



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE
CONTRATO DE TRABAJO, EXPEDIENTE N° 00570-
2022-0-2601-JR-LA-02, DISTRITO JUDICIAL DE
TUMBES – TUMBES, 2023.**

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

AUTORA

CHIROQUE PEREYRA, YESSICA LILIANA

ORCID: 0000-0002-9978-1788

ASESOR

RUEDA ZEGARRA, WILFREDO SALVADOR

ORCID: 0009-0000-2049-2135

TUMBES - PERÚ

2023



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0154-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **12:00** horas del día **29** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Presidente
GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Miembro
LIVIA ROBALINO WILMA YECELA Miembro
Mgtr. RUEDA ZEGARRA WILFREDO SALVADOR Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO, EXPEDIENTE N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02, DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES - TUMBES, 2023.**

Presentada Por :
(2106152068) **CHIROQUE PEREYRA YESSICA LILIANA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Presidente

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Miembro

LIVIA ROBALINO WILMA YECELA
Miembro

Mgtr. RUEDA ZEGARRA WILFREDO SALVADOR
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO, EXPEDIENTE N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02, DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES - TUMBES, 2023. Del (de la) estudiante CHIROQUE PEREYRA YESSICA LILIANA, asesorado por RUEDA ZEGARRA WILFREDO SALVADOR se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 15% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 03 de Abril del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

**Con todo mi amor a mis queridos
padres:**

Mis primeros maestros, a ellos por darme la vida y valiosas enseñanzas a quien mi Dios los tenga en su santa gloria, descansando en su paz.

AGRADECIMIENTO

A mi Dios Todopoderoso:

Creador de los cielos y la tierra y creador del hombre en la tierra, por haberme dado la vida y conservarla, para poder lograr mis objetivos.

A mi familia:

Por haberme brindado el apoyo de estudiar la profesión a la que en estos momentos me mantengo a culminar.

INDICE GENERAL

	Pág.
Título de la tesis.....	i
Acta de sustentación	ii
Constancia de originalidad.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Indice general.....	vi
Lista de cuadros de resultados	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Enunciado del problema	5
1.4. Objetivos.....	6
II. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases Teóricas.....	15
2.2.1. Procesales.....	15
2.2.1.1. El Proceso Laboral.....	15
2.2.1.1.1. Definiciones.....	15
2.2.1.1.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral	16
2.2.1.1.2.1. Principio de intermediación	16
2.2.1.1.2.2. Principio de oralidad	16
2.2.1.1.3. Fines del proceso laboral	17
2.2.1.2. La Prueba	17

2.2.1.2.1. Definiciones.....	17
2.2.1.2.2. Concepto de prueba para el Juez.....	18
2.2.1.2.3. El objeto de la prueba	18
2.2.1.2.4. El Principio de la Carga de la Prueba	19
2.2.1.2.5. Valoración y apreciación de la prueba	19
2.2.1.2.6. Sistemas de valoración de la prueba.	20
2.2.1.2.6.1. El sistema de la tarifa legal.	20
2.2.1.2.6.2. Sistema de la libre apreciación	20
2.2.1.2.6.3. Sistema de la Sana critica	21
2.2.1.2.7. Las Pruebas actuadas en el proceso Laboral.....	21
2.2.1.3. La Demanda y la Contestación de la Demanda	22
2.2.1.3.1. La Demanda.....	22
2.2.1.3.2. La Contestación de la Demanda.	23
2.2.1.3.2.1. Requisitos y contenido de la contestación a la demanda	23
2.2.1.4. La Sentencia.....	24
2.2.1.4.1. Definiciones	24
2.2.1.4.2. Regulación de las sentencias en la norma Procesal Laboral.....	25
2.2.1.4.3. Estructura de la sentencia	25
2.2.1.4.3.1. Parte Expositiva.	25
2.2.1.4.3.2. Parte Considerativa.	26
2.2.1.4.3.3. Parte Resolutiva.	26
2.2.1.4.7. Principios relevantes en el contenido de una sentencia	26
2.2.1.4.7.1. El principio de congruencia procesal.....	26
2.2.1.4.7.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales	27
2.2.1.5. Los Medios Impugnatorios	28
2.2.1.5.1. Definición	28

2.2.1.5.2. Fundamentos de los Medios Impugnatorios	29
2.2.1.5.3. Clases de Medios Impugnatorios	29
2.2.1.5.3.1. El Recurso de Reposición.	30
2.2.1.5.3.2. El Recurso de Apelación.	30
2.2.1.5.3.3. El Recurso de Casación.	30
2.2.1.5.3.4. El Recurso de Queja.	30
2.2.2. Sustantivas.	31
2.2.2.1. Derecho del Trabajo	31
2.2.2.1.1. Conceptos.....	31
2.2.2.1.2. Elementos de la Relación Laboral	32
2.2.2.1.2.1. Prestación personal de servicios	32
2.2.2.1.2.2. Subordinación	33
2.2.2.1.2.3. Remuneración	33
2.2.2.2. El Contrato de Trabajo	33
2.2.2.2.1. Concepto	33
2.2.2.2.2. Elementos de la Relación Laboral	34
2.2.2.2.2.1. Prestación personal de servicios	34
2.2.2.2.2.2. Remuneración	34
2.2.2.2.2.3. Subordinación	35
2.2.2.2.3. Tipos de Contrato de Trabajo.....	35
2.2.2.2.3.1. El contrato de trabajo a plazo indeterminado	35
2.2.2.2.3.2. El contrato de trabajo a plazo fijo.....	35
2.2.2.2.3.3. El contrato de trabajo a tiempo parcial	36
2.2.2.2.3.4. Los contratos indeterminados de trabajo	36
2.2.2.2.3.5. Los contratos modales de trabajo.....	36
2.2.2.2.3.6. Los contratos especiales de trabajo.....	37

2.2.2.3. Extinción de la Relación Laboral.....	37
2.2.2.3.1. Concepto	37
2.2.2.3.2. Causas	38
2.2.2.3.3. La jubilación como causa de extinción del contrato de trabajo	38
2.2.2.4. El Despido Laboral	39
2.2.2.4.1. Concepto	39
2.2.2.4.2. Causales de despido	40
2.2.2.4.3. Tipos de Despido	40
2.2.2.4.3.1. Despido Nulo	40
2.2.2.4.3.2. Despido Arbitrario	41
2.2.2.4.3.3. Despido Legal	41
2.2.2.4.3.4. Despido Fraudulento.....	42
2.2.2.5. Los beneficios sociales	42
2.2.2.5.1. Concepto	42
2.2.2.5.2. Componentes de los beneficios sociales	43
2.2.2.5.2.1. Gratificaciones legales	43
2.2.2.5.2.2. Asignación familiar	43
2.2.2.5.2.3. Compensación por tiempo de servicios (CTS)	44
2.2.2.5.3. Determinación del monto de los beneficios sociales	44
2.2.2.5.3. Criterios de los beneficios sociales	44
2.3. Hipótesis	47
III. METODOLOGÍA	48
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.....	48
3.2. Unidad de análisis	51
3.3. Variables. Definición y operacionalización	52
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información.....	54

3.5. Método de análisis de datos	55
3.6. Aspectos éticos.....	57
VI. RESULTADOS	59
V. DISCUSION.....	1
VI. CONCLUSIONES.....	4
VII. RECOMENDACIONES	7
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	9
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	17
Anexo 2. Evidencia objeto de estudio	19
Anexo 3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	70
Anexo 4. Lista de cotejo	80
Anexo 5. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	90
Anexo 6. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias	102
Anexo 7. Declaración de compromiso ético y no plagio	167

LISTA DE CUADROS DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Tumbes	78
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primer Juzgado Laboral – Distrito Judicial de Tumbes	80

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes - Tumbes. 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 parciales que comprenden la parte expositiva, considerativa y resolutive de la primera sentencia revelan son de rango: mediana, alta y muy alta; mientras que de la segunda sentencia: alta, muy alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, son de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En primera instancia fue declarada fundada la demanda sobre Nulidad de Resolución Administrativa y en segunda instancia se confirmó la sentencia.

