación de demanda, pues debe concurrir la condición de hechos denunciados oportunamente y probados en la litis.

Teniendo en cuenta a Monroy (2017), argumenta que se debe resolver clara y concretamente las excepciones que pudieron plantearse en la litis o la falta de legitimación que de oficio pudiera haber establecido el Juez. Seguidamente rechazar la demanda o condenar y a quienes, y en los casos en que sea susceptible de ejecución, el plazo que se fije, el monto de condena y sus accesorios intereses, costas, honorarios, multas, sanciones, etc.

5.2.2. La dimensión de sentencia en la segunda instancia

Se trata de una sentencia expedida por un órgano jurisdiccional en segunda instancia, este fue la Sala Laboral Permanente como se observa el cuadro 2, cuya calidad fue de rango muy alta, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

Se determinó que la calidad de sus partes expositiva, considerativa y resolutive en segunda instancia fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta como se muestran en los cuadros 5.4, 5.5 y 5.6; los cuales en conjunto obtuvieron una puntuación numérica de 40, lo que lo califica como muy alta.

5.2.2.1. La sub dimensión de la parte expositiva

En cuanto a la parte expositiva se determinó que la calidad de la sentencia de segunda

instancia fue de rango: alta. Ello se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro N° 5.4).

Esta valoración, se realizó de acuerdo a los 5 parámetros previstos tanto en la parte de la introducción como en la postura de las partes, de las cuales se pudo verificar que, si han cumplido, obteniendo una puntuación de 10.

En este sentido la doctrina procesal indica, a la parte expositiva como una narración descriptiva, lineal, resumida y objetiva de los contenidos, que constituyen el objeto de la litis, las pretensiones, de las partes, las manifestaciones en que se fundan y las condiciones del proceso (Priori, 2016).

Asimismo, debe ser redactado con mucho cuidado, y respeto, por los fundamentos debatidos por las partes, y si bien los jueces no poseen el deber de conocer todos y cada uno de esos argumentos, si deberán después considerar, los que tengan mayor relevancia para la solución de la causa (Ariano, 2016).

5.2.2.2. La sub dimensión de la parte considerativa

En la parte considerativa, se pudo determinar que la, calidad en este extremo es de rango muy alta. Se derivó de la calidad de en la motivación de los hechos y en la motivación del derecho, fueron de rango muy alta y muy alta (Cuadro N° 5.5).

Esta valoración, se realizó de acuerdo a los 5 parámetros previstos tanto en la parte de la introducción como en la postura de las partes, de las cuales se pudo verificar que, si cumplen, obteniendo así una puntuación de 20.

En este extremo de la parte considerativa, el juez parte del relato de los hechos y circunstancias del proceso, por lo que, analiza y reflexiona sobre ellos, así como en su posible vinculación con la prueba producida y su calificación jurídica conforme a las

reglas de la sana crítica, es suma importancia que el juez siga considerando un orden lógico (Priori, 2016).

Es así, que es importante destacar las facultades del juez al aplicar el principio de iura novit curia, el cual es un principio general del derecho, por lo que, los jueces se encuentran obligados aplicarla en los procesos judiciales, las normas respectivas si no han sido invocadas por las partes procesales. Dicho principio permite que la calificación jurídica tanto de los hechos como la elección de las normas sean las adecuadas para los términos en que resultara tratada la litis, en conformidad con el derecho aplicable (Ariano, 2016).

5.2.2.3. La sub dimensión de la parte resolutive

En cuanto a la parte resolutive, se determinó que su calidad fue de rango muy alta, esto revela que la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, fueron de rango muy alta y muy alta; respectivamente (Cuadro N° 5.6).

Esto debido, a que tanto en el principio de congruencia y la descripción de la decisión se cumplieron con los parámetros establecidos, obteniendo así una calificación numérica de 10.

Respecto la sentencia, en su parte resolutive concluye con la denominada parte dispositiva o fallo propiamente dicho, en el cual se sintetizan las conclusiones establecidas en los considerandos y se resuelve actuar o denegar la actuación de la pretensión procesal (Priori, 2016).

El último elemento y más importante de los tres está en la decisión adoptada por el juez luego de señalar lo acontecido en el proceso y el sustento argumentativo declarando así el derecho que corresponda a las partes, teniendo en cuenta los puntos controvertidos señalados en su oportunidad. Incluso podrá declarar la insubsistencia

de lo actuado si advierte la existencia de vicios insubsanables, del mismo modo podrá referirse sobre la validez de la relación jurídico procesal (Ariano, 2016).

VI. CONCLUSIONES

Es la última parte o cierre de la investigación, por lo que, se detalla a las posibles soluciones del enunciado de la problemática; es decir se explica la idea a que se arribó de forma oral o escrita (Ñaupas et al. 2013).

Esta investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización del contrato, en el expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali. Lo cual permitió, concluir que las calidades fueron de rango muy alta, este resultado se obtuvo basándose en los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales. Que, de conformidad con los procedimientos, se contrastó con la hipótesis trazada, coincidiendo con las mismas calidades.

a) Respecto en primera instancia

De acuerdo al objetivo e hipótesis específico de la sentencia, se ha concluido, en la parte expositiva fue de rango muy alta, conforme a la preponderancia de la introducción y actitud de las partes. Por lo que, en la sentencia rápido se identificó datos de los sujetos procesales, los actos que se desarrollaron mediante escritos, contestación, admisorio, acta de conciliación y juzgamiento.

De la parte considerativa, fue de rango muy alta, siendo que, se priorizo la motivación del derecho y los hechos, en cuanto a la motivación de los hechos se ha convertido en un tema de gran relevancia, especialmente porque empieza a ser analizado no tanto desde las herramientas tradicionales del derecho procesal sino desde la epistemología aplicada al trabajo de los jueces.

La resolutive, ultima parte de la sentencia tuvo rango muy alto, debido a que tiene como punto más importante el de resaltar si se cumplió con el principio de congruencia

y la atención en la descripción de la decisión. Ya que estos permitieron comprobar que, si se cumplió en dar una solución del caso, precisando los efectos jurídicos de la sentencia por parte del juez.

b) Respecto en segunda instancia

Conforme los específicos, objetivos e hipótesis en la sentencia, la conclusión fue de rango muy alta en la parte expositiva, con ello destacando la postura de las partes en la introducción. Conociendo así, el objeto de impugnación por error de hechos y derecho de la resolución, a la vez, la pretensión de anular en todos sus extremos.

Asimismo, en la considerativa fue de rango muy alta, en base a la motivación del derecho y de los hechos, el cual permitió esclarecer la importancia en la emisión de una sentencia bien motivada, para así lograr que la decisión de juez este fundamentada en lo que dictan las leyes, conforme a los hechos suscitados y evitar con esto que el juez actué bajo su ideología, contexto social, estado de ánimo, prejuicios, cultura, etc. Finalmente, la resolutive tuvo el rango muy alto, resaltando con ello la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión. La cual se pudo comprobar que es una de las partes más relevante, por dar sentido y alcance de las peticiones formuladas por las partes, para que exista identidad jurídica entre lo resuelto y las pretensiones planteadas, y con ello culminar con el proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: *Gaceta Jurídica*. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Aguinaga Saavedra, J. E. (2021). El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. *IUS: Revista De investigación De La Facultad De Derecho*, 10(1). Recuperado de: <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v10i1.605>
- Almario y Monsalve (2019). Desnaturalización de los contratos de prestación de servicios entre particulares y el estado colombiano en el período 2008-2018. [Tesis para la obtención del grado de Especialista – Universidad La Gran Colombia]. Recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/71530/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anacleto, V. (2015). *Manual de derecho del trabajo*. Lima: Lex & Iuris.
- Ariano, E. (2016). *Resoluciones judiciales, impugnaciones y la cosa juzgada*. Lima: Instituto Pacífico.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Canelo, R. (2017). *La prueba en el Derecho Procesal*. Lima: Grijley.
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En *Rev. Epidem. Med. Prev.* 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Carrillo, F. (2013). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Ideas Solución Editorial.
- Centy, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Cuyubamba (2022). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre

desnaturalización de contrato, reposición y pago de beneficios sociales; expediente N° 00398-2017- 0-2402-JR-LA-02; Distrito Judicial de Ucayali - Pucallpa. 2022. [Tesis para optar el título profesional de abogada – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/28353/DES_NATURALIZAR_CONTRATO_CUYUBAMBA_FLORES_ELIZABETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De Los Heros, A. (2009). *Los contratos de trabajo de duración determinada: ¿Regla o excepción?* En: los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor américo Plá Rodríguez. (2da. Ed.). Lima: Grijley.

Domínguez Haro, H. (2019). *¿Ser o no ser del Poder Judicial? Aproximación bibliográfica sobre el proceso de reforma, modernización, reestructuración y refundación de la judicatura nacional*. Revista Oficial Del Poder Judicial, 9(11), 355-438. Recuperado de: <https://doi.org/10.35292/ropj.v9i11.12>

Egas (2021). La motivación de las resoluciones judiciales y su incidencia en la seguridad jurídica. [Tesis para la obtención del grado de Académico de Magister en Derecho Mención Derecho Procesal – Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16316/1/T-UCSG-POS-MDDP-83.pdf>

Expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02; Distrito Judicial de Ucayali – Pucallpa - Perú

Germany y Lopéz (2021). Desnaturalización del contrato de Locación de Servicios y el Derecho Social Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018. [Tesis para optar el título profesional de abogado – Universidad Privada de Pucallpa]. Recuperado de: http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/208/1/derecho_tesis_tulita_karen.pdf

Gonzales, L. (2016). *El contrato de trabajo y sus modalidades*. Lima: Gaceta Jurídica.

Grisolía, J. y Hierrezuelo, R. (2010). *Derecho y deberes en el contrato de trabajo*. Lima: Abeledo Perrot.

Gutiérrez (2018). Desnaturalización del contrato administrativo de servicios en el sector público. [Tesis para optar el título profesional de abogado – Universidad de Huánuco]. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1517/WILFREDDY%20LUIS%20GUTI%c3%89RRES%20SOL%c3%93RZANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Haro, J. (2010). *Estudio preliminar de la nueva ley procesal del trabajo (Ley*

- N°29497). Lima: Ediciones Legales.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill
- Huamán, L. (2012). *CAS el contrato administrativo-laboral especial de servicios*. Lima: Grijley.
- Huamán, L. (2015). *La competencia del juez laboral en la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Grijley.
- Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>
- Ledesma, M. (2020). *Comentarios al código procesal civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud
- Machicado, J. (2010). *Derecho del trabajo*. Bolivia: Universidad San Francisco Xavier
- Malca, V. (2017). *Litigación & proceso. En la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Jurista.
- Masciotra, M. y Rosales, R. (2009). *El principio de congruencia*. La Plata: Platense
- Mendoza, L. (2012). *El derecho laboral*. Lima: Red Tercer Milenium.
- Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Miyagusuku, J. (2015). *Instituciones del derecho laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Monroy, J. (2017). *Teoría general del proceso*. Lima: Communitas.
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

- Paredes (2022). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato; expediente N° 00620-2017- 0-2402-JR-LA02; Distrito Judicial de Ucayali - Pucallpa. 2022. [Tesis para optar el título profesional de abogada – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/26916/CALIDAD_CONTRATO_PAREDES_%20SALAZAR_%20GINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Priori, G. (2016). *Argumentación jurídica y motivación de las resoluciones judiciales*. Lima: Palestra.
- Rodríguez, J. (2018). *Manual práctico del proceso laboral*. Lima: Motivensa.
- Raymond, S. (2008). *Los contratos de trabajo de duración determinada*. Lima: Gaceta Jurídica
- Rodríguez y Sánchez (2019). Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la gerencia regional de transportes y comunicaciones de La Libertad, 2018. [Tesis para optar el título profesional de abogado – Universidad Católica de Trujillo Benedicto XI]. Recuperado de: https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/696/1/0335220912_0299320912_T_2020.pdf
- Sánchez, P. (2005). *La desnaturalización del contrato de locación de servicio*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Serrano, S. (2018). *Analizando la calidad de las decisiones judiciales en américa latina*. Ecuador: THEMIS.
- Sumaria Benavente, O. (2013). *Introducción al sistema de la tutela jurisdiccional*. Lima: Ara.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supos-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Tananta y Arrascue (2021). El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020. [Tesis para optar el título profesional de abogado – Universidad Nacional de San Martín]. Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/4341/Derecho%20-%2>

[0Lin%20Can%20Tananta%20Lopez%20-%20Dina%20Gissela%20Arrascue%20Delgado.pdf?sequence=1](#)

Taruffo, M. (2015). *Teoría de la prueba*. Lima: Ara Editores

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Ago_sto_2011.pdf

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marco

Vilchez, L. (2018). *Desnaturalización del contrato de trabajo*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266/12830>

Zapirain (2017). *La sentencia en el proceso de trabajo*. [Tesis para la obtención del grado de Doctora – Universidad del País de Vasco]. Recuperado de: https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/31003/TESIS_ZAPIRAIN_BILBAO_ANA%20ISABEL.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: Sentencias de primera y segunda instancia del expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02.

PRIMERA SENTENCIA

SEGUNDO JUZGADO TRABAJO PERMANENTE – SEDE MANCO CAPAC

EXPEDIENTE : 00697-2018-0-2402-JR-LA-02
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y OTROS
JUEZ : X
ESPECIALISTA : Y
DEMANDADO : A
DEMANDANTE : B

SENTENCIA N° 500-2018-02°JTU

RESOLUCION NUMERO CUATRO.

Pucallpa, seis de noviembre del año dos mil dieciocho.

I. ANTECEDENTES:

Mediante escrito de fojas 89 a 95, subsanado de fojas 100 a 101, el ciudadano **B** interpone demanda sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA** contra la **A**, a fin de que se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así como también, la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos con la demandada y, como consecuencia de ello, se le incorpore al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado. Para lo cual alega que actualmente es Vigilante dependiente de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales, labor que viene desempeñando del 02 de enero al 31 de marzo de 2013 mediante contrato de locación de servicios y del 01 de abril de 2013 en adelante a través de contratos administrativos de servicios, siendo hostilizado con el término de su relación contractual, que se renueva cada mes o cada dos meses, lo que lo mantiene en inestabilidad laboral impidiéndole cumplir sus funciones al estar siempre pendiente de la pérdida de puesto de trabajo, pero debido al tiempo transcurrido, es evidente que se ha generado una relación laboral de derecho público no sujeta a plazo fijo sino a plazo indeterminado. Asimismo, señala que desde el

inicio de sus labores hasta la fecha, ha venido desempeñándose como vigilante en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales, órgano que es integrante del municipio emplazado, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, al haber trabajado aproximadamente cinco años en forma ininterrumpida no puede ser cesado sino previo proceso administrativo sancionador, razón por el cual, se le deben mantener en su puesto de trabajo mientras su relación laboral está sujeta al régimen laboral de la actividad privada. Finalmente, refiere que los servicios que prestó ha sido de manera continua cerca de cinco años en un mismo cargo, a favor de un mismo empleador, y habiendo demostrado que prestó servicios subordinados en forma ininterrumpida, siendo contratado de manera arbitraria e ilegal bajo la modalidad administrativa de servicios, lo que no permite garantizar su estabilidad laboral, al cual, tiene derecho todo ser humano conforme a las leyes laborales y la constitución política del estado.

Por Resolución Número Dos, de fecha 10 de julio de 2018, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, se corrió traslado a la demandada y se citó a las partes a la diligencia judicial de Audiencia de Conciliación para el día 09 de agosto de 2018, fecha en la cual no se logró acuerdo alguno entre las partes, conforme se dejó constancia en el acta de audiencia de conciliación obrante en autos de fojas 189 a 191, ocasión en la que se reseñó cuáles son las pretensiones materia de juicio, siendo a saber:

- ✓ *Solicita la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de junio de 2013 hasta la fecha y como consecuencia de ello se reconozca su derecho a ser considerado como contratado permanente bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.*

Habiendo precisado la parte demandante, en dicha audiencia, que la fecha de ingreso del actor fue en el mes **enero de 2013**, conforme se dejó constancia en el acta correspondiente y respecto de lo cual la demandada cumplió con absolver los términos de la demanda a través de su escrito de contestación de la misma, que obra en autos de fojas 185 a 188, solicitando que, en su debida oportunidad, sea declarada infundada. Para ello, argumenta que el demandante prestó servicios para su representada mediante contrato de locación regulados al amparo del artículo 1764° y siguientes del Código Civil, cumpliendo cabalmente el plazo de vigencia, no generándose durante ese

periodo vínculo laboral alguno que permitiese generar una relación laboral entre el demandante y su representada, puesto que, los contratos firmados son de naturaleza civil. Del mismo modo, arguye que el demandante ha laborado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, el mismo que es un contrato de naturaleza laboral especial, reconocido por el Tribunal Constitucional como régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2010-PI/TC, que de conformidad con los artículos 81° y 82° del Código Procesal Constitucional, esta sentencia y las interpretaciones en ellas contenidas, son vinculantes para todos los poderes públicos y tienen alcances generales. Del mismo modo, expresa que el 1° del Decreto Supremo N° 065- 2011-PCM establece que al régimen de contratación administrativa de servicios no le son aplicable las disposiciones específicas del régimen laboral de la carrera administrativa ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales, en tal sentido, el demandante jamás mantuvo vínculo laboral con su representada en los periodos que prestó servicios como locador y por la naturaleza del régimen de contratación administrativa de servicios, mantuvo vínculo laboral sujeto a las condiciones que dicho régimen le otorgaba. Finalmente, aduce que el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, señala que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidades de las personas, lo que debe concordarse con lo establecido en el fundamento 21 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N°05057-2013-PA/TC, mediante el cual, se establece que la pretensión de incorporación o reposición a la administración pública solo procede cuando el ingreso del trabajador se haya realizado a través de concurso público y abierto para una plaza presupuesta, vacante de duración indeterminada.

Revisado el escrito de contestación de la demanda, se citó a las partes a la Audiencia de Juzgamiento, la misma que reprogramó y se llevó a cabo el día 26 de octubre de 2018, conforme al archivo de audio y video y el acta que obra en autos, de fojas 200 a 203, ocasión en la cual se realizó la confrontación de posiciones de los abogados de las partes y se fijaron los hechos que requerían de probanza, siendo a saber:

- ✓ *Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de*

enero de 2013 en adelante y como consecuencia de ello se reconozca su derecho a ser considerado como contratado permanente bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.

Luego de ello, se admitieron y actuaron los medios probatorios pertinentes, luego de escuchar los alegatos finales de los abogados de las partes, en atención a lo previsto en el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, se difirió la expedición del fallo y se señaló fecha para la notificación de la sentencia, por lo que, se procederá a sustentar la misma y cuyos fundamentos son los siguientes:

II.- FUNDAMENTOS

1. Consideraciones previas.-

1.1 Según lo señalado en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, un proceso judicial tiene una doble finalidad: Finalidad Concreta, esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y una Finalidad Abstracta, lograr la paz social en justicia¹.

Conforme a lo establecido en el artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (*en adelante* NLPT), la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; asimismo, corresponde al demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido, en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y

¹ “Fines del proceso e integración de la norma procesal

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

a aquellos que han sido determinantes para el *Aquo* en la solución del *thema decidendi*, relevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad.

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

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

2. Delimitación de la controversia.-

2.1 Lo que, en estricto, solicita el demandante **B** es que, luego de declararse la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así como también, la invalidez de los contratos administrativos de servicios, la comuna demandada **A**, cumpla con incorporarlo como servidor público (Obrero) sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

3. Sobre el Régimen aplicable al Municipio emplazado.-

3.1 En primer término, debe dejarse establecido que las Municipalidades sustentan la

existencia de sus regímenes laborales a partir de lo que establece la normativa especial que las rige. Así, tenemos que la Ley N° 23853 – Ley Orgánica de Municipalidades establecía en su artículo 52° que los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente.

3.2 Los alcances de este precepto rigieron hasta el 01 de junio de 2001, fecha en la que entró en vigencia los alcances de la Ley N° 27469, estableciendo que **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, criterio que rige actualmente con la dación de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N°27972, del 27 de mayo de 2003. En el caso de los empleados su régimen es el de la actividad pública.

4. Sobre la condición de obrero del actor.-

4.1 Respecto al régimen de contratación de los obreros municipales, anteriormente nuestra legislación laboral y de seguridad social tenía un tratamiento distinto para los obreros y empleados, diferenciándolos como categorías independientes entre sí, de tal forma que el empleado era el trabajador que se desempeñaba en actividades de índole no manual y percibía generalmente una remuneración mensual (sueldo), mientras que el obrero era aquel trabajador que desempeñaba actividades de carácter manual y que recibía, generalmente, una remuneración semanal (salario)².

4.2 Sin embargo, actualmente esta diferencia ya no es relevante, ya que "*Desde el punto de vista técnico, la complejidad cada vez mayor del funcionamiento de los instrumentos de producción hace necesario contar con trabajadores formados profesionalmente en periodos más prolongados. El trabajo de los obreros se ha tornado, por ello, cada vez más intelectual; en las cadenas de producción automatizadas el trabajo apenas llega a ser físico. Contrariamente, no podría decirse que el trabajo de todos los empleados es perfectamente intelectual, o por lo menos más intelectual que el de los obreros de la industria actual. Muchas actividades de los trabajadores de oficina tienen un mayor ingrediente físico que intelectual. La división profesional en las categorías de obreros y empleados que pudo ser válida en el siglo*

² En <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=165>

[XIX], es hoy totalmente obsoleta...”³.

4.3 En el presente caso, respecto a las labores que efectuaba el demandante, como Apoyo al Custodio estaban referidas a brindar labores de seguridad y/o vigilancia a los bienes muebles que administra de la municipalidad emplazada, o la variante de éste, pero, en esencia, la misma naturaleza del servicio, como Apoyo al Custodio – Vigilancia, para efectuar las mismas labores, conforme se corrobora con los Contratos de Locación de Servicio (folios 05-07/112-114) y Contrato Administrativo de Servicio (folios 04/08-33/115-170), cargo actualmente bajo la dependencia de la Sub Gerencia de Juntas de Seguridad y Vigilancia Municipal, lo que nos lleva a concluir que las labores referidas al custodio, resguardo y vigilancia de los bienes patrimoniales que administra la municipalidad emplazada, eran labores operativas o de campo, esto es, el uso de la fuerza física a través de las manos es mayor a la labor intelectual; por lo que, de utilizarse la clasificación de obrero o empleado, al actor le cabe catalogarse como **obrero**.

4.4 A decir de ello, la Corte Suprema de la República, en la Casación N° 802-2015-Lima, en su sexto considerando, se indicó que: "*Dichas funciones por su naturaleza revisten una labor de campo, de seguridad, evidentemente manual, frente a la labor del empleado que es más bien intelectual. En tal sentido, como se desprende del fundamento décimo quinto de la sentencia de vista, en el caso de seguridad ciudadana, o propiamente la función desarrollada por el actor como supervisor e instructor efectuando labores como agente de vigilancia y seguridad ciudadana en el patrullaje preventivo y disuasivo de Serenazgo en la Municipalidad de San Isidro, no puede ser catalogada como labor de un empleado, toda vez que la naturaleza de dichas funciones nos remite en los hechos a labores de campo, de sereno, de vigilancia, de seguridad*".

5. Sobre la desnaturalización del contrato de Locación de Servicio suscrito por las partes.-

5.1 Respecto al hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes. Sobre el particular, el análisis incidirá

³ RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge (1995). Derecho del Trabajo Individual - Relaciones individua/es en la actividad privada, Lima, Edial, cuarta edición, pág. 81.

si la relación contractual existente entre las mismas es una de naturaleza laboral – contrato de trabajo a plazo indeterminado– o si la misma es civil.

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

5.3 El contrato de trabajo también tiene elementos típicos que cumplen una doble función: sea como indicios para determinar la existencia de vínculo laboral (ejemplo: contratación preferente de duración indeterminada; el lugar donde se presta el servicios; la jornada de trabajo; la exclusividad del servicio para un empleador, el

⁴ Decreto Supremo N° 003-97-TR

Artículo 4°.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

Artículo 5°.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

Artículo 6°.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

Artículo 9°.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

régimen laboral establecido para el empleador, etc.); o como elementos para graduar el disfrute de los beneficios laborales (ejemplo: jornada superior a las 4 horas para compensación por tiempo de servicios, jornadas superiores a las 8 horas, para horas extras, etc.), cuyas ausencias, sin embargo, no determinan la inexistencia del vínculo laboral.

5.4 Dicho contrato de trabajo se diferencia de otros contratos similares como la locación de servicios, locación de obra, servicios no personales, el mandato o los contratos comerciales; en la ausencia en éstos últimos de la subordinación o dependencia; pues los servicios personales se prestan con autonomía, con los conocimientos y habilidades propias del locador sin estar obligado a acatar las disposiciones del comitente, ni estar sujeto a sanciones disciplinarias, excepción sanciones distintas como son las multas o la eventual resolución del contrato.

5.5 Existen situaciones controvertidas en las cuales, los empleadores imponen la celebración de los mencionados contratos de naturaleza civil o comercial, con el objeto de aparentar la ausencia de vínculo laboral, pese a la concurrencia de la subordinación o dependencia; los cuales deben ser resueltos aplicando el Principio de Primacía de la Realidad, que significa: “... *que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos*”⁽⁵⁾, es decir; si en los hechos se verifica la concurrencia de la subordinación y por ende existencia del vínculo laboral, debe otorgarse preferencia a tales hechos, frente a lo que esté estipulado en los contratos o documentos y conforme a ello concluirse que en la realidad existe un contrato de trabajo, tal como así también lo estableció el Acuerdo⁶ adoptado por el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 y la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03015-2010-PA/TC⁷.

⁵ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Editorial Depalma, Buenos Aires. 1998, pág. 313.

⁶ Acuerdo del Pleno:

"Si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan".

⁷ STC Expediente N° 03015-2010-PA/TC , en su quinto considerando señaló que: "...Para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este tribunal debe evaluar si en los hechos se

5.6 Constituye un hecho admitido por las partes y además está acreditado que el accionante, prestó servicios personales a favor de la comuna demandada, en calidad de obrero, del 01 de enero de 2013 al 31 de marzo de 2013, cumpliendo labores como Apoyo al Custodio para efectuar las labores de resguardo y vigilancia de los bienes patrimoniales que administra la demandada, lo cual está acreditado con los Contratos de Locación de Servicio (folios 05-07/112-114), corroborados con el Proveído N° 190-2018-MPCP-ALC-GSG-UAA, de fecha 24 de julio de 2018 (folio 171), en la cual se indica que el demandante prestó servicios en ese periodo y cargo, servicios prestados que no fueron negados por la demandada, por el contrario, se corrobora con la contestación a la demanda, en el que se reconoce la prestación de servicios, aunque atribuyéndole naturaleza civil, **con lo que se acredita el elemento de la prestación personal de servicios.**

5.7 Constituye otro hecho admitido y además está acreditado que el actor, por sus servicios, percibió una contraprestación económica, cuyos montos fueron estipulados en los sucesivos contratos de servicios celebrados, cuya percepción se produjo en forma periódica y permanente durante el tiempo de prestación de los servicios: el importe de S/ 750.00 Soles, a título de honorarios de enero a marzo de 2013 (folios 111-114); la suma de S/ 800.00 Soles a título de honorarios de abril de 2013 a abril de 2016 (folios 115-142); el monto de S/ 850.00 Soles a título de honorarios de mayo de 2016 a abril de 2018 (folios 143-169); el importe de S/ 930.00 Soles, a título de honorarios de mayo de 2018 en adelante (folio 170); los cuales revisten las características de una remuneración, pues, su percepción no está condicionada al cumplimiento de ningún objetivo o meta concreta o resultado concreto; produciéndose por el simple transcurso del período mensual; lo que evidencia que el riesgo por la prestación de servicios fue asumido por la parte demandada; **por lo que, se concluye que se acreditó la concurrencia del elemento de la remuneración.**

5.8 Para establecer la subordinación en el periodo que va del 01 de enero de 2013 al

presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud".

31 de marzo de 2013, en principio, debe tenerse presente la presunción de laboralidad prevista en el artículo 23°, numeral 23.2) de la NLTP, que señala que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, de lo que se infiere que le corresponde al demandante sólo acreditar la prestación personal de servicios y a la demandada le corresponderá acreditar que dichos servicios fueron autónomos o independientes, lo que no fue cumplido en éste caso por la demandada; a lo que debe agregarse el hecho de que el demandante brindó servicios como Apoyo al Custodio, el cual constituye una labor típicamente subordinada; pues requiere ser realizado ineludiblemente bajo la dirección y supervisión de la entidad demandada, en este caso la Sub Gerencia de Juntas de Seguridad y Pacificación; siendo evidente pues que dicha relación laboral implicaba necesariamente la sujeción a un horario de trabajo y los lugares determinados por la entidad, es decir en el ámbito territorial donde debía custodiar, resguardar o vigilar los bienes patrimoniales que administra la emplazada; cumpliendo de tal modo las funciones o atribuciones de carácter permanente que le corresponden a la Sub Gerencia referida; servicios que no pueden ser desarrollados por terceros en forma autónoma; pues necesariamente dichos servicios debían ser controlados, programados y supervisados por dicha Sub Gerencia; razón por la que se llega a **determinar la existencia de una subordinación entre la demandada y el demandante.**

5.9 Lo antes afirmado, no puede ser desvirtuado con la simple alegación de haberse suscrito voluntariamente contratos de locación de servicios; pues la comuna demandada no acreditó fehacientemente que el actor haya prestados servicios independientes u autónomos; siendo que los servicios contratados al ser parte de las funciones ordinarias y permanentes de la entidad demandada, son de carácter subordinado; lo que impone la aplicación del principio de primacía de la realidad, en cuya virtud dicha vinculación civil se desnaturalizó y deviene en ineficaz; convirtiéndose conforme al artículo 4° de la LPCL, en un contrato de trabajo de duración indeterminada; condición que además resulta compatible con el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, que señala que los trabajadores obreros están sujetos al régimen laboral de la actividad privada; por lo que, **ésta Judicatura concluye que el actor prestó servicios personales,**

remunerados y subordinados a favor de la demandada como obrera, debiendo reconocérsele a la misma la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, desde el 01 de enero de 2013 hasta el 31 de marzo de 2013.

6. Sobre la Invalidez del contrato administrativo de servicios.-

6.1 Respecto al hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde declarar la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes. Al respecto, cabe precisar que el actor prestó servicios, durante dicho período, bajo supuestos contratos administrativos de servicios del régimen del Decreto Legislativo N° 1057.

6.2 Siendo así, conforme a lo expuesto en los considerandos precedentes se establece que el demandante antes de suscribir con la demandada contratos administrativos de servicios ya había adquirido el derecho a un contrato de trabajo a plazo indeterminado en el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo 728.

6.3 Estando a lo antes referido, es de verse que el presente caso debe analizarse bajo el *Principio de Continuidad*, por el cual, se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término, el mismo que se encuentra recogido en el artículo 78° de la LPCL, que establece: *“Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año de cese”*, esto es, se prohíbe cambiar o novar un contrato de plazo indeterminado a uno de plazo determinado, a menos que haya transcurrido un año; de lo que se infiere que se sigue con la relación laboral a plazo indeterminado.

6.4 Por lo que, si bien es cierto, el artículo mencionado, hace referencia a las modalidades contractuales especificadas en el título II de la citada norma, también lo es que dicho artículo hace advertir la prohibición que los empleadores utilicen un contrato temporal para labores que se vinieron desarrollando bajo un contrato a plazo indeterminado; y siendo que la suscripción de los contratos administrativos de servicios se dieron para la realización de las mismas funciones que se viene realizando bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, no sería válido puesto que estaría

afectando su derecho a la determinación de sus contrato de trabajo.

6.5 Asimismo, corresponde tener en consideración lo contenido en el texto constitucional, el cual recoge en el artículo 26.2 de la Constitución Política del Estado, que consagra: *“el principio de irrenunciabilidad de derechos”*, entendiéndose que el ordenamiento laboral admite únicamente la mejora pero no la disminución de derechos, como así lo establece el **Principio de Progresividad** en el que ningún cambio se puede realizar en el marco del contrato de trabajo que implique una disminución o pérdida de un derecho, y en su caso, los cambios o modificaciones son sólo admisibles si son más beneficiosas para el trabajador, principio que se incorporó a nuestro derecho interno a través del Pacto de San José de Costa Rica (Tratado de los Derechos Humanos denominado de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales) que en su artículo 26 dispone: *“Los estados parte se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se deriven de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura (...)”*.

6.6 En ese sentido, habiéndose determinado que ha existido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2013 al 31 de marzo de 2013, el accionante no podría ser sometido al contrato de trabajo especial de naturaleza transitoria regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, ni sujeto a un régimen especial que se encuentra en el ámbito de aplicación, en esencia, a trabajadores que realizan carrera en la administración pública.

6.7 De igual forma, el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución política del estado establece que, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, no desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Ello en virtud, que la irrenunciabilidad opera respecto de los derechos de los cuales el trabajador es titular, motivo por el cual al haber adquirido el derecho a un contrato de trabajo de duración indeterminada, la demandada no podría haber contratado al demandante mediante contratos administrativo de servicios, los cuales tienen vocación de permanencia limitada, conforme lo precisa el Tribunal Constitucional en el segundo y tercer párrafo el literal d. del fundamento 7 de la sentencia recaída en el Expediente

N° 03818-2009-PA/TC.