Palabras clave: Administrativo, calidad, contencioso, nulidad y sentencia.

ABSTRACT

The research had as a problem: What is the quality of the first and second instance judgments on Nullity of Administrative Resolution, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00570-2022-0-2601-JR-LA-02, of the Judicial District of Tumbes - Tumbes. 2023?. The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of a quantitative-qualitative type, descriptive exploratory level, and a non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling. Observation and content analysis techniques were used to collect the data, and a checklist validated by expert judgment as an instrument. The partial results that comprise the expository, considering and operative parts of the first sentence reveal their range: very high, very high and very high; while of the second sentence: very high, very high and very high. In conclusion, the quality of the judgments of first and second instance, are of rank: very high and very high; respectively. In the first instance, the claim for Nullity of the Administrative Resolution was declared well-founded and in the second instance, the sentence was confirmed.

Keywords: Administrative, quality, contentious, annulment and sentence.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La presente investigación que se reportara en el presente proyecto está centrado al análisis de dos sentencias emitidas en un proceso laboral, las mismas se encuentran comprendidas en un expediente judicial sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo del expediente N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02, tramitado en el Segundo Juzgado de Trabajo Supra provincial perteneciente al Distrito Judicial de Tumbes, 2023.

Una institución indispensable para el desarrollo de la humanidad es el Poder Judicial. Desde el momento en que el hombre vive en grupo, surgen inevitablemente los conflictos: pretender construir una sociedad sin discrepancias ni controversias es una insensatez. Dado que los bienes terrenales son limitados, de primera intención los hombres compiten por obtener su parte y muchas veces, pelean por ello. Pero si esto es así, no cabe duda de que la vida humana solo es posible si existe un árbitro que permita definir los derechos y conciliar los intereses antes de llegar a la destrucción irracional de todos contra todos.

Una adecuada administración de justicia necesita de ciertas exigencias que se traduzcan en una rápida y eficiente atención a los usuarios respecto de sus conflictos con relevancia jurídica de manera que los ciudadanos vean garantizados sus derechos como fin último de alcanzar justicia.

En definitiva, el sistema de administración de justicia atraviesa por una situación crítica, muy cuestionada por la sociedad en la mayor parte de los casos se imparte justicia o se brinda justicia comprada o donde inocentemente un imputado es recluido en un establecimiento penitenciario, lo cual nos permite contextualizar en diferentes ámbitos.

En el hermano país de México, Cuz (2020) comenta que la justicia que demora no es justicia. La administración de justicia permite resolver los problemas sociales que se generan en la población con la intención de evitar que cada uno busque justicia por propia mano, esta es la principal función de un Estado de derecho, de igual manera debe mantener el orden social. Sin embargo, en algunos estados de México se puede apreciar que existe mucha influencia de los gobernadores sobre la decisión de los jueces, perdiéndose de esta manera la independencia e imparcialidad que deben mantener los jueces, doblegándose a las condiciones políticas de los gobernadores.

España, según Linde (2019) considera que el poder judicial, uno de los tres poderes del Estado, se encuentra mal visto por la población, así se reflejan en las encuestas tanto públicas como privadas, esto se debe a su pésimo servicio de justicia demostrando lentitud en la resolución de los casos, así como la falta de independencia de los magistrados, lo cual genera desconfianza e inseguridad en el pueblo español. Este problema de administración de justicia se remonta a varias décadas que años tras años no se ha podido apreciar una evolución, muy por el contrario, se observa cada vez más lentitud, servicio ineficiente, sin independencia fiable, lo que no brinda un Estado de derecho que se sustente en la seguridad para el pueblo democrático que lo

consideran como un riesgo que poco a poco se desmorona. De no ser considerado para la búsqueda de soluciones efectivas, esto conducirá al país a un abismo, aproximándose a un país tercermundista.

Huerta (2021) refirió que nadie pensaba que la pandemia del Coronavirus sería tan devastadora para el mundo entero, lo que obligó al sistema de administración de justicia a adoptar formas innovadoras de seguir los procesos, sobre todo en materia laboral. En el Perú rige la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo desde el año 2010. Viene aplicándose con bastante éxito en casi todas las cortes superiores. Podrá ser materia de crítica o de elogios la forma en que se aplica esta norma en nuestro territorio nacional. Lo cierto es que su gran mérito es haber disminuido el tiempo en que se resuelven los casos judiciales laborales. Hoy en día, el proceso no dura más de tres años, salvo situaciones excepcionales. En promedio, en Lima, los casos que llegan hasta la corte suprema demoran en resolverse en ese tiempo; si no califica para el recurso de casación, seguramente estamos hablando de dos años y a veces de un año y en algunas cortes incluso en plazos mucho menores, principalmente en función de la carga procesal que soportan. De otro lado, tanto en los órganos jurisdiccionales como en los estudios jurídicos, implementar el teletrabajo que ya tiene regulación legal en nuestro país, aunado a las últimas disposiciones dadas por el Gobierno (trabajo remoto), así como el trabajo a domicilio.

La dimensión del sistema corporativo o norteamericano, es reflejo del funcionamiento de un solo cuerpo autónomo e independiente como lo es el judicial. La administración depende de su propio brazo técnico, el cual provee de los insumos

técnicos y tecnológicos de avanzada para optimizar el perfil organizacional, además, desarrolla una función pedagógica de sus componentes, esto significa que capacita y prepara a los futuros funcionarios judiciales de las Cortes Estatales, de manera que para laborar en ellas, se requiere obligatoriamente una licenciatura de la institución académica. Y el sistema institucionalista o latinoamericano, el menos apropiado de todos, sin embargo, se encuentra vigente en los países hispanos, el sistema de Estado Constitucional en reemplazo del Estado de Derecho clásico, el principal componente del mismo es la difusión de órganos constitucionales autónomos, con funciones propias y exclusivas, que no dependen de ningún poder del Estado, pero que inciden en sus funciones de manera indirecta. (Villalobos, 2017)

En la sede del Poder Judicial se conoce que la administración de justicia es un trabajo articulado con el fin de mejorar los servicios que se brindan a los ciudadanos que recurren a las instancias de la Administración de Justicia, el presidente del Gobierno Regional y el Señor Presidente del Poder Judicial, suscribieron un importante convenio de cooperación interinstitucional que mejorará la infraestructura de los órganos jurisdiccionales de la jurisdicción de la Corte Superior de Justicia de Tumbes.

Dentro de nuestra Provincia de Tumbes los órganos jurisdiccionales competentes en la actualidad no prestan las suficientes garantías al momento que emiten sus fallos finales debido a la carencia de motivación que existe en las resoluciones judiciales y al recurso de derecho al proceso impugnatorio de instancia. La problemática que hoy atraviesa el Distrito Judicial de Tumbes, es el desinterés que

se muestra por parte de los administrados que pertenecen a las aéreas administrativas alegan que hay mucha carga procesal y esto se debe a la falta recursos humanos que tiene este distrito, es por ello que debido a esta carga procesal y carencia de personal los procesos exceden los plazos estipulados y establecidos en la normatividad para su satisfactoria culminación.

Por su parte, los hechos expuestos sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales. (Uladech, 2014)

Es así que en el marco de ejecución de la línea de investigación referida cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es determinar su característica ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido.

1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, 2023?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Tumbes - Tumbes, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

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

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

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Egas (2021) en su tesis titulada de maestría de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Ecuador titulada “La motivación de las resoluciones judiciales y su incidencia en la seguridad jurídica”, tuvo como objetivo fundamentar doctrinariamente cómo la motivación de las sentencias contribuye a brindar seguridad jurídica a los fallos judiciales. La metodología utilizada 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 Concluye: 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 Republica de Ecuador.

Zapirain (2020) en su tesis titulada de doctor de la Universidad del país Vasco España titulada: “La sentencia en el proceso de trabajo”, tuvo como 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 utilizada fue de tipo cualitativo, la recolección de información son fuentes documentales, aplicando la

técnica observacional y analítica. Concluye: 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.

Guevara (2019) en su tesis titulada de la Universidad Regional Autónoma investigación Colombia titulada “Análisis Jurídico Comparativo de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de tres Países Bolivarianos (Ecuador, Bolivia, Perú)”, tuvo como Objetivo Construir un análisis jurídico mediante la comparación de las normas jurídicas referentes a la estabilidad laboral existentes en Ecuador, Bolivia y Perú. La metodología utilizada se lleva a cabo mediante la recopilación y análisis de información jurídica, desde una perspectiva descriptiva, explicativa y propositiva, ya que además de suministrar un análisis de la problemática ocasionada se propondrá el análisis de la estabilidad laboral de los tres Países Bolivarianos (Ecuador, Bolivia, Perú). Concluye: 1) En este análisis jurídico se investigó la estabilidad laboral y los tipos de contratos de los trabajadores existentes de cada País. 2) En Ecuador la obligatoriedad de la contratación bajo la modalidad de contrato indefinido que rige del año 2015 si afectó un índice de crecimiento de la masa laboral; debido a que el empleador debe considerar que la liquidación al terminar la relación laboral deberá contemplar el cálculo del rubro por despido intempestivo. 3) En Bolivia no existe estabilidad laboral por que concurre varios tipos de contratos de duración determinada.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Arrascue y Tananta (2021) en su tesis titulada de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto 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”, tuvo como objetivo determinar cómo vulnera el contrato por locación de servicios los derechos fundamentales de los obreros de la Municipalidad en estudio. La metodología utilizada 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. Concluye: 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.

Sánchez y Rodríguez (2019) en su tesis titulada de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XI Trujillo, 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”, tuvo como objetivo 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 utilizada fue no experimental, descriptivo y transversal, la recolección de información fue cuestionario y guía de análisis, aplicando la técnica de encuesta y análisis documental. Concluye: 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.

Según Claudio (2018) en su tesis titulada de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Perú titulada Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 01913-2014-0 1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín, 2018, tuvo como objetivo 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 mencionado. La metodología utilizada fue de tipo Cuantitativo – Cualitativo. Concluye: 1) Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes fue de rango muy alta 2) Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta 3) Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango alta.

2.1.3. Antecedentes locales

Yarleque (2021) en su tesis titulada de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Tumbes titulada “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Reposición; en el Expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02; del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2021”, tuvo como objetivo determinar la calidad de las sentencias mencionadas. La metodología utilizada fue de tipo mixto, nivel de investigación exploratorio - descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal; donde la muestra seleccionada fue un expediente con sentencia firme y consentida sobre reconocimiento del vínculo laboral y reposición, cuya pretensión fue la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y reposición laboral, el cual fue seleccionado utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, utilizando como instrumento una lista de cotejo. El resultado respecto de la sentencia de primera instancia fue que cumplió con 36 parámetros de 30, donde 8 corresponden a la parte expositiva, 18 a la parte considerativa y 10 a la parte resolutive; en cuanto a la segunda instancia, la sentencia cumplió con 29 parámetros de 30, donde 8 corresponden a la parte expositiva, 12 a la parte considerativa y 9 a la parte resolutive. Concluye que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral y reposición en el expediente de estudio, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisdiccionales pertinentes aplicados en el presente estudio.

García (2020) en titulada de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Tumbes titulada “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre

Reconocimiento de Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado, en el Expediente N° 00485-2015-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes- Tumbes, 2020”, tuvo como objetivo determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, contrato de trabajo a plazo indeterminado según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 00485-2015- 0-2601-JR-LA-02 Del Distrito Judicial de Tumbes. Tumbes. 2020. La metodología utilizada es de tipo, cuantitativa cualitativa, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados han revelado que la calidad de la parte expositiva y resolutive, pertenecientes a la sentencia emitida en primera instancia fueron de rango muy alta muy alta y muy alta, así mismo la sentencia emitida en segunda instancia es de rango muy alta, alta y muy alta. Concluye que las sentencias emitidas tanto en primera y segunda instancia son de rango muy alta muy alta y muy alta respectivamente.

Bustamante y Peña Cobeña (2018) en su investigación titulada “Efectos Sociales y Financieros del Incumplimiento del Pago de las Obligaciones Previsionales del Trabajador de la Municipalidad Provincial de Tumbes en el Periodo 2000 – 2010.” tuvo como objetivo determinar los efectos sociales y financieros del incumplimiento del pago de las obligaciones previsionales del trabajador de la Municipalidad Provincial de Tumbes, durante el periodo 2000-2010. El estudio fue tipo descriptivo simple y diseño no experimental, la población 208 trabajadores (activos y jubilados)

de la Municipalidad y la muestra 66, seleccionados de forma estratificada y al azar. Los trabajadores y jubilados como la Municipalidad se vieron perjudicados social, económica y financieramente, por las acciones legales que emprendan las entidades receptoras por el recupero de los aportes previsionales no pagados, situación que les originó embargos en sus cuentas corrientes que afectan el normal desarrollo del gobierno municipal. Se reportó como resultados: a) La cuantía del incumplimiento del pago de las obligaciones previsionales del trabajador de la MPT en el período 2000 al 2010 fue de S/. 1,564,123.14, y durante todo el periodo que comprende 1994 hasta 2015 fue de S/. 1,767,094.91; b) Los efectos sociales al trabajador por el incumplimiento del pago de las obligaciones previsionales del trabajador de la MPT fueron: i) demora de más de 3 meses en el reconocimiento de sus pensiones o el retiro voluntario a los 65 años, ii) problemas graves de salud por la incertidumbre y depresión abrupta en la percepción de ingresos posterior al cese en la Municipalidad y el inmediato disfrute de una jubilación digna, y iii) la dramática situación extrema de algunos jubilados que llegaron a la muerte y no pudieron en vida recibir una pensión de jubilación; c) los efectos sociales y financieros a la Municipalidad por el incumplimiento del pago de las obligaciones previsionales del trabajador fueron: la imagen de una institución mal administrada por sus funcionarios y autoridades, el alto costo que debió reconocer por cada trabajador que debía jubilarse mediante pago o cobranza judicial de elevados montos de multas y el reconocimiento de las utilidades generadas por su fondo; y, e) El valor actuarial de la deuda pendiente generada por incumplimiento del pago de las obligaciones previsionales del trabajador ascendía a S/. 15,243,123.45, pero el reconocimiento dado por el Decreto Legislativo N° 1275 permitió la reprogramación, la cual ascendió al momento de la suscripción del

Convenio con el MEF de S/. 11,491,717.20.