6.8 Por tanto, al declararse la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, el accionante ya era titular de todos los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, por lo que, al someterlo al régimen laboral especial y transitorio que contiene los contratos administrativos de servicios implicó la afectación de los beneficios originados en normas jurídicas, las cuales prohíben los actos de disposición del titular de un derecho, por lo que, la posibilidad que se le reconozca como un trabajador adscrito a una relación laboral de naturaleza temporal donde se le reconocen menores derechos, lo cual supone una desmejora de los derechos incorporados a su esfera jurídica, esto es, desde su fecha de ingreso así como a la estabilidad laboral, constituye una clara vulneración a los principios de continuidad, irrenunciabilidad y progresividad de los derechos laborales.

6.9 Cabe precisar que, en el presente caso, no se encuentra en debate el régimen legal y la constitucionalidad del régimen laboral especial contenido en el Decreto Legislativo 1057, el cual ha sido objeto de pronunciamiento por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 000022010-PI/TC, sobre proceso de inconstitucionalidad; si no lo que está en debate es si el Contrato Administrativo de Servicios es válido, para aquellos trabajadores que a la fecha de la suscripción del mismo ya habían adquirido el derecho a la estabilidad laboral (contrato de trabajo a plazo indeterminado), que es lo que se da en autos.

6.10 Lo anteriormente señalado se encuentra circunscrito al criterio establecido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Sentencia Casatoria Laboral N° 42-2012 – La Libertad, que establece en un caso similar al de la presente causa: "*(...) que el demandante, antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba respecto de su empleadora Municipalidad Distrital de Casa Grande, un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y como tal, había incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos todos los otorgados por el régimen laboral privado, entre los que destacan, la vocación de continuidad (permanencia) del vínculo; razón por la cual además- no podía modificar este status laboral, en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y principio protector*".

6.11 Por otro lado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente

N° 01154- 2011-PA/TC de fecha 13 de diciembre de 2011, establece en su fundamento 9 que: "*Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26 de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en la realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique, lo que no ha ocurrido en el presente caso*"; de lo que se infiere, que la continuidad de los contratos, como es el de contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, contrato de locación de servicios y contratos administrativos de servicios acredita la existencia de una relación laboral permanente, es decir preserva el derecho adquirido con invocación del artículo 26° de la Constitución Política del estado.

6.12 Sobre este punto, tenemos que en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral se indicó que la invalidez de los contratos CAS se presenta en los siguientes supuestos:

- a. La relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto.
- b. Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada.
- c. **Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.**
- d. Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios pero continua prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.

6.13 Siendo así, teniendo en cuenta que el demandante suscribió contratos administrativos de servicios cuando se encontraba vigente su relación laboral a plazo indeterminado, es de verse que, con ello su situación encuadra dentro del supuesto c) del fundamento anterior, motivo por el cual los contratos administrativos de servicios (folios 04/08-33/115-170), suscritos durante el periodo que van desde el 01 de abril de 2013 en adelante, **devienen en inválidos y carecen de eficacia**, es decir, no enervan ni afectan la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada del demandante; **debiendo reconocérsele al mismo la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada, que se remonta desde el 01 de enero de 2013 en adelante.**

6.14 Además de lo antes referido, debe tenerse en cuenta que el presente pronunciamiento no limita el derecho del accionante a exigir el pago de beneficios sociales, en la oportunidad que estime conveniente, dada la naturaleza laboral de la relación contractual que mantuvo con la demandada, habiéndose dilucidado en líneas precedentes que la misma se desarrolló bajo el régimen laboral de la actividad privada, a plazo indeterminado.

7. En cuanto a la aplicación del denominado Precedente Huatuco al presente caso.-

7.1. En lo que respecta al probable ámbito de aplicación, para los obreros municipales, del denominado precedente Huatuco, contenido en la Sentencia recaída en el Expediente N° 05057- 2013-PA/TC, cabe indicar que el propio Tribunal Constitucional acaba de emitir un nuevo pronunciamiento, a modo de precisión del citado precedente, en el Expediente N° 06681-2013- PA/TC Lambayeque, en el cual, además de señalar otros aspectos no menos importantes, ha establecido que:

"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 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° 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) (lo enfatizado y subrayado es nuestro)."

7.2. En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente vinculante N° 05057-2013-PA/TC, la Corte Suprema a través de la Casación Laboral N° 12475-2014 Moquegua, estableció como criterio jurisdiccional de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, en qué casos no se aplica el precedente vinculante en mención:

- a. Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales.
- b. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley N° 24041.
- c. **Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.**
- d. Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- e. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- f. Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

7.3. Siendo así, siguiendo los lineamientos establecidos, a modo de precisión, por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, en lo que respecta a los obreros municipales, se tiene que para los mismos no se aplica el precedente Huatuco, por cuanto se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, al tener una norma especial y más favorable que así lo contempla, conforme al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, por lo que, si bien es cierto los mismos cumplen una función pública, también lo es que no forman parte de la carrera administrativa, por ende, al demandante no le es aplicable el precedente Huatuco.

8. Con relación al vínculo contractual entre las partes a plazo indeterminado.-

8.1. Respecto al segundo hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada que reconozca al demandante el derecho a ser considerado como trabajador contratado permanente bajo el alcance del Decreto Legislativo N° 728.

8.2. Al respecto, habiéndose determinado que las labores como Apoyo al Custodio – Vigilancia son de naturaleza permanente, en tal sentido, considerando que el actor tiene la condición o cumple las labores de obrero; le corresponde el régimen laboral privado; y al encontrarse en dicho régimen le son aplicables todas las normas que regulan dicho régimen laboral; entre ellos a lo previsto por el artículo 3° del Decreto Supremo 001-98-TR, que establece que todo trabajador debe ser incorporado en las planillas de remuneraciones dentro de las 72 horas de iniciado el vínculo laboral; disposición que resulta compatible con el Decreto Supremo N° 018- 2007-TR, que regulan el régimen de las planillas electrónicas.

8.3. Por lo que, ésta Judicatura concluye que la demandada está obligada a incorporar al actor en las planillas de remuneraciones de los trabajadores sujetos al régimen laboral que tengan la condición de obreros, con plazo de contratación a plazo indeterminado, desde el 01 de enero de 2013 en adelante; por lo que, debe ampararse dicha pretensión.

9. De los costos y costas procesales.-

9.1. Las costas y costos procesales según el artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados, pero si deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, precisándose su cuantía o modo de liquidación; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la misma ley que señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, en tal sentido, atendiendo a lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria en materia laboral, habiendo sido condenada la demandada con las pretensiones invocadas en éste proceso, cabe exonerarla de la obligación de pagar las costas, dada su condición de entidad pública, empero atendiendo a lo previsto en la séptima disposición complementaria de la NLPT, corresponde condenarla con el pago de los costos del proceso, concepto que, dadas las incidencias del proceso, al haberse realizado en dos audiencias, en las que el abogado de la parte demandante participó solo en una,

corresponde ser fijado, a modo de liquidación, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada. Siendo que, para hacer efectivo los mismos deben cumplirse con la debida acreditación del pago los tributos previstos en el artículo 418° del Código Procesal Civil.

III. FALLO.-

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Señor Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali; RESUELVE:

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA** interpuesta por B contra la A; por ende, declaro **DESNATURALIZADOS** los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo que van desde el 01 de enero de 2013 hasta el 31 de marzo de 2013, e **INVÁLIDOS** los Contratos Administrativos de Servicios suscritos entre las partes desde el 01 de abril de 2013 en adelante, en consecuencia, se reconoce la **EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL**, a plazo indeterminado, en los citados periodos.
2. **ORDENAR** a la demandada que cumpla con incorporar al actor como servidor público (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el periodo detallado en el considerando 8.3. de la presente.
3. **CONDENAR** a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada
4. **EXONERAR** a la demandada del pago de las costas procesales.
5. **NOTIFICAR** la presente a las partes conforme a lo previsto por ley.-

SEGUNDA SENTENCIA

SALA LABORAL PERMANENTE – SEDE MANCO CAPAC

EXPEDIENTE N° : 00697-2018-0-2402-JR-LA-02
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
DEMANDANTE : B
DEMANDADO : A
RELATOR : R
PROVIENE : 2° JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS

Pucallpa, dieciocho de diciembre del año dos mil dieciocho.

En Audiencia Pública de apelación de sentencia; producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia, interviniendo como ponente el señor Juez Superior ROSAS TORRES.

I. RESOLUCIÓN MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Es materia de apelación la resolución número CUATRO que contiene la Sentencia N° 500-2018-02°JTU del 06 de noviembre del año 2018, obrante de folios 204 a 218, emitida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, que resuelve:

- 1. Declarar FUNDADA la demanda de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA interpuesta por B contra la A; por ende, declaro DESNATURALIZADOS los contratos de locación de servicios suscritos por las partes durante el periodo que van desde el 01 de enero de 2013 hasta el 31 de marzo de 2013, e INVÁLIDOS los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes desde el 01 de abril de 2013 en adelante, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL, a plazo indeterminado, en los citados periodos.*
- 2. ORDENAR a la demandada cumpla con incorporar al actor como servidor público (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por*

el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el periodo detallado en el considerando 8.3 de la presente.

3. *CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada".*

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LA DEMANDADA, A

De folios 224 a 229 obra el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Público de la citada municipalidad, sosteniendo los siguientes agravios:

- (i) Que, su representada desconoce que los períodos en los cuales el demandante prestó servicios como locador, sean de naturaleza laboral, siendo que el contrato de Locación de Servicios ha sido definido en el artículo 1764° del Código Civil, como aquel acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.
- (ii) El régimen CAS al haber sido reconocido como un régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2010-PI/TC, debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065- 2011-PCM, siendo que: "No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales".
- (iii) El Juez de la causa dispone la incorporación del demandado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, sin tomar en consideración los precedentes vinculantes recaídos en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC, esto es, que haya ingresado a la administración pública mediante un concurso público y abierto en una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada sin tener en consideración lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley del Marco del Empleo Público, que establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

- (iv) Se puede apreciar del escrito de la demanda, se peticona que se declare la desnaturalización e invalidez de los contratos suscritos por la parte del actor y mi representada, solicitándose a su vez reposición e incorporación bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 y el pago de sus beneficios sociales. Estando a ello el juez de forma flagrante viola el principio de congruencia procesal, siendo que el juez va más allá del pedido de la parte demandante, puesto que ordena que se reponga al actor con la misma remuneración percibida por un trabajador que tenga el mismo cargo en la fecha en que se haga efectiva la reposición, no siendo ello pues materia del presente proceso, ni mucho menos se tomó como punto controvertido en la audiencia de juzgamiento.
- (v) Asimismo, conforme se aprecia en la Resolución N° Cuatro de fecha 06.11.2018, el Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, resuelve fijar en su fundamento diez los costos procesales equivalente a cuatro (04) URP, sin expresar motivación alguna que determine de manera clara la decisión adoptada por su judicatura al otorgarle dicho monto -según vuestro Despacho- solo por haber asistido a una audiencia, conforme se visualiza en el fundamento ocho de la resolución materia de apelación.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS LEGALES

Objeto del recurso de apelación

PRIMERO: El artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al caso de autos, precisa que el recurso de apelación: “(...) tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”. Asimismo, el artículo 366° del mismo Código, precisa puntualmente en lo que respecta a la fundamentación del agravio: “El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria”.

Delimitación del problema jurídico

SEGUNDO: Conforme a lo fundamentado en el recurso de apelación, se procederá a delimitar la materia de conflicto que, en esta sede de apelación toca resolver. Bajo un contexto de la justificación de las decisiones judiciales (expresar las razones que

sustenten la decisión judicial), la solución dependerá del tipo de problema que pueda plantearse en cada caso. Teniendo en cuenta que la demandada incide en cuestionar la existencia de una relación laboral, el caso que nos ocupa se trata básicamente de dos problemas jurídicos:

- a) Un PROBLEMA DE PRUEBA⁸ de los hechos alegados, esto es, determinar si entre las partes ha existido una relación laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada o una relación contractual de naturaleza civil; y según sea el caso, establecer si procede o no, el reconocimiento de los derechos del régimen laboral de la actividad privada.
- b) Así también se presenta un PROBLEMA DE RELEVANCIA⁹, por cuanto se trata de determinar si al demandante le es aplicable el precedente vinculante emitido en el Expediente N° 5057-2013-AA /TC, caso Rosa Beatriz Huatuco Huatuco, y por tanto, respecto a la imposibilidad de ordenarse la incorporación al régimen laboral de la actividad privada, por no haber ingresado por concurso público en plaza presupuestada vacante, que forme parte de la carrera administrativa.

En consecuencia, este Colegiado Superior, a continuación procederá a resolver los agravios propuestos por la parte demandada.¹⁰

ANÁLISIS DEL FONDO DEL ASUNTO

A) SOBRE EL PROBLEMA DE PRUEBA

TERCERO: La parte demandada sustenta en parte su defensa en que entre las partes ha existido una relación contractual de naturaleza civil mas no una relación laboral

⁸ Sobre la Justificación de las decisiones judiciales, Manuel Atienza nos ilustra señalando que "usualmente se hace una distinción entre casos fáciles y casos difíciles" al resolver los casos. Entre los casos que se presentan a los jueces, nos señala, se puede tratar de "casos difíciles" por "razones de hecho" [MacCormick, 1978], entre ellos, el "Problema de Prueba": "que se plantean a propósito de si ha tenido o no lugar un determinado hecho". Ver: El Sentido del Derecho, ATIENZA, Manuel, Editorial Ariel, Barcelona, 2003, p. 264-265. Más específicamente "Probar algo significa desarrollar un test de coherencia narrativa entre un enunciado del pasado como "se cometió el acto x" y una serie de enunciados sobre el presente que son congruentes con el primer enunciado". GASCÓN ABELLÁN, Marina y GARCÍA FIGUEROA, Alfonso J. La Argumentación en el Derecho, Palestra Editores, Lima, 2005, p. 179.

⁹ Un Problema de Relevancia: "cuando existen dudas sobre si hay o sobre cuál es la norma aplicable al caso". ATIENZA, Manuel, ob. cit. p. 265

¹⁰ Debiendo precisarse que, "el órgano judicial revisor que conoce de la apelación sólo incidirá sobre aquello que le es sometido en virtud del recurso. En la segunda instancia, la pretensión del apelante al impugnar la resolución, es la que establece la cuestión sobre la que debe versar el recurso". Cfr. Casación N° 1203-99-Lima, El Peruano, 06 de diciembre de 1999, pág. 4212.

sujeta al régimen laboral de la actividad privada. A continuación, se presentará la argumentación jurídica que refutará esta tesis planteada. En el recurso de apelación en concreto se sostiene básicamente que el demandante se encontraba contratado por locación de servicios conforme a lo previsto en el artículo 1764° del Código Civil, no generándole durante dicho periodo vínculo laboral alguno.

Sobre los periodos laborados y contratación

2.1. Conforme se advierte de los actuados el demandante ha realizado labores de manera continua y de carácter manual como - apoyo al custodio- vigilancia - para la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales de la emplazada; hecho que se verifica con los contratos de locación de servicios, contratos administrativos de servicios, boletas de pago obrantes a folios 04 a 86 y de 112 a 170, constancias de trabajo emitido por la demandada obrantes a folios 87 a 89, comprobantes de pago, órdenes de servicio y recibo por honorarios a folios 172 a 183, Informe N° 190-2 018-MPCP-SGRH-ASA de fecha 31 de julio del 2018 obrante a folios 111, presentado por la demandada; documentos con los cuales se corroboran los siguientes periodos laborados:

- Primer periodo: Desde el 01 de enero del 2013 al 31 de marzo de 2013, bajo contratos de locación de servicios, según contratos de trabajo obrante a folios 05/07 y constancia de trabajo a folios 88.
- Segundo periodo: Desde el 01 de abril del 2013 en adelante, bajo Contratos Administrativos de Servicios, según contratos de trabajo y constancia de trabajo a folios 88.

Primacía de la realidad

2.2. En ese contexto, se advierte continuidad en las labores como apoyo al custodio en los periodos contratados. A fin de determinar si entre las partes, durante el periodo de contratación bajo locación de servicios, existió una relación de naturaleza civil o laboral, con independencia del contenido de los contratos, dicha relación debe ser analizada a la luz del principio laboral de Primacía de la Realidad, principio que el Tribunal Constitucional define como:

“Un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico y concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, a mérito del cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye

de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (...)"¹¹.

En efecto, bajo este principio se busca generar protección tutelar a la parte más débil de la relación laboral. "Es así, que constituye una expresión de este principio cuando se verifica la relación laboral encubierta por un contrato civil, declarando la relación laboral misma a plazo indeterminado"¹²

Contrato de trabajo de naturaleza laboral

2.3. El artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado". Se precisa que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: 1) la prestación personal por parte del trabajador, 2) la remuneración, y 3) la subordinación frente al empleador.

2.4. Siendo ello así, de la revisión de los actuados se tiene que, en el presente caso, concurren los tres elementos constitutivos de toda relación laboral en el campo de los hechos, que a continuación se detallan:

a) Prestación Personal

En principio cabe señalar que: "por el contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad que pueda sub contratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o mejores calidades técnicas o profesionales. La obligación asumida por el trabajador es personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo"¹³.

En cuanto a la prestación personal: se encuentra acreditada con los contratos de locación de servicios, ordenes de servicios, comprobantes de pago constancias de trabajo y recibo por honorario emitidos por la demandada, que por sus cualidades y

¹¹ STC N° 03710-2005-AA/TC, en los seguidos por don Alberto Dolcey Pintocatalao Murgueitio, Fundamento N° 4.

¹² STC N° 1944-2002-AA/TC, en los seguidos por don Eduardo Enrique Chinchay Puse; Fundamento N° 3.

¹³ Arevalo Vela, Javier, Tratado de Derecho Laboral, Instituto Pacifico, 2016, p. 137.

características detalladas en los mismos como apoyo al custodio-vigilancia - para la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales, labores que significan función principal y permanente de la municipalidad, conforme así se encuentra establecido en el artículo 85^o¹⁴ de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Sobre la naturaleza permanente de las labores de apoyo al custodio/ serenazgo, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 01767-2012-PA-TC/AYACUCHO, en su fundamento 5, estableció que: "Este Colegiado considera pertinente recordar que en reiterada jurisprudencia ha precisado que las labores de la guardia ciudadana, Serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero y que estas no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo, por ser la "seguridad ciudadana" una de las funciones principales de las municipalidades, y estar sujeta a un horario de trabajo y a un supervisor jerárquico (STC N° 03334-2010-PA/TC, 02237-2008-PA/TC, 06298-2007-PA/TC y 00998-2011-PA/TC, 06235-2007-PA/TC, 4058-2008-PA/TC, entre otras).

b) Subordinación

La subordinación supone que, por el contrato de trabajo, el trabajador sujeta su labor a la dirección y control del empleador. Esta característica es exclusiva de la relación laboral. (...). El poder de dirección del empleador lo faculta a dirigir, fiscalizar y sancionar a sus trabajadores. Sin embargo, ello no implica que el empleador ejerza dichas facultades siempre, basta con que el empleador tenga la potestad de dirigir al trabajador y que este tenga la obligación de sujetarse a dicha dirección.¹⁵

Cabe precisar que, a diferencia de un contrato de trabajo de naturaleza laboral, en el contrato de locación de servicios, "la dirección y control del servicio las realiza quien trabaja, sin sujeción a quien lo contrata; quien contrata el servicio se limita a exigir una prestación diligente o un resultado sin dirigir ni controlar a quien trabaja. El locador dirige y controla su propio trabajo, y se compromete a realizarlo de manera

¹⁴ ARTÍCULO 85.- SEGURIDAD CIUDADANA

1. Funciones específicas exclusivas de las municipalidades provinciales:

1.1. Establecer un sistema de seguridad ciudadana, con participación de la sociedad civil y de la Policía Nacional, y normar el establecimiento de los servicios de serenazgo, vigilancia ciudadana, rondas urbanas, campesinas o similares, de nivel distrital o del de centros poblados en la jurisdicción provincial, de acuerdo a ley. (...).

¹⁵ COMENTARIOS A LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, 25 Ensayos que analizan la Reforma Laboral Individual, GACETA JURÍDICA, 2016, p. 36 y 37.

diligente, personalmente o con ayuda de dependientes. (...). Por su parte, el comitente se limita a indicar qué servicio requiere. No tiene ningún tipo de injerencia sobre el trabajo del locador ni de sus dependientes, no existe subordinación como en la relación laboral. El locador no debe ser dirigido, fiscalizado ni sancionado durante el desarrollo de su prestación, pues no se encuentra sujeto a la dirección de quien lo contrata"¹⁶.

En el caso que se analiza, la entidad demandada tenía la obligación de acreditar la existencia de autonomía y/o independencia en las actividades realizadas por el demandante conforme el artículo 23° incisos 1 y 2 ¹⁷ de la nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT); sin embargo, ésta no ha aportado medio probatorio que acredite tal situación, por el contrario y conforme a lo actuado en el presente proceso, se ha podido determinar que el demandante al celebrar los contratos de locación de servicios con su empleadora, no gozaba de autonomía e independencia en la labor que desempeñaba como apoyo al custodio-vigilancia; es así, que a efectos de ejecutar la prestación de su servicio necesariamente debía someterse a la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales de la demandada, ya que por sí mismo y por la naturaleza de su servicio, no contaba con autonomía para decidir aspectos sustanciales de sus actividades; en tal sentido, el demandante debía sujetarse a un horario de trabajo, la emplazada debía determinar dónde, cuándo y cómo ejecutaría sus actividades, careciendo de todo sentido lógico presumir que el demandante tenía autonomía o independencia al momento de prestar sus servicios.

Respecto a la labor subordinada del vigilante o guardián, el Tribunal Constitucional, ha enfatizado que, "(...) ya este Tribunal ha señalado que la labor que realiza un vigilante o guardián tiene la característica de ser permanente, subordinada y además, por su propia naturaleza, está sujeta a un horario de trabajo impuesto por el empleador (Cfr. por todas, sentencia recaída en el Expediente N° 00441-2011-PA/TC)¹⁸.

Asimismo, de los propios contratos de locación de servicios que corre en los actuados,

¹⁶ Comentarios a la ley de productividad y competitividad laboral, Ob cit. p. 38.

¹⁷ Artículo 23.- Carga de la prueba

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

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

(...).

¹⁸ EXP. N.º 02278-2012-PA/TC, Sentencia de fecha 14 de diciembre del 2012, Fundamento 3.3.5. Resaltado es nuestro.

se aprecia con claridad el poder de dirección que ejercía la demandada respecto a las actividades del demandante, ya que conforme se aprecia de la cláusula quinta, la entidad demandada disponía como obligación del demandante lo siguiente: "...2.- Presentar informe mensual de los servicios prestados (...)".

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

c) Remuneración

La remuneración es recibida por el trabajador y pagada por el empleador porque el primero presta servicios bajo la dirección y control del segundo. Lo que se remunera es la sola puesta a disposición del trabajador, sin importar si se realiza o no el trabajo efectivo, siempre que dicha decisión dependa del empleador¹⁹.

El presente caso, teniéndose presente que la labor desplegada por el demandante se ha realizado de manera personal, bajo una situación de subordinación y habiendo percibido ingresos económicos (comprobantes de pago, órdenes de servicio y recibo por honorarios), se colige que las contraprestaciones recibidas por sus servicios tienen naturaleza remunerativa (periódica y uniforme). Concurriendo de esta manera, los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.

3.5. Siendo así, al no haberse acreditado que el demandante gozaba de autonomía o independencia en la prestación de sus servicios del 01 de enero del 2013 al 31 de marzo del 2013, se tiene que el contrato de locación de servicios se encuentra desnaturalizado, al haberse comprobado el cumplimiento de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo (Personal, Subordinación y Remuneración).

3.6. A mayor abundamiento, es de resaltarse que en casos similares, el Tribunal Constitucional en múltiples jurisprudencias ha precisado que la labor de Apoyo al custodio/serenazgo corresponde a la labor de un obrero municipal (STC 01291-2012-PA, 01767-2012-PA, STC 003637-2012-PA, entre otros); por lo que de conformidad a lo previsto en el artículo 37º de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972: "...Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y

¹⁹ Comentarios a la ley de productividad y competitividad laboral, Ob. cit. p. 35.

beneficios inherentes a dicho régimen”. En esa línea interpretativa, en este caso, cabe concluir que la labor efectuada por el demandante corresponde al régimen de la actividad privada.

Siendo ello así, se concluye que la relación contractual habida entre las partes, es una de tipo laboral y no civil; en ese sentido, el agravio esgrimido que los contratos de locación de servicios no generan vínculo laboral alguno, debe desestimarse por haberse desnaturalizado dicha contratación a la luz del principio de primacía de la realidad.

Sobre la validez de la contratación administrativa de servicios –CAS

CUARTO: Asimismo, se alega que *el Juzgado de Trabajo debe tener en consideración que el régimen CAS al haber sido reconocido como un régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2 010-PI/TC, debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065- 2011-PCM, que señala: " No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales".*

4.1. Respecto a este extremo apelado, corresponde analizar si resulta válido la contratación del actor en su condición de obrero de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, bajo un contrato CAS (Decreto Legislativo N° 1057) y, de esa forma establecer si se encuentra comprendida dentro de los alcances del tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011- PCM, conforme se sostiene en el recurso de apelación.

4.2. Uno de los principios que inspira el derecho del trabajo, es el Principio Protector, el cual cobra vigencia en la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor – el trabajador -, y quien contrata sus servicios – el empleador -; en tal sentido, resulta necesario compensar o nivelar la desigualdad propia de la relación de trabajo individual que resulta desfavorable al trabajador, por tal motivo, se afirma que, las normas de la legislación laboral son protectoras, lo que suele mencionar la doctrina precisamente como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo y ello se debe a que el Principio Protector constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del derecho del

trabajo; principio recogido en nuestra Constitución Política (Artículo 26°)²⁰.

4.3. Se alega básicamente que el Tribunal Constitucional ha reconocido que el CAS es un régimen especial a través del Expediente N° 00002-2010- PI/TC, y por tanto el CAS sería válido. Sobre este particular, existe pronunciamientos por la Corte Suprema de Justicia de la República, "en reiterados pronunciamientos emitidos por esta Sala Suprema (Casación N° 7- 2012 La Libertad, 38-2012 La Libertad, entre otros) se ha dejado establecido que la interpretación de la sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010- PI/TC a través de la cual se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad incoada contra el Decreto Legislativo N° 1057, permite colegir con meridiana claridad que, lo que en rigor se dispuso con la misma es la validez, entiéndase la compatibilidad, de dicha norma con la Constitución Política del Estado, pero desde la fecha de su entrada en vigencia, esto es, a partir del veintiocho de junio de dos mil ocho. Así las cosas, no obstante que se establezca que para acceder a tal contratación basta su sola suscripción; dicha conclusión debe necesariamente enmarcarse en el fundamento de la ratio decidendi de la sentencia constitucional cual es - según se desprende de su texto - , la inexistencia de la relación laboral alguna (encubierta o no bajo otra forma contractual) y el ejemplo de la contratación administrativa de servicios como medio de mejoramiento de tal condición del servidor. En el presente caso, se ha determinado que en el periodo anterior a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios, los contratos de locación de servicios encubrieron una relación laboral a tiempo indeterminado, la misma que no puede desconocerse en aplicación de los principios de irrenunciabilidad de derechos y principio protector"²¹.

Situación que se presenta en este caso, toda vez que, las contrataciones civiles mediante contratos de locación de servicios encubrieron una relación laboral y resultan ser contrataciones anteriores a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios.

4.4. Además, tenemos el Principio de Continuidad, contenido en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y

²⁰ Principios que regulan la relación laboral: Artículo 26° de la Constitución Política del Perú: "En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma."

²¹ Casación Laboral N° 14509-2013- Lima Sur, de fecha 18 de agosto de 2014, Considerando Tercero, parte pertinente.

Competitividad Laboral, cuyo dispositivo establece "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece".

El Tribunal Constitucional, a propósito del principio de continuidad, que se desprende del mencionado artículo 4°, nos precisa: "Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental"²².

4.5. En ese sentido, teniendo en cuenta la conclusión antes arriba en cuanto a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, que resultan ser contrataciones anteriores a la suscripción del contrato administrativo de servicios ya había adquirido derechos y beneficios que le otorga un contrato de trabajo; en este caso sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por Decreto Legislativo N° 728, toda vez que, conforme a lo previsto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, 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.

En efecto, en el presente caso que se analiza, los sucesivos y posteriores periodos contratados al actor mediante contrato administrativo de servicios, resultan inválidos al otorgar menores derechos y beneficios a los adquiridos durante la relación laboral encubierta por una contratación de locación de servicios; criterio que incluso lo ratifica el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral²³ llevado a cabo en la ciudad

²² EXP. N.º 05382-2011-PA/TC, Sentencia de fecha 26 de marzo de 2012, Fundamento 4.

²³ Tema N° 02 "Desnaturalización de los contratos. Casos Especiales: Contratos Administrativos de Servicios (CAS)" 2.1 ¿En qué casos existe invalidez de los contratos administrativos de servicios?, el Pleno acordó por mayoría:

"Existe invalidez de los contratos administrativos de servicios, de manera enunciativa, en los siguientes supuestos:

de Lima los días 8 y 9 de Mayo del 2014, donde se estableció que para declarar la invalidez de los contratos CAS, es necesario verificar que, previo a la suscripción de los referidos contratos, el locador de servicio haya tenido en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.

4.6. A todo lo antes expuesto, es preciso indicar respecto a la contratación administrativa de servicios de un obrero municipal que, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 7495-2014, Cusco, ha fijado como precedente de obligatorio cumplimiento, con criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, lo siguiente:

"Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios".

Se adopta un nuevo criterio de interpretación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, prohibiendo la contratación de los trabajadores obreros bajo contratos administrativos de servicios, criterio que este Colegiado asume al ser ésta, un precedente de obligatorio cumplimiento; en tal sentido, queda determinado que los contratos administrativos de servicios suscritos durante el 01 de abril de 2013 en adelante, resultan inválidos para el demandante, correspondiéndole una contratación laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

4.7. A mayor abundamiento, en ese línea de interpretación que es constante, se tiene que en la Casación N° 2457-2015 - Lambayeque²⁴, entre otras, se reafirma que, los obreros municipales no pueden ser contratados mediante contratación administrativa de servicios; tiene como "Sumilla: El régimen laboral de los obreros municipales es el

2.1.1. Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto;

2.1.2. Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral a tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada; y,

2.1.3. Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta. (...)

²⁴ Casación N° 2457-2015 - Lambayeque, publicado el 31 de marzo del 2017.

de la actividad privada; en consecuencia, no pueden ser contratados bajo el régimen especial del contrato administrativo de servicios".

4.8. En consecuencia, el demandante B que tiene la condición de obrero municipal - cuya condición de obrero, no se discute en el recurso de apelación- solo puede ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso podrá ser contratado bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (lo que ocurre en el presente caso), ya que incorporarlos bajo dicho régimen se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.

B) SOBRE EL PROBLEMA DE RELEVANCIA

QUINTO: El segundo problema jurídico a resolver, consiste en determinar si a la demandante le es aplicable precedente vinculante emitido en el Expediente N° 5057-2013-AA/TC, caso Rosa Beatriz Huatuco Huatuco, y por tanto, respecto al imposibilidad de ordenarse su incorporación al régimen laboral de la actividad privada, por no haber ingresado por concurso público en plaza presupuestada vacante, que forme parte de la carrera administrativa.

5.1. Se sostiene en el recurso de apelación que, el Juez de la causa ha incorporado al demandante dentro de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 sin tener en cuenta el fundamento Constitucional recaída en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC, mediante el cual se establece como precedente vinculante que la exigencia de la: "incorporación o "reposición" a la administración pública solo proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada", así como del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley del Marco del Empleo Público, que establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

5.2. Sobre este particular, es menester traer a colación lo resuelto en la Casación Laboral N° 14328-2015-LIMA, de fecha 23 de Agosto de 2016, que señala:

"Al respecto el precedente vinculante mencionado (Huatuco) es aplicable solo en la medida en que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición del trabajador en una plaza que forme parte de la carrera administrativa, lo

*que no sucede en el presente caso, siendo que la demandante prestó servicios para la recurrente en la condición de **obrero municipal**, en ese sentido, el precedente vinculante invocado no resulta aplicable al presente caso, tal como ha sido precisado por el tribunal constitucional en la sentencia N° 6 681-2013-PA/TC (...)*".

5.3 Dicho pronunciamiento supremo, tiene su origen y concordancia en la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el **Expediente N° 06681- 2013-PA/TC-LAMBAYEQUE** (caso *CRUZ LLAMOS*); sentencia que corre una suerte de precisión del precedente Huatuco.

En efecto, en ese caso "Cruz Llamos", las reglas del caso "Huatuco" emitido en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC fueron precisadas, partiendo de la distinción entre función pública y carrera administrativa, toda vez que no todas las personas que trabajan en la función pública en rigor realizan carrera administrativa ni acceden a sus puestos de trabajo por concurso público.