2.2. Bases Teóricas.

2.2.1. Procesales.

2.2.1.1. El Proceso Laboral

2.2.1.1.1. Definiciones

Para Chirinos (2020) el proceso laboral se anota como uno de aquellos procesos sociales, por excelencia, a partir de la cual la ciencia jurisdiccional - procesal ha logrado profundos avances, cuyo fundamento se encuentra en la necesidad de tutela de los propios derechos sociales, léase derechos laborales constitucionalizados, derechos humanos o fundamentales. Dentro de este contexto, se puede verificar que, el proceso laboral se encuentra estructurado bajo el influjo del principio dispositivo (consecuencia del reconocimiento que el Estado moderno hace del derecho de los ciudadanos al derecho de acción o a la jurisdicción), con actuación del principio inquisitivo como una forma de garantizar la tutela de los derechos indisponibles que contemplan las normas laborales (sustantivas).

Arévalo (2018) el Derecho del Trabajo es una disciplina en la que el estudio de sus funciones nos permite apreciar con mayor claridad, tanto su impulso de advenimiento que da lugar a su origen, así como los modos de manifestación, que concretan el proceso de este surgimiento. Las primeras son fuentes reales o materiales, mientras que las segundas son las fuentes formales.

Según de Litalia, en Anacleto (2017) el proceso laboral puede definirse como el conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez, la disciplina

del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de las controversias colectivas, intersindicales no colectivas e individuales del trabajo y de toda otra controversia referente a normas sustantivas del trabajo.

Cabe precisar que la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece en su Artículo III de la parte preliminar los fundamentos del proceso laboral y precisa que: en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, 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. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, menores de edad y personas con discapacidad.

2.2.1.1.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral

2.2.1.1.2.1. Principio de inmediación

Por este principio se concibe al proceso como un escenario, en el cual es imprescindible, en un primer momento la estrecha vinculación entre el juez y las partes, un contacto directo y personal, en lo que respecta al proceso, si perder la perspectiva de objetividad e imparcialidad del proceso. (Cañote, 2019)

2.2.1.1.2.2. Principio de oralidad

En este principio destaca la predominancia del uso de la palabra hablada sobre la escrita en el desarrollo de las diligencias judiciales, sin embargo, ello no significa la desaparición de las actuaciones escritas (Vela, 2019)

2.2.1.1.3. Fines del proceso laboral

El objetivo de este proceso, es enmendar los Litis causadas en base a las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están descartadas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones laborales. Dichos problemas podrían ser personales, colectivos y ser aludidos sobre temas sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

2.2.1.2. La Prueba

2.2.1.2.1. Definiciones

De la misma manera, en su sentido común, la prueba como un instrumento que sirve para demostrar la verdad de una proposición afirmada; pero que según las concepciones actuales, prueba ya no significa la demostración de la verdad de los hechos controvertidos, sino determinar o fijar formalmente los hechos mediante determinados procedimientos. (Montoya, 2020)

Los medios probatorios son aquellas herramientas procesales aportadas por las partes y solicitadas por el Juez, que la ley reconoce como adecuadas para demostrar la veracidad de los hechos discutidos en el proceso obtenido a través de los medios probatorios. Mientras que la NLPT expresa que son finalidades del medio probatorio los siguientes i) acreditar la existencia y veracidad de los hechos expuestos por las partes; ii) crear en el Juez convicción respecto de los hechos materia de la controversia; iii) Servir de fundamento a las decisiones judiciales. (Arévalo, citado en Rodríguez,

2018)

Es necesario establecer un concepto de la Prueba y para ello debemos recurrir a su sentido etimológico, pues la palabra prueba, deriva del término latín probatio o probationis, que a su vez procede del vocablo probus que significa: bueno, por tanto, lo que resulta probado es bueno y se ajusta a la realidad; de lo que se infiere, que probar consiste en verificar o demostrar la autenticidad de una cosa. (Rojas, 2019)

2.2.1.2.2. Concepto de prueba para el Juez

La prueba está constituida por la actividad procesal de las partes y del propio juez o tribunal encaminada a la determinación de la veracidad o no de las afirmaciones que sobre los hechos efectúan las partes siendo necesario añadir que esta actividad ha de desarrollarse a través de los cauces legalmente establecidos y de acuerdo con los principios que rigen en este ámbito. (Rioja, 2017)

La prueba dentro del marco procesal tiene como finalidad el generar convicción en el juzgador para lograr que pueda dirimir la controversia en sentencia favorable del justiciable que propone la prueba con certeza y en congruencia con las afirmaciones pretendidas. (Rodríguez, 2018)

2.2.1.2.3. El objeto de la prueba

León citando a Couture (2020) expresa como la parte oferente presenta cada medio probatorio al proceso, en distinto caso, todo se circunscribe a la audiencia destinada en la que el juez podrá tomar conocimiento de cada medio probatorio y su relación instrumental a lo que quiere probar.

Viene a ser una noción objetiva, porque no se contempla en ella la persona o parte que debe suministrar la prueba de esos hechos o de alguno de ellos, sino el panorama general probatorio del proceso, pero recae sobre hechos determinados sobre los cuales versa el debate o la cuestión voluntariamente planteada y que debe probarse, por constituir el presupuesto de los efectos jurídicos perseguidos por ambas partes, sin cuyo conocimiento el Juez no puede decidir. (Rodríguez, 2018)

2.2.1.2.4. El Principio de la Carga de la Prueba

Franciscovic (2019) indica que puede renunciar o desistirse de su petición que puso en movimiento el proceso o bien puede dejarlo en abandono, no precisamente, por intervención extraña ni por coacción, sino porque es de su propio interés abandonarlo o impulsar el proceso para conseguir lo que ha pedido. Éste interés propio lo hace titular de la carga de la prueba de todo lo que puede serle favorable, en cambio su desinterés no da lugar a sanción jurídica, de ahí que se excluye del concepto de carga la obligación, porque no hay tutela de un interés ajeno, sino el propio.

Precisa Bustamante (2020) que el concepto de carga, une dos principios procesales: el principio dispositivo e inquisitivo, el primero por corresponder a las partes disponer de los actos del proceso; el segundo, que deriva del interés público preservado por el Estado. Si bien la parte interviene voluntariamente en el proceso, es de su cargo aportar a la búsqueda de lo que pide; caso contrario se atenderá a las consecuencias, que le pueden ser desfavorables.

2.2.1.2.5. Valoración y apreciación de la prueba

La valoración y aprobación de la prueba, se manifiesta como el examen mental

que se realiza con el fin de obtener las conclusiones respecto del mérito que puede tener un medio probatorio con la finalidad de formar convicción en el Juez al momento de tomar su decisión. (Fernández, 2018)

Según Rodríguez (2018) al referirse a las pruebas legales manifiesta que el juzgador es el encargado de asignarle la valoración y apreciación adecuada según se ajuste al caso, por esta razón considera por ejemplo que un documento poseerá mayor valor de probación comparándolo con un testimonial. Sustenta su posición argumentando que un documento es inamovible, fijo, estable frente a una testimonial que puede verse influenciado y por ende presentará variación, modificación según intereses.