De estos pronunciamientos, permiten la aplicación de la regla jurisprudencial por la reposición en la función pública, en la concurrencia copulativa de lo siguiente:

- (a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse:
 - (a.1) de uno temporal o de naturaleza civil;
 - (a.2) a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente.
- (b) Debe pedirse la reposición en una plaza:
 - (b.1) que forma parte de la carrera administrativa;
 - (b.2) a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos; y que, además:
 - (b.3) se encuentre vacante; y
 - (b.4) presupuestada

En el presente caso, el demandante B, por la naturaleza de su labor, al estar trabajando como apoyo al custodio-vigilancia en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales de la demandada, se encuentra considerado para efectos legales como obrero, sujeto al régimen de la actividad privada conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, plaza que no forma parte de la carrera administrativa a

la cual corresponda ingresar por concurso público, que se encuentre vacante y presupuestada; entonces, no se cumple con el presupuesto (b); tanto más si, en este caso no se pide reposición sino la incorporación al régimen laboral de la actividad privada, toda vez que a la fecha de presentación de la demanda mantenía vínculo laboral vigente.

5.4 A mayor abundamiento tenemos que la Corte Suprema en la **CASACIÓN LABORAL N° 12475-2014-MOQUEGUA**, estableció como criterio jurisprudencial de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, en qué casos no se aplica el precedente vinculante establecido en STC Exp. 05057- 2013-PA/TC (Caso Huatuco Huatuco)²⁵, siendo entre otros el siguiente:

(...) c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

En virtud a lo precedentemente expuesto, se concluye que el demandante no se encuentra dentro de los alcances del precedente Huatuco (Exp. 05057- 2013-PA/TC); corresponde entonces, el reconocimiento de una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado, al incurrir en invalidez los contratos administrativos de servicios suscritos.

5.5 En consecuencia, el demandante B, por la naturaleza de su labor, al estar trabajando como **apoyo al custodio-vigilancia** en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales, **se encuentra considerado para efectos legales como obrero, plaza que no forma parte de la carrera administrativa**. Corresponde entonces, declarar la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritas entre las partes, conforme se ha motivado debidamente en la sentencia impugnada.

Sobre los costos del proceso

SEXTO: Respecto a la condena de costos procesales, se sostiene que, *en la Resolución N° Cuatro de fecha 06.11.2018, el Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, resuelve fijar en su fundamento diez los costos procesales equivalente a cuatro (04) URP, sin expresar motivación alguna que determine de manera clara la decisión adoptada por su judicatura al otorgarle dicho monto -según*

²⁵ Asimismo, en reciente Casación N° 8453-2016 Lima Norte (publicado el 2 de enero de 2018, p. 102226), se reafirma, en qué casos no se aplica el mencionado precedente del caso Huatuco, entre otros criterios, "d) cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada". (Considerando Sexto).

vuestro Despacho- solo por haber asistido a una audiencia, conforme se visualiza en el fundamento ocho de la resolución materia de apelación.

6.1 Al respecto, cabe indicar que la condena de costos es un pronunciamiento del órgano jurisdiccional en virtud del cual se impone, a una de las partes de un proceso, el pago de los costos derivados de los honorarios del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial correspondiente. Sobre el particular el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), establece que, la condena en costos no requiere ser demandados; sin embargo, su cuantía o modo de liquidación debe ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la citada ley, que dispone que, la condena en costos se regula conforme a la norma procesal civil.

6.2 Ahora bien, la NLPT trae consigo una innovación en cuanto a la condena de los costos de los procesos cuando la parte vencida corresponde a una entidad del Estado, es así que, en su Séptima Disposición Complementaria señala:

“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”.

En tal sentido, la ley confiere al Juez laboral la facultad de poder imponer la condena de costos a cargo de las entidades del Estado, no siendo ésta una obligación de imposición de costos procesales; sin embargo, tal facultad que otorga el legislador tiene que necesariamente sustentarse en la conducta procesal de la parte demandada, esto es, corresponderá tal condena, entre otros supuestos, en aquellos en los cuales hubiese existido un ánimo dilatorio o se hubiese dificultado el acceso a los medios probatorios.

6.3 Siguiendo esta línea de razonamiento, se tiene lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, que faculta al Juzgador a determinar el importe de los costos, es así, que señala:

“...De manera excepcional, el Juez en resolución debidamente motivada regula la proporción que debe pagar cada sujeto procesal atendiendo a la actividad procesal desplegada. Por el mismo motivo, un sujeto procesal puede ser eximido de la condena en costas y costos, por decisión debidamente fundamentada”.

6.4. Desde dicha perspectiva se tiene que en el presente caso, el presente proceso se ha sustanciado en dos audiencias de conciliación y juzgamiento; asimismo, se tiene que

la demandada ha interpuesto apelación contra la sentencia; sin embargo, debe tenerse en cuenta que en el presente caso, no se evidencia que la demandada haya actuado de forma maliciosa con el objeto de dilatar o entorpecer el desarrollo del proceso, por el contrario sólo ha ejercido su derecho al contradictorio; en ese sentido, atendiendo a la participación del Abogado de la demandante, las dificultades procesales, la conducta procesal de la demandada y la naturaleza del derecho discutido, este Superior Colegiado considera que el importe fijado por el juzgado de primera instancia por concepto de costos del proceso el equivalente a 4 URP vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada, es razonable y se encuentra conforme a ley y a los actuados; en consecuencia, este último agravio también merece desestimarse.

Sobre la alegación de falta de congruencia procesal al ordenar la reposición

SETIMO: Por último, la demandada señala como agravio que, *del escrito de la demanda, se peticiona que se declare la desnaturalización e invalidez de los contratos suscritos por la parte del actor y mi representada, solicitándose a su vez reposición e incorporación bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 y el pago de sus beneficios sociales. Estando a ello el juez de forma flagrante viola el principio de congruencia procesal, siendo que el juez va más allá del pedido de la parte demandante, puesto que ordena que se reponga al actor con la misma remuneración percibida por un trabajador que tenga el mismo cargo en la fecha en que se haga efectiva la reposición, no siendo ello pues materia del presente proceso, ni mucho menos se tomó como punto controvertido en la audiencia de juzgamiento.*

Sobre este particular, dicha alegación carece de sustento real, por cuanto en el presente proceso no se tuvo como pretensión la reposición, ni pago de beneficios sociales (ver escrito de demanda obrante a folios 89 a 95), sino el reconocimiento de la relación de naturaleza laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 por desnaturalización de los contratos de locación de servicios e invalidez de los contratos administrativos de servicios celebrados entre las partes, por lo que dicho agravio debe desestimarse.

Conclusión del Colegiado:

OCTAVO: El demandante B, por la naturaleza de sus labores, al estar trabajando como **apoyo al custodio-vigilancia**, se encuentra considerado para efectos legales como

obrero municipal, en concordancia con la jurisprudencia de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional citado precedentemente, no forma parte de la carrera administrativa; razón por la cual, no se encuentra dentro de los alcances del precedente Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC); correspondiendo entonces, el reconocimiento de una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado, al ser declarados desnaturalizados sus contratos de locación de servicios e inválidos los contratos administrativos de servicios.

En tal sentido, al haberse desestimado los agravios propuestos por la parte demandada, corresponde confirmar la sentencia apelada.

IV. DECISIÓN:

Fundamentos por los cuales, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, administrando justicia a nombre de la Nación, **RESUELVE: CONFIRMAR** la **resolución número CUATRO** que contiene la **Sentencia N° 500-2018-02°JTU** del 06 de noviembre del año 2018, obrante de folios 204 a 218, emitida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, que resuelve: *"1. Declarar FUNDADA la demanda de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA interpuesta por B contra la A; por ende, declaro DESNATURALIZADOS los contratos de locación de servicios suscritos por las partes durante el periodo que van desde el 01 de enero de 2013 hasta el 31 de marzo de 2013, e INVÁLIDOS los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes desde el 01 de abril de 2013 en adelante, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL, a plazo indeterminado, en los citados periodos; 2. ORDENAR a la demandada cumpla con incorporar al actor como servidor público (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el periodo detallado en el considerando 8.3 de la presente; 3. CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada".*

Notifíquese y devuélvase al juzgado de origen.

Señores.

O (Presidente)

P

R

Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> 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> 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> 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>
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 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>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i> 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i> 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> 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>
			Motivación del derecho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> 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>

			<p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	PARTE RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa)</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> 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> 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> 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> 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>
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. 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. 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>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> 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). 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). 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). 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). 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>
			Motivación del derecho	<ol style="list-style-type: none"> 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). 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) 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay

			<p>nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>

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**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

2. Las razones evidencian la **fiabilidad de las pruebas**. *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Si cumple**

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

Cumple

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

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

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

3. Parte resolutive

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

Si cumple/ No Cumple

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

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

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

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/ No Cumple**

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

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

3. Las razones evidencian **aplicación de la valoración conjunta**. *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las 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. Evidencia **claridad.** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/ No Cumple*

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

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

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

8. Calificación:

8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

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

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

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

9. Recomendaciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3
Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- ✦ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte 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	2x5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x3	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					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			
		2x1= 2	2x2= 4	2x3= 6	2x4= 8	2x5= 10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

[17 - 20]	=	Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20	=	Muy alta
[13 - 16]	=	Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16	=	Alta
[9 - 12]	=	Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12	=	Mediana
[5 - 8]	=	Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8	=	Baja
[1 - 4]	=	Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4	=	Muy baja

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

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

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

Fundamentos

- ♣ De acuerdo a 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

	<p>término de su relación contractual, que se renueva cada mes o cada dos meses, lo que lo mantiene en inestabilidad laboral impidiéndole cumplir sus funciones al estar siempre pendiente de la pérdida de puesto de trabajo, pero debido al tiempo transcurrido, es evidente que se ha generado una relación laboral de derecho público no sujeta a plazo fijo sino a plazo indeterminado. Asimismo, señala que desde el inicio de sus labores hasta la fecha, ha venido desempeñándose como vigilante en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales, órgano que es integrante del municipio emplazado, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, al haber trabajado aproximadamente cinco años en forma ininterrumpida no puede ser cesado sino previo proceso administrativo sancionador, razón por el cual, se le deben mantener en su puesto de trabajo mientras su relación laboral está sujeta al régimen laboral de la actividad privada. Finalmente, refiere que los servicios que prestó ha sido de manera continua cerca de cinco años en un mismo cargo, a favor de un mismo empleador, y habiendo demostrado que prestó servicios subordinados en forma ininterrumpida, siendo contratado de manera arbitraria e ilegal bajo la modalidad administrativa de servicios, lo que no permite garantizar su estabilidad laboral, al cual, tiene derecho todo ser humano conforme a las leyes laborales y la constitución política del estado.</p>												
<p>Postura de las partes</p>	<p>Por Resolución Número Dos, de fecha 10 de julio de 2018, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, se corrió traslado a la demandada y se citó a las partes a la diligencia judicial de Audiencia de Conciliación para el día 09 de agosto de 2018, fecha en la cual no se logró acuerdo alguno entre las partes, conforme se dejó constancia en el acta de audiencia de conciliación obrante en autos de fojas 189 a 191, ocasión en la que se reseñó cuáles son las pretensiones materia de juicio, siendo a saber:</p> <p>✓ <i>Solicita la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de junio de 2013 hasta la fecha y como consecuencia de ello se reconozca su derecho a ser considerado como contratado permanente bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.</i></p> <p>Habiendo precisado la parte demandante, en dicha audiencia, que la fecha de ingreso del actor fue en el mes enero de 2013, conforme se dejó constancia en el acta correspondiente y respecto de lo cual la demandada cumplió con absolver los</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					<p>X</p>						

<p>términos de la demanda a través de su escrito de contestación de la misma, que obra en autos de fojas 185 a 188, solicitando que, en su debida oportunidad, sea declarada infundada. Para ello, argumenta que el demandante prestó servicios para su representada mediante contrato de locación regulados al amparo del artículo 1764° y siguientes del Código Civil, cumpliendo cabalmente el plazo de vigencia, no generándose durante ese periodo vínculo laboral alguno que permitiese generar una relación laboral entre el demandante y su representada, puesto que, los contratos firmados son de naturaleza civil. Del mismo modo, arguye que el demandante ha laborado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, el mismo que es un contrato de naturaleza laboral especial, reconocido por el Tribunal Constitucional como régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2010-PI/TC, que de conformidad con los artículos 81° y 82° del Código Procesal Constitucional, esta sentencia y las interpretaciones en ellas contenidas, son vinculantes para todos los poderes públicos y tienen alcances generales. Del mismo modo, expresa que el 1° del Decreto Supremo N° 065- 2011-PCM establece que al régimen de contratación administrativa de servicios no le son aplicable las disposiciones específicas del régimen laboral de la carrera administrativa ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales, en tal sentido, el demandante jamás mantuvo vínculo laboral con su representada en los periodos que prestó servicios como locador y por la naturaleza del régimen de contratación administrativa de servicios, mantuvo vínculo laboral sujeto a las condiciones que dicho régimen le otorgaba. Finalmente, aduce que el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, señala que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidades de las personas, lo que debe concordarse con lo establecido en el fundamento 21 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N°05057-2013-PA/TC, mediante el cual, se establece que la pretensión de incorporación o reposición a la administración pública solo procede cuando el ingreso del trabajador se haya realizado a través de concurso público y abierto para una plaza presupuesta, vacante de duración indeterminada.</p> <p>Revisado el escrito de contestación de la demanda, se citó a las partes a la Audiencia de Juzgamiento, la misma que reprogramó y se llevó a cabo el día 26 de octubre de 2018, conforme al archivo de audio y video y el acta que obra en autos, de fojas 200 a 203, ocasión en la cual se realizó la</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>confrontación de posiciones de los abogados de las partes y se fijaron los hechos que requerían de probanza, siendo a saber:</p> <p>✓ <i>Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2013 en adelante y como consecuencia de ello se reconozca su derecho a ser considerado como contratado permanente bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.</i></p> <p>Luego de ello, se admitieron y actuaron los medios probatorios pertinentes, luego de escuchar los alegatos finales de los abogados de las partes, en atención a lo previsto en el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, se difirió la expedición del fallo y se señaló fecha para la notificación de la sentencia, por lo que, se procederá a sustentar la misma y cuyos fundamentos son los siguientes:</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02

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

Anexo 5.2: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de hechos y 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	[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]
Motivación de hechos	<p>II.- FUNDAMENTOS 1. Consideraciones previas.- 1.1 Según lo señalado en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, un proceso judicial tiene una doble finalidad: <u>Finalidad Concreta</u>, esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y una <u>Finalidad Abstracta</u>, lograr la paz social en justicia. Conforme a lo establecido en el artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (<i>en adelante</i> NLPT), la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; asimismo, corresponde al demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido, en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para el <i>Aquo</i> en la solución del <i>thema decidendi</i>, relevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad. 1.2 De conformidad a lo previsto en el artículo 12 de la NLPT: "12.1 En los procesos laborales por audiencias las</p>	<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). No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>					X					40

<p><i>exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo (...) (el énfasis es nuestro)", por lo que, al momento de resolver la presente causa, se dará prevalencia a lo que las partes expusieron en las audiencias programadas.</i></p> <p>1.3 De igual manera, a efectos de poder resolver la presente causa conforme a otro de los principios innovadores dentro del nuevo modelo procesal laboral, es pertinente tener en cuenta que, a través del artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, respecto de la actuación del juez dentro del proceso, se le indica al mismo que dentro de sus deberes está aquel mediante el cual: "(...) privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (...) (el énfasis es nuestro)" lo cual será observado debidamente al momento de resolver la presente causa.</p> <p><u>2. Delimitación de la controversia.-</u></p> <p>2.1 Lo que, en estricto, solicita el demandante B es que, luego de declararse la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así como también, la invalidez de los contratos administrativos de servicios, la comuna demandada A, cumpla con incorporarlo como servidor público (Obrero) sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.</p> <p><u>3. Sobre el Régimen aplicable al Municipio emplazado.-</u></p> <p>3.1 En primer término, debe dejarse establecido que las Municipalidades sustentan la existencia de sus regímenes laborales a partir de lo que establece la normativa especial que las rige. Así, tenemos que la Ley N° 23853 – Ley Orgánica de Municipalidades establecía en su artículo 52° que los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>los del Gobierno Central de la categoría correspondiente.</p> <p>3.2 Los alcances de este precepto rigieron hasta el 01 de junio de 2001, fecha en la que entró en vigencia los alcances de la Ley N° 27469, estableciendo que 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, criterio que rige actualmente con la dación de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N°27972, del 27 de mayo de 2003. En el caso de los empleados su régimen es el de la actividad pública.</p> <p>4. Sobre la condición de obrero del actor.-</p> <p>4.1 Respecto al régimen de contratación de los obreros municipales, anteriormente nuestra legislación laboral y de seguridad social tenía un tratamiento distinto para los obreros y empleados, diferenciándolos como categorías independientes entre sí, de tal forma que el empleado era el trabajador que se desempeñaba en actividades de índole no manual y percibía generalmente una remuneración mensual (sueldo), mientras que el obrero era aquel trabajador que desempeñaba actividades de carácter manual y que recibía, generalmente, una remuneración semanal (salario).</p> <p>4.2 Sin embargo, actualmente esta diferencia ya no es relevante, ya que <i>"Desde el punto de vista técnico, la complejidad cada vez mayor del funcionamiento de los instrumentos de producción hace necesario contar con trabajadores formados profesionalmente en periodos más prolongados. El trabajo de los obreros se ha tornado, por ello, cada vez más intelectual; en las cadenas de producción automatizadas el trabajo apenas llega a ser físico. Contrariamente, no podría decirse que el trabajo de todos los empleados es perfectamente intelectual, o por lo menos más intelectual que el de los obreros de la industria actual. Muchas actividades de los trabajadores de oficina tienen un mayor ingrediente físico que intelectual. La división profesional en las categorías de obreros y empleados que pudo ser válida en el siglo [XIX], es hoy totalmente obsoleta..."</i>.</p> <p>4.3 En el presente caso, respecto a las labores que efectuaba el demandante, como Apoyo al Custodio estaban referidas a brindar labores de seguridad y/o vigilancia a los bienes muebles que administra de la municipalidad emplazada, o la variante de éste, pero, en esencia, la misma naturaleza del servicio, como Apoyo al Custodio – Vigilancia, para efectuar las mismas labores, conforme se corrobora con los Contratos de Locación de Servicio (folios 05-07/112-114) y Contrato Administrativo de Servicio (folios 04/08-33/115-170), cargo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>actualmente bajo la dependencia de la Sub Gerencia de Juntas de Seguridad y Vigilancia Municipal, lo que nos lleva a concluir que las labores referidas al custodio, resguardo y vigilancia de los bienes patrimoniales que administra la municipalidad emplazada, eran labores operativas o de campo, esto es, el uso de la fuerza física a través de las manos es mayor a la labor intelectual; por lo que, de utilizarse la clasificación de obrero o empleado, al actor le cabe catalogarse como obrero.</p> <p>4.4 A decir de ello, la Corte Suprema de la República, en la Casación N° 802-2015-Lima, en su sexto considerando, se indicó que: "<i>Dichas funciones por su naturaleza revisten una labor de campo, de seguridad, evidentemente manual, frente a la labor del empleado que es más bien intelectual. En tal sentido, como se desprende del fundamento décimo quinto de la sentencia de vista, en el caso de seguridad ciudadana, o propiamente la función desarrollada por el actor como supervisor e instructor efectuando labores como agente de vigilancia y seguridad ciudadana en el patrullaje preventivo y disuasivo de Serenazgo en la Municipalidad de San Isidro, no puede ser catalogada como labor de un empleado, toda vez que la naturaleza de dichas funciones nos remite en los hechos a labores de campo, de sereno, de vigilancia, de seguridad</i>".</p>											
<p>Motivación de derecho</p>	<p><u>5. Sobre la desnaturalización del contrato de Locación de Servicio suscrito por las partes.-</u></p> <p>5.1 Respecto al hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes. Sobre el particular, el análisis incidirá si la relación contractual existente entre las mismas es una de naturaleza laboral – contrato de trabajo a plazo indeterminado– o si la misma es civil.</p> <p>5.2 Sobre el particular, cabe señalar que el contrato de trabajo, supone que el trabajador le presta servicios personales subordinados y dependientes a su empleador; percibiendo en contraprestación de sus servicios una remuneración; cuyos elementos esenciales conforme a los artículos 4°, 5°, 6° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (<i>en adelante</i> LPCL) son: <u>la prestación personal de servicios</u> (servicios prestados directa y personalmente por el trabajador como persona natural), <u>la remuneración</u> (el íntegro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, sea en dinero o en especie y cualquiera sea su</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 cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). 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). 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). 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). No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>					<p>X</p>					

<p>denominación, siempre que sea de su libre disposición) y <u>la subordinación</u> (la dependencia del trabajador y la obligación de acatar las órdenes del empleador, quien tiene la facultad de reglamentar las labores, dictar órdenes para su ejecución, supervisar su cumplimiento y de imponer las sanciones en los casos de incumplimiento).</p> <p>5.3 El contrato de trabajo también tiene elementos típicos que cumplen una doble función: sea como indicios para determinar la existencia de vínculo laboral (ejemplo: contratación preferente de duración indeterminada; el lugar donde se presta el servicios; la jornada de trabajo; la exclusividad del servicio para un empleador, el régimen laboral establecido para el empleador, etc.); o como elementos para graduar el disfrute de los beneficios laborales (ejemplo: jornada superior a las 4 horas para compensación por tiempo de servicios, jornadas superiores a las 8 horas, para horas extras, etc.), cuyas ausencias, sin embargo, no determinan la inexistencia del vínculo laboral.</p> <p>5.4 Dicho contrato de trabajo se diferencia de otros contratos similares como la locación de servicios, locación de obra, servicios no personales, el mandato o los contratos comerciales; en la ausencia en éstos últimos de la subordinación o dependencia; pues los servicios personales se prestan con autonomía, con los conocimientos y habilidades propias del locador sin estar obligado a acatar las disposiciones del comitente, ni estar sujeto a sanciones disciplinarias, excepción sanciones distintas como son las multas o la eventual resolución del contrato.</p> <p>5.5 Existen situaciones controvertidas en las cuales, los empleadores imponen la celebración de los mencionados contratos de naturaleza civil o comercial, con el objeto de aparentar la ausencia de vínculo laboral, pese a la concurrencia de la subordinación o dependencia; los cuales deben ser resueltos aplicando el Principio de Primacía de la Realidad, que significa: “... <i>que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos</i>”, es decir; si en los hechos se verifica la concurrencia de la subordinación y por ende existencia del vínculo laboral, debe otorgarse preferencia a tales hechos, frente a lo que esté estipulado en los contratos o documentos y conforme a ello concluirse que en la realidad existe un contrato de trabajo, tal como así también lo estableció el Acuerdo adoptado por el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 y la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03015-2010-PA/TC.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>5.6 Constituye un hecho admitido por las partes y además está acreditado que el accionante, prestó servicios personales a favor de la comuna demandada, en calidad de obrero, del 01 de enero de 2013 al 31 de marzo de 2013, cumpliendo labores como Apoyo al Custodio para efectuar las labores de resguardo y vigilancia de los bienes patrimoniales que administra la demandada, lo cual está acreditado con los Contratos de Locación de Servicio (folios 05-07/112-114), corroborados con el Proveído N° 190-2018-MPCP-ALC-GSG-UAA, de fecha 24 de julio de 2018 (folio 171), en la cual se indica que el demandante prestó servicios en ese periodo y cargo, servicios prestados que no fueron negados por la demandada, por el contrario, se corrobora con la contestación a la demanda, en el que se reconoce la prestación de servicios, aunque atribuyéndole naturaleza civil, con lo que se acredita el elemento de la prestación personal de servicios.</p> <p>5.7 Constituye otro hecho admitido y además está acreditado que el actor, por sus servicios, percibió una contraprestación económica, cuyos montos fueron estipulados en los sucesivos contratos de servicios celebrados, cuya percepción se produjo en forma periódica y permanente durante el tiempo de prestación de los servicios: el importe de S/ 750.00 Soles, a título de honorarios de enero a marzo de 2013 (folios 111-114); la suma de S/ 800.00 Soles a título de honorarios de abril de 2013 a abril de 2016 (folios 115-142); el monto de S/ 850.00 Soles a título de honorarios de mayo de 2016 a abril de 2018 (folios 143-169); el importe de S/ 930.00 Soles, a título de honorarios de mayo de 2018 en adelante (folio 170); los cuales revisten las características de una remuneración, pues, su percepción no está condicionada al cumplimiento de ningún objetivo o meta concreta o resultado concreto; produciéndose por el simple transcurso del período mensual; lo que evidencia que el riesgo por la prestación de servicios fue asumido por la parte demandada; por lo que, se concluye que se acreditó la concurrencia del elemento de la remuneración.</p> <p>5.8 Para establecer la subordinación en el periodo que va del 01 de enero de 2013 al 31 de marzo de 2013, en principio, debe tenerse presente la presunción de laboralidad prevista en el artículo 23°, numeral 23.2) de la NLTP, que señala que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, de lo que se infiere que le corresponde al demandante sólo acreditar la prestación personal de servicios y a la demandada le corresponderá acreditar que dichos servicios fueron autónomos o independientes, lo que</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>no fue cumplido en éste caso por la demandada; a lo que debe agregarse el hecho de que el demandante brindó servicios como Apoyo al Custodio, el cual constituye una labor típicamente subordinada; pues requiere ser realizado ineludiblemente bajo la dirección y supervisión de la entidad demandada, en este caso la Sub Gerencia de Juntas de Seguridad y Pacificación; siendo evidente pues que dicha relación laboral implicaba necesariamente la sujeción a un horario de trabajo y los lugares determinados por la entidad, es decir en el ámbito territorial donde debía custodiar, resguardar o vigilar los bienes patrimoniales que administra la emplazada; cumpliendo de tal modo las funciones o atribuciones de carácter permanente que le corresponden a la Sub Gerencia referida; servicios que no pueden ser desarrollados por terceros en forma autónoma; pues necesariamente dichos servicios debían ser controlados, programados y supervisados por dicha Sub Gerencia; razón por la que se llega a determinar la existencia de una subordinación entre la demandada y el demandante.</p> <p>5.9 Lo antes afirmado, no puede ser desvirtuado con la simple alegación de haberse suscrito voluntariamente contratos de locación de servicios; pues la comuna demandada no acreditó fehacientemente que el actor haya prestado servicios independientes u autónomos; siendo que los servicios contratados al ser parte de las funciones ordinarias y permanentes de la entidad demandada, son de carácter subordinado; lo que impone la aplicación del principio de primacía de la realidad, en cuya virtud dicha vinculación civil se desnaturalizó y deviene en ineficaz; convirtiéndose conforme al artículo 4° de la LPCL, en un contrato de trabajo de duración indeterminada; condición que además resulta compatible con el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, que señala que los trabajadores obreros están sujetos al régimen laboral de la actividad privada; por lo que, ésta Judicatura concluye que el actor prestó servicios personales, remunerados y subordinados a favor de la demandada como obrera, debiendo reconocérsele a la misma la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, desde el 01 de enero de 2013 hasta el 31 de marzo de 2013.</p> <p><u>6. Sobre la Invalidez del contrato administrativo de servicios.-</u></p> <p>6.1 Respecto al hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde declarar la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes. Al respecto, cabe precisar que el</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>actor prestó servicios, durante dicho período, bajo supuestos contratos administrativos de servicios del régimen del Decreto Legislativo N° 1057.</p> <p>6.2 Siendo así, conforme a lo expuesto en los considerandos precedentes se establece que el demandante antes de suscribir con la demandada contratos administrativos de servicios ya había adquirido el derecho a un contrato de trabajo a plazo indeterminado en el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo 728.</p> <p>6.3 Estando a lo antes referido, es de verse que el presente caso debe analizarse bajo el Principio de Continuidad, por el cual, se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término, el mismo que se encuentra recogido en el artículo 78° de la LPCL, que establece: <i>“Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año de cese ”</i>, esto es, se prohíbe cambiar o novar un contrato de plazo indeterminado a uno de plazo determinado, a menos que haya transcurrido un año; de lo que se infiere que se sigue con la relación laboral a plazo indeterminado.</p> <p>6.4 Por lo que, si bien es cierto, el artículo mencionado, hace referencia a las modalidades contractuales especificadas en el título II de la citada norma, también lo es que dicho artículo hace advertir la prohibición que los empleadores utilicen un contrato temporal para labores que se vinieron desarrollando bajo un contrato a plazo indeterminado; y siendo que la suscripción de los contratos administrativos de servicios se dieron para la realización de las mismas funciones que se viene realizando bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, no sería válido puesto que estaría afectando su derecho a la determinación de sus contrato de trabajo.</p> <p>6.5 Asimismo, corresponde tener en consideración lo contenido en el texto constitucional, el cual recoge en el artículo 26.2 de la Constitución Política del Estado, que consagra: <i>“el principio de irrenunciabilidad de derechos”</i>, entendiéndose que el ordenamiento laboral admite únicamente la mejora pero no la disminución de derechos, como así lo establece el Principio de Progresividad en el que ningún cambio se puede realizar en el marco del contrato de trabajo que implique una disminución o pérdida de un derecho, y en su caso, los cambios o modificaciones son sólo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>admisibles si son más beneficiosas para el trabajador, principio que se incorporó a nuestro derecho interno a través del Pacto de San José de Costa Rica (Tratado de los Derechos Humanos denominado de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales) que en su artículo 26 dispone: <i>“Los estados parte se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se deriven de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura (...)”</i>.</p> <p>6.6 En ese sentido, habiéndose determinado que ha existido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2013 al 31 de marzo de 2013, el accionante no podría ser sometido al contrato de trabajo especial de naturaleza transitoria regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, ni sujeto a un régimen especial que se encuentra en el ámbito de aplicación, en esencia, a trabajadores que realizan carrera en la administración pública.</p> <p>6.7 De igual forma, el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución política del estado establece que, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, no desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Ello en virtud, que la irrenunciabilidad opera respecto de los derechos de los cuales el trabajador es titular, motivo por el cual al haber adquirido el derecho a un contrato de trabajo de duración indeterminada, la demandada no podría haber contratado al demandante mediante contratos administrativo de servicios, los cuales tienen vocación de permanencia limitada, conforme lo precisa el Tribunal Constitucional en el segundo y tercer párrafo el literal d. del fundamento 7 de la sentencia recaída en el Expediente N° 03818-2009-PA/TC.</p> <p>6.8 Por tanto, al declararse la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, el accionante ya era titular de todos los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, por lo que, al someterlo al régimen laboral especial y transitorio que contiene los contratos administrativos de servicios implicó la afectación de los beneficios originados en normas jurídicas, las cuales prohíben los actos de disposición del titular de un derecho, por lo que, la posibilidad que se le reconozca como un trabajador adscrito a una relación laboral de naturaleza temporal donde se le reconocen menores derechos, lo cual supone una desmejora</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de los derechos incorporados a su esfera jurídica, esto es, desde su fecha de ingreso así como a la estabilidad laboral, constituye una clara vulneración a los principios de continuidad, irrenunciabilidad y progresividad de los derechos laborales.</p> <p>6.9 Cabe precisar que, en el presente caso, no se encuentra en debate el régimen legal y la constitucionalidad del régimen laboral especial contenido en el Decreto Legislativo 1057, el cual ha sido objeto de pronunciamiento por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 000022010-PI/TC, sobre proceso de inconstitucionalidad; si no lo que está en debate es si el Contrato Administrativo de Servicios es válido, para aquellos trabajadores que a la fecha de la suscripción del mismo ya habían adquirido el derecho a la estabilidad laboral (contrato de trabajo a plazo indeterminado), que es lo que se da en autos.</p> <p>6.10 Lo anteriormente señalado se encuentra circunscrito al criterio establecido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Sentencia Casatoria Laboral N° 42-2012 – La Libertad, que establece en un caso similar al de la presente causa: "(...) que el demandante, antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba respecto de su empleadora Municipalidad Distrital de Casa Grande, un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y como tal, había incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos todos los otorgados por el régimen laboral privado, entre los que destacan, la vocación de continuidad (permanencia) del vínculo; razón por la cual además- no podía modificar este status laboral, en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y principio protector".</p> <p>6.11 Por otro lado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 01154- 2011-PA/TC de fecha 13 de diciembre de 2011, establece en su fundamento 9 que: "Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26 de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en la realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique, lo que no ha ocurrido en el presente caso"; de lo que se infiere, que la continuidad de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>los contratos, como es el de contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, contrato de locación de servicios y contratos administrativos de servicios acredita la existencia de una relación laboral permanente, es decir preserva el derecho adquirido con invocación del artículo 26° de la Constitución Política del estado.</p> <p>6.12 Sobre este punto, tenemos que en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral se indicó que la invalidez de los contratos CAS se presenta en los siguientes supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. La relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto. b. Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada. c. Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta. d. Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios, pero continua prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada. <p>6.13 Siendo así, teniendo en cuenta que el demandante suscribió contratos administrativos de servicios cuando se encontraba vigente su relación laboral a plazo indeterminado, es de verse que, con ello su situación encuadra dentro del supuesto c) del fundamento anterior, motivo por el cual los contratos administrativos de servicios (folios 04/08-33/115-170), suscritos durante el periodo que van desde el 01 de abril de 2013 en adelante, devienen en inválidos y carecen de eficacia, es decir, no enervan ni afectan la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada del demandante; debiendo reconocérsele al mismo la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada, que se remonta desde el 01 de enero de 2013 en adelante.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>6.14 Además de lo antes referido, debe tenerse en cuenta que el presente pronunciamiento no limita el derecho del accionante a exigir el pago de beneficios sociales, en la oportunidad que estime conveniente, dada la naturaleza laboral de la relación contractual que mantuvo con la demandada, habiéndose dilucidado en líneas precedentes que la misma se desarrolló bajo el régimen laboral de la actividad privada, a plazo indeterminado.</p> <p><u>7. En cuanto a la aplicación del denominado Precedente Huatuco al presente caso.-</u></p> <p>7.1. En lo que respecta al probable ámbito de aplicación, para los obreros municipales, del denominado precedente Huatuco, contenido en la Sentencia recaída en el Expediente N° 05057- 2013-PA/TC, cabe indicar que el propio Tribunal Constitucional acaba de emitir un nuevo pronunciamiento, a modo de precisión del citado precedente, en el Expediente N° 06681-2013- PA/TC Lambayeque, en el cual, además de señalar otros aspectos no menos importantes, ha establecido que:</p> <p><i>"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 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° 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) (lo enfatizado y subrayado es nuestro)."</i></p> <p>7.2. En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente vinculante N° 05057-2013-PA/TC, la Corte Suprema a través de la Casación Laboral N° 12475-2014 Moquegua, estableció como criterio jurisdiccional de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, en qué casos no se aplica el precedente vinculante en mención:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y 											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Competitividad Laboral y Leyes especiales.</p> <p>b. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley N° 24041.</p> <p>c. Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>d. Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).</p> <p>e. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.</p> <p>f. Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.</p> <p>7.3. Siendo así, siguiendo los lineamientos establecidos, a modo de precisión, por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, en lo que respecta a los obreros municipales, se tiene que para los mismos no se aplica el precedente Huatuco, por cuanto se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, al tener una norma especial y más favorable que así lo contempla, conforme al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, por lo que, si bien es cierto los mismos cumplen una función pública, también lo es que no forman parte de la carrera administrativa, por ende, al demandante no le es aplicable el precedente Huatuco.</p> <p><u>8. Con relación al vínculo contractual entre las partes a plazo indeterminado.-</u></p> <p>8.1. Respecto al segundo hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada que reconozca al demandante el derecho a ser considerado como trabajador contratado permanente bajo el alcance del Decreto Legislativo N° 728.</p> <p>8.2. Al respecto, habiéndose determinado que las labores como Apoyo al Custodio – Vigilancia son de naturaleza permanente, en tal sentido, considerando que el actor tiene la condición o cumple las labores de obrero; le corresponde el régimen laboral privado; y al encontrarse en dicho régimen le son aplicables todas las normas que regulan dicho régimen laboral; entre ellos a lo previsto por el artículo 3° del Decreto Supremo 001-98-TR, que establece que todo trabajador debe ser incorporado en las planillas de remuneraciones dentro de las 72 horas de iniciado el vínculo laboral; disposición que resulta compatible con el Decreto Supremo N° 018- 2007-TR, que regulan el régimen de las planillas electrónicas.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>8.3. Por lo que, ésta Judicatura concluye que la demandada está obligada a incorporar al actor en las planillas de remuneraciones de los trabajadores sujetos al régimen laboral que tengan la condición de obreros, con plazo de contratación a plazo indeterminado, desde el 01 de enero de 2013 en adelante; por lo que, debe ampararse dicha pretensión.</p> <p>9. De los costos y costas procesales.-</p> <p>9.1. Las costas y costos procesales según el artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados, pero si deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, precisándose su cuantía o modo de liquidación; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la misma ley que señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, en tal sentido, atendiendo a lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria en materia laboral, habiendo sido condenada la demandada con las pretensiones invocadas en éste proceso, cabe exonerarla de la obligación de pagar las costas, dada su condición de entidad pública, empero atendiendo a lo previsto en la séptima disposición complementaria de la NLPT, corresponde condenarla con el pago de los costos del proceso, concepto que, dadas las incidencias del proceso, al haberse realizado en dos audiencias, en las que el abogado de la parte demandante participó solo en una, corresponde ser fijado, a modo de liquidación, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada. Siendo que, para hacer efectivo los mismos deben cumplirse con la debida acreditación del pago los tributos previstos en el artículo 418° del Código Procesal Civil.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02