2.2.1.2.6. Sistemas de valoración de la prueba.

Señala Bustamante (2020) que la doctrina establece tres sistemas en la apreciación o valoración de la prueba judicial:

2.2.1.2.6.1. El sistema de la tarifa legal.

Este sistema el legislador le da el poder jurisdiccional al magistrado para la valoración de cada medio probatorio. El razonamiento o la actitud crítica del magistrado carecían de valor.

2.2.1.2.6.2. Sistema de la libre apreciación

Este sistema permite configurar el juicio sobre el hecho, orientado tendencialmente a fundar una versión verdadera de hecho que se puedan sostener en la aproximación del juicio a la realidad empírica, puede realizarse en el proceso. Este tipo de valoración expresa la intuición subjetiva inexplicable e indescifrable del

magistrado, no se acerca a la realidad de los hechos.

2.2.1.2.6.3. Sistema de la Sana crítica

Es el sistema que faculta al magistrado apreciar libremente la prueba, respetando las reglas de la lógica y demás máximas de experiencia. En la lógica el magistrado debe tener en cuenta los principios de identidad, del tercer excluido, doble negación y contradicción, siendo incluido en las máximas de experiencia del conocimiento científico del derecho, la moral y la ética.

2.2.1.2.7. Las Pruebas actuadas en el proceso Laboral

En el caso de estudio se ofrecieron los siguientes medios probatorios:

1. Copia de la Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N° 193-99-SE-TP-CME-PJ.
2. Copia de la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 058-2008-P/PJ de fecha 31 de agosto del 2008.
3. Copia de la Resolución 305-2011-P/PJ de fecha 31 de agosto del 2011.
4. Copia de la Resolución expedida por la Primera Sala Laboral Permanente de Lima en el expediente N° 192-2008-AP, Acción Popular.
5. Copia de la Resolución expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica sobre Acción Popular interpuesta por el Sindicato Único de Trabajadores del Poder Judicial contra el Poder Judicial.
6. Constancia de pagos correspondientes al periodo 1999 al 2002 y del 2008 al 2011.

7. Copia Fedateada de Constancia de Trabajo expedida por la Oficina de Gerencia de Personal y Escalafón del Poder Judicial.

2.2.1.3. La Demanda y la Contestación de la Demanda

2.2.1.3.1. La Demanda

Según Hurtado (2020) la demanda se determina en todos sus aspectos como un escrito formal en el cual son plasmados de forma verdadera datos del órgano judicial al que se presenta y de las partes demandante y demandada. Las demandas suelen contener: direcciones de domicilios reales o jurídicos, el objeto de la disputa, los hechos relevantes, fecha de interposición de la misma y la firma del actor. En países como el Perú la norma dice que además de los medios probatorios la demanda debe haber correlación entre el orden de tiempo en que se realizaron los hechos alegados y los medios de prueba.

Según Bautista (2019) la demanda es el acto procesal por el cual una persona que se considera afectada en sus derechos, inicia una acción contra otra a fin de obtener la tutela judicial efectiva. Es el trámite que inicia una acción judicial y debe reunir ciertas características.

Es un acto de iniciación procesal, no implica necesariamente el planteamiento de un conflicto suscitado entre dos partes y el consiguiente reclamo de una sentencia de fondo que lo dirima, sino que se configura, con motivo de la petición formulada ante el órgano judicial, por una persona distinta de este a fin de que se disponga la apertura y el ulterior trámite de un determinado proceso. (Narváez, 2018)

2.2.1.3.2. La Contestación de la Demanda.

Según (Narváez, 2018) como aquel acto procesal real realizado por una parte denominada demandado, por el que éste se opone a lo pretendido por el demandante, argumentando las razones, tanto de hecho como de derecho, que justifican la postura que defiende y que tiene como finalidad que la resolución final del proceso que se dicte, esto es la sentencia, recoja su absolución, rechazando las pretensiones condenatorias del demandante.

Según Palacios (2018) sostiene que la contestación puede consistir en la oposición a esas pretensiones, o el allanamiento a las mismas cuando considera que la acción ejercitada tiene fundamento. En el caso de oposición, el demandado puede admitir los hechos alegados, en cuyo caso no será preciso practicar pruebas sobre los mismos, o negarlos, lo que obligará al actor a probar lo que dice en la demanda como fundamento de su pretensión.

2.2.1.3.2.1. Requisitos y contenido de la contestación a la demanda

Artículo 442.- Al contestar el demandado debe:

1. Observar los requisitos previstos para la demanda, en lo que corresponda.
2. Pronunciarse respecto de cada uno de los hechos expuestos en la demanda. El silencio, la respuesta evasiva o la negativa genérica pueden ser apreciados por el Juez como reconocimiento de verdad de los hechos alegados.
3. Reconocer o negar categóricamente la autenticidad de los documentos que se

le atribuyen, o aceptar o negar, de igual manera, la recepción de documentos que se alega le fueron enviados. El silencio puede ser apreciado por el Juez como reconocimiento o aceptación de recepción de los documentos.

4. Exponer los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara.
5. Ofrecer los medios probatorios.
6. Incluir su firma o la de su representante o de su apoderado, y la del Abogado.
El secretario respectivo certificará la huella digital del demandado analfabeto.

2.2.1.4. La Sentencia

2.2.1.4.1. Definiciones

La sentencia, es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada del ejercicio del derecho de acción y del derecho de contradicción, en la sentencia el juez resuelve y se pronuncia sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito de fondo del demandado. (Franciscovic, 2019)

Benitez (2018) señala que la sentencia es el acto jurídico procesal emanado del Juez y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso e impidiendo su reiteración futura.

Según (Nava, 2018) es un acto jurisdiccional en esencia y en la cual se dice dentro de ella el acto culminatorio pronunciado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunal Colegiado de Circuito, Juez de Distrito o Superior del Tribunal que haya cometido la violación en los casos en que la ley así lo establezca, por el que se resuelve si concede, niega o sobresee el amparo solicitado por el quejoso en contra del acto reclamado a la autoridad Responsable.

2.2.1.4.2. Regulación de las sentencias en la norma Procesal Laboral

La Sentencia se encuentra regulada en el artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, es importante precisar que en este artículo se establece que el juez para motivar su decisión recoge los fundamentos de hecho y derechos esenciales que le permitan expedir una sentencia justa y debidamente motivada.

2.2.1.4.3. Estructura de la sentencia

A decir de Pérez (2018) tenemos la siguiente estructura:

2.2.1.4.3.1. Parte Expositiva.

Constituye el preámbulo de la misma, contiene el resumen de las pretensiones del demandante y del demandado, así como las principales incidencias del proceso, como el saneamiento, el acto de la conciliación la fijación de puntos controvertidos, la realización del saneamiento probatorio y la audiencia de pruebas en un breve resumen si ella se hubiere llevado a cabo. Ello implica que solamente encontremos los principales actos procesales realizados durante el desarrollo del proceso, mas no actos meramente incidentales que no influyen o tienen importancia en el mismo; así, como ejemplo, no encontraremos el escrito de una de las partes solicitando variación de domicilio procesal o cambio de abogado u una nulidad o rectificación de resolución.