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

Descripción de la decisión	<p>indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el periodo detallado en el considerando 8.3. de la presente.</p> <p>3. CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada.</p> <p>4. CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada.</p> <p>5. NOTIFICAR la presente a las partes conforme a lo previsto por ley.-</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					X						
----------------------------	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02

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

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p><i>adelante, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL, a plazo indeterminado, en los citados periodos.</i></p> <p>4. <i>ORDENAR a la demandada cumpla con incorporar al actor como servidor público (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el periodo detallado en el considerando 8.3 de la presente.</i></p> <p>5. <i>CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada".</i></p> <p>II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LA DEMANDADA, A</p> <p>De folios 224 a 229 obra el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Público de la citada municipalidad, sosteniendo los siguientes agravios:</p> <p>(i) Que, su representada desconoce que los períodos en los cuales el demandante prestó servicios como locador, sean de naturaleza laboral, siendo que el contrato de Locación de Servicios ha sido definido en el artículo 1764° del Código Civil, como aquel acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.</p> <p>(ii) El régimen CAS al haber sido reconocido como un régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2010-PI/TC, debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065- 2011-PCM, siendo que: "No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales".</p> <p>(iii) El Juez de la causa dispone la incorporación del demandado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, sin tomar en consideración los precedentes vinculantes recaídos en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC, esto es, que haya ingresado a la administración</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>						<p style="text-align: center;">X</p>					
--	---	---	--	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

	<p>pública mediante un concurso público y abierto en una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada sin tener en consideración lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley del Marco del Empleo Público, que establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.</p> <p>(iv) Se puede apreciar del escrito de la demanda, se peticiona que se declare la desnaturalización e invalidez de los contratos suscritos por la parte del actor y mi representada, solicitándose a su vez reposición e incorporación bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 y el pago de sus beneficios sociales. Estando a ello el juez de forma flagrante viola el principio de congruencia procesal, siendo que el juez va más allá del pedido de la parte demandante, puesto que ordena que se reponga al actor con la misma remuneración percibida por un trabajador que tenga el mismo cargo en la fecha en que se haga efectiva la reposición, no siendo ello pues materia del presente proceso, ni mucho menos se tomó como punto controvertido en la audiencia de juzgamiento.</p> <p>(v) Asimismo, conforme se aprecia en la Resolución N° Cuatro de fecha 06.11.2018, el Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, resuelve fijar en su fundamento diez los costos procesales equivalente a cuatro (04) URP, sin expresar motivación alguna que determine de manera clara la decisión adoptada por su judicatura al otorgarle dicho monto -según vuestro Despacho- solo por haber asistido a una audiencia, conforme se visualiza en el fundamento ocho de la resolución materia de apelación.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02
 El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

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

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de hechos y 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	[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]
Motivación de hechos	<p>III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS LEGALES Objeto del recurso de apelación PRIMERO: El artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al caso de autos, precisa que el recurso de apelación: “(...) tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”. Asimismo, el artículo 366° del mismo Código, precisa puntualmente en lo que respecta a la fundamentación del agravio: “El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria”.</p> <p>Delimitación del problema jurídico SEGUNDO: Conforme a lo fundamentado en el recurso de apelación, se procederá a delimitar la materia de conflicto que, en esta sede de apelación toca resolver. Bajo un contexto de la justificación de las decisiones judiciales (expresar las razones que sustenten la decisión judicial), la solución dependerá del tipo de problema que pueda plantearse en cada caso. Teniendo en cuenta que la demandada incide en cuestionar la existencia de una relación laboral, el caso que nos ocupa se trata básicamente de dos problemas jurídicos:</p> <p>a) Un PROBLEMA DE PRUEBA de los hechos alegados, esto es, determinar si entre las partes ha existido una relación laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada o una relación contractual de naturaleza civil; y según sea el caso, establecer si procede o no, el reconocimiento de los derechos del régimen laboral de la actividad privada.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). sí cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). sí cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). sí cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					X					40

<p>b) Así también se presenta un PROBLEMA DE RELEVANCIA , por cuanto se trata de determinar si al demandante le es aplicable el precedente vinculante emitido en el Expediente N° 5057-2013-AA /TC, caso Rosa Beatriz Huatuco Huatuco, y por tanto, respecto a la imposibilidad de ordenarse la incorporación al régimen laboral de la actividad privada, por no haber ingresado por concurso público en plaza presupuestada vacante, que forme parte de la carrera administrativa. En consecuencia, este Colegiado Superior, a continuación, procederá a resolver los agravios propuestos por la parte demandada.</p> <p>ANÁLISIS DEL FONDO DEL ASUNTO A) SOBRE EL PROBLEMA DE PRUEBA TERCERO: La parte demandada sustenta en parte su defensa en que entre las partes ha existido una relación contractual de naturaleza civil mas no una relación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada. A continuación, se presentará la argumentación jurídica que refutará esta tesis planteada. En el recurso de apelación en concreto se sostiene básicamente que el demandante se encontraba contratado por locación de servicios conforme a lo previsto en el artículo 1764° del Código Civil, no generándole durante dicho periodo vínculo laboral alguno.</p> <p><i>Sobre los periodos laborados y contratación</i> 2.1. Conforme se advierte de los actuados el demandante ha realizado labores de manera continua y de carácter manual como - apoyo al custodio- vigilancia - para la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales de la emplazada; hecho que se verifica con los contratos de locación de servicios, contratos administrativos de servicios, boletas de pago obrantes a folios 04 a 86 y de 112 a 170, constancias de trabajo emitido por la demandada obrantes a folios 87 a 89, comprobantes de pago, órdenes de servicio y recibo por honorarios a folios 172 a 183, Informe N° 190-2 018-MPCP-SGRH-ASA de fecha 31 de julio del 2018 obrante a folios 111, presentado por la demandada; documentos con los cuales se corroboran los siguientes periodos laborados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Primer periodo: Desde el 01 de enero del 2013 al 31 de marzo de 2013, bajo contratos de locación de servicios, según contratos de trabajo obrante a folios 05/07 y constancia de trabajo a folios 88. ➤ Segundo periodo: Desde el 01 de abril del 2013 en adelante, bajo Contratos Administrativos de Servicios, según contratos de trabajo y constancia de trabajo a folios 88. <p><i>Primacía de la realidad</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2.2. En ese contexto, se advierte continuidad en las labores como apoyo al custodio en los periodos contratados. A fin de determinar si entre las partes, durante el periodo de contratación bajo locación de servicios, existió una relación de naturaleza civil o laboral, con independencia del contenido de los contratos, dicha relación debe ser analizada a la luz del principio laboral de Primacía de la Realidad, principio que el Tribunal Constitucional define como:</p> <p><i>“Un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico y concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, a mérito del cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (...)”.</i></p> <p>En efecto, bajo este principio se busca generar protección tutelar a la parte más débil de la relación laboral. "Es así, que constituye una expresión de este principio cuando se verifica la relación laboral encubierta por un contrato civil, declarando la relación laboral misma a plazo indeterminado"</p> <p>Contrato de trabajo de naturaleza laboral</p> <p>2.3. El artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, qu e aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado". Se precisa que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: 1) la prestación personal por parte del trabajador, 2) la remuneración, y 3) la subordinación frente al empleador.</p> <p>2.4. Siendo ello así, de la revisión de los actuados se tiene que, en el presente caso, concurren los tres elementos constitutivos de toda relación laboral en el campo de los hechos, que a continuación se detallan:</p> <p>a) Prestación Personal</p> <p>En principio cabe señalar que: "por el contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad que pueda sub contratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o mejores calidades técnicas o profesionales. La obligación asumida por el trabajador es personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo".</p> <p>En cuanto a la prestación personal: se encuentra acreditada</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>con los contratos de locación de servicios, ordenes de servicios, comprobantes de pago constancias de trabajo y recibo por honorario emitidos por la demandada, que por sus cualidades y características detalladas en los mismos como apoyo al custodio-vigilancia - para la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales, labores que significan función principal y permanente de la municipalidad, conforme así se encuentra establecido en el artículo 85° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.</p> <p>Sobre la naturaleza permanente de las labores de apoyo al custodio/ serenazgo, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 01767-2012-PA-TC/AYACUCHO, en su fundamento 5, estableció que: "Este Colegiado considera pertinente recordar que en reiterada jurisprudencia ha precisado que las labores de la guardia ciudadana, Serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero y que estas no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo, por ser la "seguridad ciudadana" una de las funciones principales de las municipalidades, y estar sujeta a un horario de trabajo y a un supervisor jerárquico (STC N° 03334-2010-PA/TC, 02237-2008-PA/TC, 06298-2007-PA/TC y 00998-2011-PA/TC, 06235-2007-PA/TC, 4058-2008-PA/TC, entre otras).</p>												
<p>Motivación de derecho</p>	<p>b) Subordinación</p> <p>La subordinación supone que, por el contrato de trabajo, el trabajador sujeta su labor a la dirección y control del empleador. Esta característica es exclusiva de la relación laboral. (...). El poder de dirección del empleador lo faculta a dirigir, fiscalizar y sancionar a sus trabajadores. Sin embargo, ello no implica que el empleador ejerza dichas facultades siempre, basta con que el empleador tenga la potestad de dirigir al trabajador y que este tenga la obligación de sujetarse a dicha dirección.</p> <p>Cabe precisar que, a diferencia de un contrato de trabajo de naturaleza laboral, en el contrato de locación de servicios, "la dirección y control del servicio las realiza quien trabaja, sin sujeción a quien lo contrata; quien contrata el servicio se limita a exigir una prestación diligente o un resultado sin dirigir ni controlar a quien trabaja. El locador dirige y controla su propio trabajo, y se compromete a realizarlo de manera diligente, personalmente o con ayuda de dependientes. (...). Por su parte, el comitente se limita a indicar qué servicio requiere. No tiene ningún tipo de injerencia sobre el trabajo del locador ni de sus dependientes, no existe subordinación como en la relación laboral. El</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>					<p>X</p>						