2.2.1.4.3.2. Parte Considerativa.

En esta parte encontramos los fundamentos o motivaciones que el juez adopta y que constituyen el sustento de su decisión. Así evaluará los hechos alegados y probados por el demandante y el demandado, analizando aquellos que son relevantes en el proceso, por ello no encontramos decisión jurisdiccional alguna en la que el juez detalle cada uno de los medios probatorios admitidos y lo analice independientemente, sino que realiza una evaluación conjunta.

2.2.1.4.3.3. Parte Resolutiva.

Finalmente, el fallo que viene a ser el convencimiento al que el juez ha arribado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnado, por lo que los efectos de esta se suspenden.

2.2.1.4.7. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

2.2.1.4.7.1. El principio de congruencia procesal

Implica, por un lado, que el Juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro lado, la obligación de los magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios. (Montoya, 2020)

De igual manera, Pérez y Gardey (2018) indica que el principio de congruencia procesal rige la actividad procesal, por la cual se obliga al órgano jurisdiccional a emitir un pronunciamiento sobre las pretensiones que han sido propuestas por las partes en el proceso. También se refiere en el sentido, que al respetar el principio de congruencia procesal, se garantizaría el derecho a motivar las relaciones judiciales.

Nos dice según Cajas (2017) que este principio al juez no le corresponde emitir una sentencia ultra petita (más allá del petitorio), ni extra petita (diferente al petitorio), y tampoco citra petita (con omisión del petitorio), bajo riesgo de incurrir en vicio procesal lo que puede ser motivo de nulidad o de subsanación (en vía de integración por el Juez superior), según sea el caso.

2.2.1.4.7.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

Para Fernández, (2018) motivar en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión.

Según Alsina (2019) tenemos que la sentencia no sólo debe resolver la cuestión sometida a la decisión del juez sino que también debe llevar al ánimo de los litigantes la convicción de que han sido considerados todos los aspectos de la misma y tomadas en cuenta sus respectivas alegaciones. Ello sólo se consigue con la motivación de la sentencia sea la exposición de los fundamentos que han determinado

la decisión, lo cual, por otra parte, es de esencia en un régimen republicano en el que el juez ejerce la jurisdicción por delegación de la soberanía que reside originariamente en el pueblo y que tiene derecho a controlar sus actos.

2.2.1.5. Los Medios Impugnatorios

2.2.1.5.1. Definición

Varela (2021) indica que los medios de impugnación se pueden definir como los actos de contradecir, combatir o refutar alguna acción judicial. Son importantes porque siempre que hay un conflicto, el juez entra a decidir, decide sobre el desacuerdo de las partes haciendo primar unas pretensiones sobre las otras.

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin de que se anule o revoque éste, total o parcialmente. (Munayco, 2020)

Según Anacleto (2018) es una herramienta de carácter procesal avalado por la ley el mismo que otorga a los sujetos procesales y a los terceros legitimados a solicitar al juez responsable del proceso a uno de instancia superior directa para que reexamine un acto procesal o en el último caso, si la circunstancia lo amerita todo el proceso con la finalidad de que se ordene su anulación de todo lo actuado o de forma parcial.

Los medios impugnatorios son actos procesales que se caracterizan por ser formales y motivados. Representan manifestaciones de voluntad realizadas por las partes dirigidas a denunciar situaciones irregulares vicios o errores que afectan a uno o más actos procesales, y a solicitar que el órgano jurisdiccional revisor proceda a su revocación o anulación, eliminándose de esta manera los agravios inferidos al impugnante derivados de los actos del proceso cuestionados por él. (Chirinos, 2020)

2.2.1.5.2. Fundamentos de los Medios Impugnatorios

Según Ramos (2018) sostiene que los medios impugnatorios comprenden a los remedios y los recursos. Los remedios atacan a actos jurídicos procesales no contenidos en resoluciones; ante una deficiencia del emplazamiento de la demanda porque no se ha recaudado todas las copias, el demandado puede devolver la cédula, advirtiendo esta deficiencia, a fin de que sea notificado debidamente. Los recursos, en cambio, atacan exclusivamente a las resoluciones.

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgares una actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos. (Neves, 2018)

2.2.1.5.3. Clases de Medios Impugnatorios

A decir de Bustamante (2020) en el Art. 35 del TUO de la Ley 27584 Ley del proceso contencioso administrativo establece que los medios impugnatorios son:

2.2.1.5.3.1. El Recurso de Reposición.

Es un recurso para que el mismo órgano y por ende la misma instancia, reponga su decisión (la reconsidere, la revoque) por contrario imperio. Se trata entonces de una media no devolución lo que constituye una excepción dentro de los recursos.

2.2.1.5.3.2. El Recurso de Apelación.

Se trata de un medio que permite a los litigantes llevar ante el tribunal de segundo grado una resolución estimada injusta, para que la modifique o revoque, según el caso.

2.2.1.5.3.3. El Recurso de Casación.

Es un medio de impugnación por regla general de resoluciones finales esto es de las que deciden el fondo del proceso dictadas en apelación y en algunos casos en única instancia a fin de que el Tribunal funcionalmente encargado de su conocimiento verifique un examen de la aplicación del Derecho realizada por el por el órgano a quo o de la observancia de determinados requisitos y principios del proceso que por su importancia se elevan a la categoría de causales de la Casación.

2.2.1.5.3.4. El Recurso de Queja.

El remedio procesal tendiente a obtener que el órgano judicial competente para conocer en segunda o tercera instancia ordinarios tras revisar el juicio de admisibilidad formulado por el órgano inferior revoque la providencia denegatoria de la apelación declare a ésta por consiguiente admisible y disponga sustanciarla en la forma y efectos que correspondan.

2.2.2. Sustantivas.

2.2.2.1. Derecho del Trabajo

2.2.2.1.1. Conceptos

Desde el punto de vista jurídico según Delgado (2020) el derecho del trabajo es la disciplina jurídica que regula la relación de trabajo surgida entre una persona natural que presta un servicio personal y se denomina trabajador a otra persona natural o jurídica que se beneficia de ese trabajo y se denomina empleador. Esa relación de trabajo esta mediada por el elemento de la subordinación en virtud del cual el empleador tiene el poder de disposición patrimonial, ordenación del trabajo, poder reglamentario, poder disciplinario, el deber de asistencia y su responsabilidad por los actos del trabajador.

El trabajo es la actividad humana fundamental para la vida y está encaminada a la utilización o transformación de las fuerzas naturales y a la consecución de bienes y servicios. El trabajo es en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y confiere un valor, del bien que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad es todo tipo de actividad humana que se realiza para transformar la naturaleza y procurarse los elementos necesarios para la subsistencia, la familia o del entorno más cercano, así como para la propia realización personal, es decir, para desarrollar nuestro proyecto de vida. (Landa, 2017)

Según Portugez (2019) define que el derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado por ende los estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio donde existan oportunidades de empleo productivo.

Por su parte el Tribunal Constitucional ha precisado el contenido esencial del derecho al trabajo en el Exp. 1124-2001-AA/TC: Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

2.2.2.1.2. Elementos de la Relación Laboral

Según Portugez (2019) la doctrina y normatividad vigente son elementos de la relación laboral:

2.2.2.1.2.1. Prestación personal de servicios

Según el artículo 5° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. 003-97-TR, establece que los servicios que son considerados dentro de la relación laboral deben ser prestados de forma directa sólo por el trabajador de forma natural.