<p>locador no debe ser dirigido, fiscalizado ni sancionado durante el desarrollo de su prestación, pues no se encuentra sujeto a la dirección de quien lo contrata".</p> <p>En el caso que se analiza, la entidad demandada tenía la obligación de acreditar la existencia de autonomía y/o independencia en las actividades realizadas por el demandante conforme el artículo 23° incisos 1 y 2 de la nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT); sin embargo, ésta no ha aportado medio probatorio que acredite tal situación, por el contrario y conforme a lo actuado en el presente proceso, se ha podido determinar que el demandante al celebrar los contratos de locación de servicios con su empleadora, no gozaba de autonomía e independencia en la labor que desempeñaba como apoyo al custodio-vigilancia; es así, que a efectos de ejecutar la prestación de su servicio necesariamente debía someterse a la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales de la demandada, ya que por sí mismo y por la naturaleza de su servicio, no contaba con autonomía para decidir aspectos sustanciales de sus actividades; en tal sentido, el demandante debía sujetarse a un horario de trabajo, la emplazada debía determinar dónde, cuándo y cómo ejecutaría sus actividades, careciendo de todo sentido lógico presumir que el demandante tenía autonomía o independencia al momento de prestar sus servicios.</p> <p>Respecto a la labor subordinada del vigilante o guardián, el Tribunal Constitucional, ha enfatizado que, "(...) ya este Tribunal ha señalado que la labor que realiza un vigilante o guardián tiene la característica de ser permanente, subordinada y, además, por su propia naturaleza, está sujeta a un horario de trabajo impuesto por el empleador (Cfr. por todas, sentencia recaída en el Expediente N° 00441-2011-PA/TC).</p> <p>Asimismo, de los propios contratos de locación de servicios que corre en los actuados, se aprecia con claridad el poder de dirección que ejercía la demandada respecto a las actividades del demandante, ya que conforme se aprecia de la cláusula quinta, la entidad demandada disponía como obligación del demandante lo siguiente: "...2.- Presentar informe mensual de los servicios prestados (...)".</p> <p>De lo expuesto, se verifica que en los hechos la demandada ejercitaba el poder de dirección y supervisión y control en las labores efectuadas por el demandante; siendo así, se llega a la convicción de que se encuentra plenamente demostrada la existencia del elemento subordinación en la relación habida entre el demandante y la demandada.</p> <p>c) Remuneración</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>La remuneración es recibida por el trabajador y pagada por el empleador porque el primero presta servicios bajo la dirección y control del segundo. Lo que se remunera es la sola puesta a disposición del trabajador, sin importar si se realiza o no el trabajo efectivo, siempre que dicha decisión dependa del empleador.</p> <p>El presente caso, teniéndose presente que la labor desplegada por el demandante se ha realizado de manera personal, bajo una situación de subordinación y habiendo percibido ingresos económicos (comprobantes de pago, órdenes de servicio y recibo por honorarios), se colige que las contraprestaciones recibidas por sus servicios tienen naturaleza remunerativa (periódica y uniforme). Concurriendo de esta manera, los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.</p> <p>3.5. Siendo así, al no haberse acreditado que el demandante gozaba de autonomía o independencia en la prestación de sus servicios del 01 de enero del 2013 al 31 de marzo del 2013, se tiene que el contrato de locación de servicios se encuentra desnaturalizado, al haberse comprobado el cumplimiento de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo (Personal, Subordinación y Remuneración).</p> <p>3.6. A mayor abundamiento, es de resaltarse que en casos similares, el Tribunal Constitucional en múltiples jurisprudencias ha precisado que la labor de Apoyo al custodio/serenazgo corresponde a la labor de un obrero municipal (STC 01291-2012-PA, 01767-2012-PA, STC 003637-2012-PA, entre otros); por lo que de conformidad a lo previsto en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972: “...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”. En esa línea interpretativa, en este caso, cabe concluir que la labor efectuada por el demandante corresponde al régimen de la actividad privada.</p> <p>Siendo ello así, se concluye que la relación contractual habida entre las partes, es una de tipo laboral y no civil; en ese sentido, el agravio esgrimido que los contratos de locación de servicios no generan vínculo laboral alguno, debe desestimarse por haberse desnaturalizado dicha contratación a la luz del principio de primacía de la realidad.</p> <p>Sobre la validez de la contratación administrativa de servicios –CAS</p> <p><u>CUARTO:</u> Asimismo, se alega que <i>el Juzgado de Trabajo debe tener en consideración que el régimen CAS al haber sido reconocido como un régimen laboral especial a través</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>del Expediente N° 00002-2 010-PI/TC, debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065- 2011-PCM, que señala:" No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Le y de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales".</i></p> <p>4.1. Respecto a este extremo apelado, corresponde analizar si resulta válido la contratación del actor en su condición de obrero de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, bajo un contrato CAS (Decreto Legislativo N° 1057) y, de esa forma establecer si se encuentra comprendida dentro de los alcances del tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011- PCM, conforme se sostiene en el recurso de apelación.</p> <p>4.2.Uno de los principios que inspira el derecho del trabajo, es el Principio Protector, el cual cobra vigencia en la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor – el trabajador -, y quien contrata sus servicios – el empleador -; en tal sentido, resulta necesario compensar o nivelar la desigualdad propia de la relación de trabajo individual que resulta desfavorable al trabajador, por tal motivo, se afirma que, las normas de la legislación laboral son protectoras, lo que suele mencionar la doctrina precisamente como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo y ello se debe a que el Principio Protector constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del derecho del trabajo; principio recogido en nuestra Constitución Política (Artículo 26°).</p> <p>4.3. Se alega básicamente que el Tribunal Constitucional ha reconocido que el CAS es un régimen especial a través del Expediente N° 00002-2010- PI/TC, y por tanto el CAS sería válido. Sobre este particular, existe pronunciamientos por la Corte Suprema de Justicia de la República, "en reiterados pronunciamientos emitidos por esta Sala Suprema (Casación N° 7- 2012 La Libertad, 38-2012 La Libertad, entre otros) se ha dejado establecido que la interpretación de la sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010- PI/TC a través de la cual se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad incoada contra el Decreto Legislativo N° 1057, permite colegir con meridiana claridad que, lo que en rigor se dispuso con la misma es la validez, entendiéndose la compatibilidad, de dicha norma con la Constitución Política del Estado, pero desde la fecha de su entrada en vigencia, esto es, a partir del veintiocho de junio de dos mil ocho. Así las cosas, no obstante que se establezca que para acceder a</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tal contratación basta su sola suscripción; dicha conclusión debe necesariamente enmarcarse en el fundamento de la ratio decidendi de la sentencia constitucional cual es - según se desprende de su texto -, la inexistencia de la relación laboral alguna (encubierta o no bajo otra forma contractual) y el ejemplo de la contratación administrativa de servicios como medio de mejoramiento de tal condición del servidor. En el presente caso, se ha determinado que, en el periodo anterior a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios, los contratos de locación de servicios encubrieron una relación laboral a tiempo indeterminado, la misma que no puede desconocerse en aplicación de los principios de irrenunciabilidad de derechos y principio protector".</p> <p>Situación que se presenta en este caso, toda vez que, las contrataciones civiles mediante contratos de locación de servicios encubrieron una relación laboral y resultan ser contrataciones anteriores a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios.</p> <p>4.4. Además, tenemos el Principio de Continuidad, contenido en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo dispositivo establece "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece".</p> <p>El Tribunal Constitucional, a propósito del principio de continuidad, que se desprende del mencionado artículo 4°, nos precisa: "Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental".</p> <p>4.5. En ese sentido, teniendo en cuenta la conclusión antes arriba en cuanto a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, que resultan ser contrataciones anteriores a la suscripción del contrato administrativo de servicios ya había adquirido derechos y beneficios que le otorga un contrato de trabajo; en este caso sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por Decreto</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Legislativo N° 728, toda vez que, conforme a lo previsto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, 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.</p> <p>En efecto, en el presente caso que se analiza, los sucesivos y posteriores periodos contratados al actor mediante contrato administrativo de servicios, resultan inválidos al otorgar menores derechos y beneficios a los adquiridos durante la relación laboral encubierta por una contratación de locación de servicios; criterio que incluso lo ratifica el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral llevado a cabo en la ciudad de Lima los días 8 y 9 de Mayo del 2014, donde se estableció que para declarar la invalidez de los contratos CAS, es necesario verificar que, previo a la suscripción de los referidos contratos, el locador de servicio haya tenido en los hechos, <u>una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta</u>.</p> <p>4.6. A todo lo antes expuesto, es preciso indicar respecto a la contratación administrativa de servicios de un obrero municipal que, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 7495-2014, Cusco, ha fijado como precedente de obligatorio cumplimiento, con criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, lo siguiente:</p> <p><i>"Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios".</i></p> <p>Se adopta un nuevo criterio de interpretación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, prohibiendo la contratación de los trabajadores obreros bajo contratos administrativos de servicios, criterio que este Colegiado asume al ser ésta, un precedente de obligatorio cumplimiento; en tal sentido, queda determinado que los contratos administrativos de servicios suscritos durante <u>el 01 de abril de 2013 en adelante</u>, resultan inválidos para el demandante, correspondiéndole una contratación laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>4.7. A mayor abundamiento, en esa línea de interpretación</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que es constante, se tiene que en la Casación N° 2457-2015 - Lambayeque, entre otras, se reafirma que, los obreros municipales no pueden ser contratados mediante contratación administrativa de servicios; tiene como "Sumilla: El régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada; en consecuencia, no pueden ser contratados bajo el régimen especial del contrato administrativo de servicios".</p> <p>4.8. En consecuencia, el demandante B que tiene la condición de obrero municipal -cuya condición de obrero, no se discute en el recurso de apelación- solo puede ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso podrá ser contratado bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (lo que ocurre en el presente caso), ya que incorporarlos bajo dicho régimen se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.</p> <p>B) SOBRE EL PROBLEMA DE RELEVANCIA</p> <p>QUINTO: El segundo problema jurídico a resolver, consiste en determinar si a la demandante le es aplicable precedente vinculante emitido en el Expediente N° 5057-2013-AA/TC, caso Rosa Beatriz Huatuco Huatuco, y, por tanto, respecto al imposibilidad de ordenarse su incorporación al régimen laboral de la actividad privada, por no haber ingresado por concurso público en plaza presupuestada vacante, que forme parte de la carrera administrativa.</p> <p>5.1. Se sostiene en el recurso de apelación que, el Juez de la causa ha incorporado al demandante dentro de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 sin tener en cuenta el fundamento Constitucional recaída en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC, mediante el cual se establece como precedente vinculante que la exigencia de la: "incorporación o "reposición" a la administración pública solo proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada", así como del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley del Marco del Empleo Público, que establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.</p> <p>5.2. Sobre este particular, es menester traer a colación lo resuelto en la Casación Laboral N° 14328-2015-LIMA, de fecha 23 de Agosto de 2016, que señala:</p> <p><i>"Al respecto el precedente vinculante mencionado</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>(Huatuco) es aplicable solo en la medida en que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición del trabajador en una plaza que forme parte de la carrera administrativa, lo que no sucede en el presente caso, siendo que la demandante prestó servicios para la recurrente en la condición de obrero municipal, en ese sentido, el precedente vinculante invocado no resulta aplicable al presente caso, tal como ha sido precisado por el tribunal constitucional en la sentencia N° 6 681-2013-PA/TC (...)</i>".</p> <p>5.3 Dicho pronunciamiento supremo, tiene su origen y concordancia en la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 06681- 2013-PA/TC-LAMBAYEQUE (caso CRUZ LLAMOS); sentencia que corre una suerte de precisión del precedente Huatuco.</p> <p>En efecto, en ese caso "Cruz Llamos", las reglas del caso "Huatuco" emitido en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC fueron precisadas, partiendo de la <u>distinción entre función pública y carrera administrativa</u>, toda vez que no todas las personas que trabajan en la función pública en rigor realizan carrera administrativa ni acceden a sus puestos de trabajo por concurso público.</p> <p>De estos pronunciamientos, permiten la aplicación de la regla jurisprudencial por la reposición en la función pública, en la concurrencia copulativa de lo siguiente:</p> <p>(a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse:</p> <p>(a.1) de uno temporal o de naturaleza civil;</p> <p>(a.2) a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente.</p> <p>(b) Debe pedirse la reposición en una plaza:</p> <p>(b.1) que forma parte de la carrera administrativa;</p> <p>(b.2) a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos; y que, además:</p> <p>(b.3) se encuentre vacante; y</p> <p>(b.4) presupuestada</p> <p>En el presente caso, el demandante B, por la naturaleza de su labor, al estar trabajando como apoyo al custodio-vigilancia en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales de la demandada, se encuentra considerado para efectos legales como obrero, sujeto al régimen de la actividad privada conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, plaza que no forma parte de la carrera administrativa a la cual corresponda ingresar por concurso público, que se encuentre vacante y presupuestada; entonces, no se cumple con el presupuesto (b); tanto más si, en este caso no se pide reposición sino la incorporación al régimen</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laboral de la actividad privada, toda vez que a la fecha de presentación de la demanda mantenía vínculo laboral vigente.</p> <p>5.4 A mayor abundamiento tenemos que la Corte Suprema en la CASACIÓN LABORAL N° 12475-2014-MOQUEGUA, estableció como criterio jurisdiccional de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, en qué casos no se aplica el precedente vinculante establecido en STC Exp. 05057- 2013-PA/TC (Caso Huatuco Huatuco), siendo entre otros el siguiente:</p> <p>(...) c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>En virtud a lo precedentemente expuesto, se concluye que el demandante no se encuentra dentro de los alcances del precedente Huatuco (Exp. 05057- 2013-PA/TC); corresponde entonces, el reconocimiento de una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado, al incurrir en invalidez los contratos administrativos de servicios suscritos.</p> <p>5.5 En consecuencia, el demandante B, por la naturaleza de su labor, al estar trabajando como apoyo al custodio-vigilancia en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales, se encuentra considerado para efectos legales como obrero, plaza que no forma parte de la carrera administrativa. Corresponde entonces, declarar la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritas entre las partes, conforme se ha motivado debidamente en la sentencia impugnada.</p> <p>Sobre los costos del proceso</p> <p>SEXTO: Respecto a la condena de costos procesales, se sostiene que, <i>en la Resolución N° Cuatro de fecha 06.11.2018, el Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, resuelve fijar en su fundamento diez los costos procesales equivalente a cuatro (04) URP, sin expresar motivación alguna que determine de manera clara la decisión adoptada por su judicatura al otorgarle dicho monto -según vuestro Despacho- solo por haber asistido a una audiencia, conforme se visualiza en el fundamento ocho de la resolución materia de apelación.</i></p> <p>6.1 Al respecto, cabe indicar que la condena de costos es un pronunciamiento del órgano jurisdiccional en virtud del cual se impone, a una de las partes de un proceso, el pago de los costos derivados de los honorarios del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial correspondiente. Sobre el particular el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), establece que, la condena en costos no</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>requiere ser demandados; sin embargo, su cuantía o modo de liquidación debe ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la citada ley, que dispone que, la condena en costos se regula conforme a la norma procesal civil.</p> <p>6.2 Ahora bien, la NLPT trae consigo una innovación en cuanto a la condena de los costos de los procesos cuando la parte vencida corresponde a una entidad del Estado, es así que, en su Séptima Disposición Complementaria señala: “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”.</p> <p>En tal sentido, la ley confiere al Juez laboral la facultad de poder imponer la condena de costos a cargo de las entidades del Estado, no siendo ésta una obligación de imposición de costos procesales; sin embargo, tal facultad que otorga el legislador tiene que necesariamente sustentarse en la conducta procesal de la parte demandada, esto es, corresponderá tal condena, entre otros supuestos, en aquellos en los cuales hubiese existido un ánimo dilatorio o se hubiese dificultado el acceso a los medios probatorios.</p> <p>6.3 Siguiendo esta línea de razonamiento, se tiene lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, que faculta al Juzgador a determinar el importe de los costos, es así, que señala:</p> <p><i>“...De manera excepcional, el Juez en resolución debidamente motivada regula la proporción que debe pagar cada sujeto procesal atendiendo a la actividad procesal desplegada. Por el mismo motivo, un sujeto procesal puede ser eximido de la condena en costas y costos, por decisión debidamente fundamentada”</i>.</p> <p>6.4. Desde dicha perspectiva se tiene que en el presente caso, el presente proceso se ha sustanciado en dos audiencias de conciliación y juzgamiento; asimismo, se tiene que la demandada ha interpuesto apelación contra la sentencia; sin embargo, debe tenerse en cuenta que en el presente caso, no se evidencia que la demandada haya actuado de forma maliciosa con el objeto de dilatar o entorpecer el desarrollo del proceso, por el contrario sólo ha ejercido su derecho al contradictorio; en ese sentido, atendiendo a la participación del Abogado de la demandante, las dificultades procesales, la conducta procesal de la demandada y la naturaleza del derecho discutido, este Superior Colegiado considera que el importe fijado por el juzgado de primera instancia por concepto de costos del proceso el equivalente a 4 URP vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada, es razonable y se encuentra conforme a ley y a los actuados; en consecuencia, este último</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>agravio también merece desestimarse.</p> <p>Sobre la alegación de falta de congruencia procesal al ordenar la reposición</p> <p>SETIMO: Por último, la demandada señala como agravio que, del escrito de la demanda, se peticona que se declare la desnaturalización e invalidez de los contratos suscritos por la parte del actor y mi representada, solicitándose a su vez reposición e incorporación bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 y el pago de sus beneficios sociales. Estando a ello el juez de forma flagrante viola el principio de congruencia procesal, siendo que el juez va más allá del pedido de la parte demandante, puesto que ordena que se reponga al actor con la misma remuneración percibida por un trabajador que tenga el mismo cargo en la fecha en que se haga efectiva la reposición, no siendo ello pues materia del presente proceso, ni mucho menos se tomó como punto controvertido en la audiencia de juzgamiento.</p> <p>Sobre este particular, dicha alegación carece de sustento real, por cuanto en el presente proceso no se tuvo como pretensión la reposición, ni pago de beneficios sociales (ver escrito de demanda obrante a folios 89 a 95), sino el reconocimiento de la relación de naturaleza laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 por desnaturalización de los contratos de locación de servicios e invalidez de los contratos administrativos de servicios celebrados entre las partes, por lo que dicho agravio debe desestimarse.</p> <p>Conclusión del Colegiado:</p> <p>OCTAVO: El demandante B, por la naturaleza de sus labores, al estar trabajando como apoyo al custodio-vigilancia, se encuentra considerado para efectos legales como obrero municipal, en concordancia con la jurisprudencia de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional citado precedentemente, no forma parte de la carrera administrativa; razón por la cual, no se encuentra dentro de los alcances del precedente Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC); correspondiendo entonces, el reconocimiento de una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado, al ser declarados desnaturalizados sus contratos de locación de servicios e inválidos los contratos administrativos de servicios.</p> <p>En tal sentido, al haberse desestimado los agravios propuestos por la parte demandada, corresponde confirmar la sentencia apelada.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Descripción de la decisión	<p><i>costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada".</i></p> <p>Notifíquese y devuélvase al juzgado de origen.</p> <p>Señores. O (Presidente) P R</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. si cumple</p>					X						
----------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02

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

Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, EN EL EXPEDIENTE N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-PUCALLPA. 2023.** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Chimbote, 10 de enero del 2023.



AMALIA RUAS CRUZ
Código estudiante: 1806171061
DNI: 77512977