2.2.2.1.2.2. Subordinación

Según el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. 003-97-TR, entiende como aquella relación jurídica en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador y esta a su vez faculta al empleador a dirigir la actividad del trabajador con su poder de dirección, asimismo, puede fiscalizar y sancionar de acuerdo con las facultades que son conferidas por la normatividad y el reglamento interno de trabajo.

2.2.2.1.2.3. Remuneración

Según el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. 003-97-TR, se entiende como el integro que percibe el trabajador por sus servicios en dinero o especies cualquiera sea la forma o denominación que le dé siempre que sea de su libre disposición.

2.2.2.2. El Contrato de Trabajo

2.2.2.2.1. Concepto

Según Portugez (2019) un contrato es un acuerdo verbal o escrito que crea, modifica, regula o extingue relaciones jurídicas entre las personas. El contrato de trabajo es un acuerdo entre el empleador y el trabajador que crea la relación laboral, por la que el trabajador labora bajo la dirección y control del empleador a cambio de una remuneración.

Chavez (2018) es el acuerdo de voluntades mediante el cual se regula la prestación personal de servicios que efectúa una persona natural que se denomina trabajador, el cual estará bajo subordinación o dependencia de otra persona, ya sea

natural o jurídica a quien se le denomina empleador, dicha prestación se realiza a cambio de una remuneración.

Señala Gómez (2019) el contrato de trabajo es el acuerdo que se establece entre una persona física (el empresario) y una persona física o jurídica (el empleador) por medio del cual se detallan las condiciones para la realización de determinado trabajo o prestación de un servicio por cuenta y subordinación del empleador y con su dirección, a cambio de una retribución dineraria o sueldo.

2.2.2.2.2. Elementos de la Relación Laboral

2.2.2.2.2.1. Prestación personal de servicios

En el artículo 5° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral puede leerse que los servicios, para ser de naturaleza laboral, deben ser prestado 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. (Portugez, 2019)

2.2.2.2.2.2. Remuneración

La remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador debe ser entendida como aquel derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria y tiene una estrecha relación con el derecho a la vida acorde con el principio derecho a la igualdad y la dignidad, amén que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana. (Portugez, 2019)

3.2.2.2.2.3. Subordinación

Según Portugez (2019) es el vínculo que tienen el empleador y el trabajador en una relación laboral. De dicho vínculo surge el poder de dirección. Este poder de dirección implica la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y cuando lo crea conveniente poder sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad. Este es el elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios.

2.2.2.2.3. Tipos de Contrato de Trabajo

Según Portugez (2019) señala los siguientes tipos de contrato de trabajo que existen:

2.2.2.2.3.1. El contrato de trabajo a plazo indeterminado

A este contrato también se le suele llamar contrato de trabajo a plazo indefinido o estable. Un contrato de este tipo no tiene que constar por escrito. Basta pues, el acuerdo verbal entre trabajador y empleador.

2.2.2.2.3.2. El contrato de trabajo a plazo fijo

A este contrato también se le suele llamar contrato de trabajo sujeto a modalidad. Un contrato de este tipo tiene que cumplir una serie de requisitos legales para ser válido; entre ellos, que conste por escrito y precise la causa objetiva que justifica la contratación temporal. Existen diversas modalidades de contrato de trabajo a plazo fijo (necesidades del mercado, inicio o incremento de actividad, reconversión empresarial, etc.), cada una de las cuales busca atender una necesidad transitoria específica del empleador.

2.2.2.2.3.3. El contrato de trabajo a tiempo parcial

A este contrato también se le suele llamar contrato part-time. Un contrato de este tipo tiene que cumplir una serie de requisitos legales para ser válido; entre ellos, que conste por escrito y que el trabajador realice menos de 4 horas diarias en el promedio semanal. Los trabajadores a tiempo parcial no tienen los mismos derechos que los trabajadores a plazo indeterminado o a plazo fijo. Por ejemplo, no tienen derecho al pago de la CTS ni tienen derecho a la protección contra el despido arbitrario.

2.2.2.2.3.4. Los contratos indeterminados de trabajo

Son aquellos que al ejecutarse presentan características que no corresponden a los criterios que definen a los contratos especiales o modales de trabajo como protección contra el despido arbitrario, jornadas reales de trabajo en vez de utilizar las legales, remuneraciones generalmente más altas, fácil recurso a las libertades públicas colectivas: sindicación, negociación colectiva, huelga, participación. Formación profesional continua, siempre y cuando dichas contrataciones de trabajo se hayan perfeccionado conforme al Art. 4º, primera parte, del TUO.LP.CL-728 y pospuesto el periodo de prueba. (Art. 10º del TUO)

2.2.2.2.3.5. Los contratos modales de trabajo

Es causal, puesto que para su suscripción el empleador debe consignar en forma concreta su periodo de tiempo y el origen de la contratación, vale decir, la razón del contrato, el fin perseguido, su porque bajo sanción de acordársele su desnaturalización. Es formal, puesto que se requiere que conste necesariamente por escrito, donde deberán detallarse las condiciones de la relación laboral en la que

discurrirá su ejecución.

2.2.2.2.3.6. Los contratos especiales de trabajo

Los contratos especiales de trabajo pueden ser contratos consensuales de naturaleza indeterminada si la especialidad responde a ciertas condiciones de trabajo (textiles, marinos mercantes, panaderos, pescadores profesionales, trabajadores del hogar, etc.); pueden ser asimismo, contratos consensuales de duración determinada (trabajadores de construcción civil, de aeronavegación, agricultores de temporada, etc.); pueden presentarse como contratos formales para desarrollar actividades más o menos prolongadas en el tiempo (contrato de trabajo de los extranjeros, deportistas profesionales, menores de edad, etc.). Son pues, contratos que adoptan diferentes formas y modos de trabajo, pero que se diferencian de los contratos indeterminados y modales de trabajo porque poseen una legislación especial y permanecerán bajo su respectiva egida mientras no se dicte un cuerpo laboral refundido o único.

2.2.2.3. Extinción de la Relación Laboral

2.2.2.3.1. Concepto

Señala Portugez (2019) la extinción de la relación laboral supone la cesación definitiva de las obligaciones recíprocas derivadas del contrato de trabajo, entendido como aquel en que dos personas (trabajador y empresario) se obligan mutuamente a trabajar y a remunerar o retribuir el trabajo efectivamente realizado.

Es el fenecimiento del vínculo subordinado entre el empleador y el trabajador por causas específicas contemplada en la legislación laboral común, pero pocas veces por decisión voluntaria del servidor o por libre acuerdo entre uno y otro.

De verificarse estas condiciones, debe respetarse el principio de legalidad en el despido. La cual supone que la causal de despido debe de encontrarse expresamente establecidas en las normas legales; y por otro lado debe de comprobarse la falta cometida o causal que se le imputa al trabajador. (Toyama y Vinatea, 2018)

2.2.2.3.2. Causas

Según Morón (2020) sostiene que son causas de extinción del contrato de trabajo lo siguiente:

- La jubilación
- La muerte del trabajador
- La muerte del empleador si es persona natural
- La invalidez absoluta permanente
- La dimisión del trabajador
- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad
- El acuerdo entre trabajador y empleador.

2.2.2.3.3. La jubilación como causa de extinción del contrato de trabajo

La obtención de una pensión de jubilación, constituye una casual de extinción de la relación laboral conforme al literal f) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-T.

Por su parte, el artículo 21 de la indicada norma dispone que la jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión. El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que este inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión. La jubilación es obligatoria y automática en caso de que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.

2.2.2.4. El Despido Laboral

2.2.2.4.1. Concepto

El despido de trabajo es la ruptura del vínculo laboral entre trabajador y empleador, por decisión de este último, pudiendo estar justificada o no. Es una de las formas para extinguir el contrato laboral y debe cumplir varios requisitos para ser válida. En primer lugar, el despido debe encontrarse motivado por una causa reconocida en la ley, atribuible al trabajador. Caso contrario, el despido es inválido y cabe restituir al trabajador en su puesto o también puede ser indemnizado económicamente. Además, todo despido debe seguir un procedimiento para ser considerado válido. No se puede ejecutar de forma inmediata. (Montoya, 2020)

Según Blancas (2018) Cuando se da la extinción unilateral por parte del empresario de la relación contractual de un empleado o colectivo de trabajadores hablamos de un despido. En otras palabras, la definición de despido encaja con la irrupción de contrato laboral entre el trabajador y la empresa. Lo habitual es que tras un despido laboral se obtenga una indemnización por parte del trabajador.

2.2.2.4.2. Causales de despido

Según Anaclero (2018) las causas según lo establecido por nuestra legislación laboral, podemos reunir las en dos grandes bloques:

- Despido por incumplimiento grave y culpable del trabajador.
- Despido por circunstancias objetivas.
- Despidos colectivos, fundadas en causas económicas, técnicas de organización o de producción.
- Despidos por fuerza mayor

2.2.2.4.3. Tipos de Despido

Señala Horacio (2020) donde sostiene que los tipos de despido que se dan son:

2.2.2.4.3.1. Despido Nulo

Es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios; si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad del despido y ésta es declarada fundada, éste tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de las remuneraciones dejadas de percibir salvo que opte por una indemnización por despido.

2.2.2.4.3.2. Despido Arbitrario

Es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar está en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo.

El artículo 34° de la LPCL establece que frente al despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° como única reparación por el daño sufrido. Siendo el monto de la indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. El monto de la indemnización por despido arbitrario en el caso de contratos a plazo fijo es igual a una remuneración y media mensual por cada mes que falte para completar el plazo estipulado en el contrato con un máximo de 12 remuneraciones.

2.2.2.4.3.3. Despido Legal

Este puede ser utilizado por el empleador cuando un trabajador ha incurrido en alguna de las causales señaladas en la norma que pueden estar relacionadas con la conducta o con la capacidad del trabajador. Siendo para ello necesario que el empleador siga el procedimiento establecido en la ley, es decir el preaviso correspondiente para que el trabajador se defienda de los hechos que se le imputan o pueda demostrar su capacidad.

2.2.2.4.3.4. Despido Fraudulento

Es el despido que se produce de forma perversa, abusiva o desleal, en donde el empleador crea prueba fraudulenta o simulada con la finalidad de perjudicar al trabajador y que será utilizada o empleada en su contra a fin de justificar su despido. Para ello el razonamiento del Tribunal Constitucional se sustenta en el hecho de que frente a la perversidad inmersa en el acto del empleador lo que corresponde ante dicha dañosidad es la reposición del trabajador ya que una indemnización no representa la reparación correcta frente a dicha situación. El trabajador deberá plantear su correspondiente demanda por despido fraudulento vía acción de amparo solicitando su reposición o readmisión en su puesto de trabajo, en caso de que lo pretenda plantear ante la justicia ordinaria laboral a lo único que aspirara el trabajador en dicho proceso es al otorgamiento de una indemnización similar a la indemnización por despido arbitrario.

2.2.2.5. Los beneficios sociales

2.2.2.5.1. Concepto

Arce citado por Chaname (2021) expone que son aquellas retribuciones no dinerarias que reciben los trabajadores, independientemente de lo que cobran, como parte de pago de las tareas que realizan, para ahorrarles preocupaciones o para maximizar su salario.

Constituye beneficio social todo ingreso que recibe el trabajador que no esté incluido en alguno de los conceptos anteriores. Sin embargo, las definiciones contrario sensu, al no ser específicas y requerir de otros conceptos pecan de imprecisión. (Tizón,

2019)

Toyama (2018) expresa que son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente, sin tener en cuenta el carácter remunerativo, el monto o pago, lo necesario es el percibimiento del trabajador, por su condición y mandato legal, los cuales son, las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, la asignación familiar, la bonificación por tiempo de servicios, el seguro de vida, la participación laboral y la CTS.

2.2.2.5.2. Componentes de los beneficios sociales

2.2.2.5.2.1. Gratificaciones legales

Hurtado y Dávila (2016) nos da a conocer que se encuentran reguladas actualmente por la Ley N° 27735 y por su reglamento, el D.S. N° 005-2002-TR. En la respectiva norma establece el otorgamiento, de dos gratificaciones, al año, por motivo de Fiestas Patrias y Navidad. Como derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Anacleto (2018) refiere que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad del contrato y del tiempo de prestación del servicio, tienen derecho a las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena del mes de julio y diciembre, está regulado por Ley N° 27735.

2.2.2.5.2.2. Asignación familiar

Anacleto (2018) en su opinión este beneficio se aplica a los trabajadores

sometidos al régimen de la actividad privada con relación laboral vigente, cuyas retribuciones no se reglamenten por negociación colectiva. Si el trabajador percibe un beneficio igual o superior por el concepto de asignación familiar del que señala la ley, se optará por el que otorgue mayor beneficio en efectivo.

2.2.2.5.2.3. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

Es el beneficio social más característico de nuestro ordenamiento laboral, constituye un elemento de provisión de la contingencia que origina el cese del trabajo para el trabajador y su familia y que se deposita semestralmente en la entidad financiera que elige el trabajador. (Toyama 2018)

2.2.2.5.3. Determinación del monto de los beneficios sociales

Toyama (2018) afirma que en la liquidación de beneficios sociales se calculan todos los conceptos que debe percibir el trabajador al extinguirse el contrato de trabajo típicamente, la compensación por tiempo de servicio, las vacaciones y las gratificaciones trucas así como los tributos y aportes legales que inciden sobre estas; por otro lado, se debería calcular los conceptos que no se pagaron oportunamente eventualmente, una gratificación legal más los intereses laborales y además de ello, es posible entregar conceptos extraordinarios tales como una gratificación extraordinaria, una gratificación compensable con eventuales reclamaciones de los trabajadores, una asignación para la constitución de una nueva empresa.

2.2.2.5.3. Criterios de los beneficios sociales

El maestro Toyoma (2018) hace mención que del término beneficio social se han esgrimido cinco criterios importantes:

- a. **Criterio restrictivo:** Como su mismo nombre lo dice, este criterio restringe

los beneficios sociales a aquellos conceptos considerados como tales. Por ejemplo, como ya se ha señalado, de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 688, solo son beneficios sociales el seguro de vida, la derogada bonificación por tiempo de servicios y la CTS.

b. **Criterio amplio:** A diferencia del restrictivo, el criterio amplio considera beneficio social a todo complemento y suplemento, independientemente del nombre o modalidad de entrega, sea consagrado por la ley o sea acordado entre las partes. En esto recae en los aumentos o beneficios económicos logrados en base al trato directo o la negociación colectiva en todo caso deben estar sujetos a los descuentos de ley.

c. **Criterio diferenciado:** De acuerdo con este criterio, existe una diferenciación entre la remuneración y los beneficios sociales. Hablar de remuneración y beneficios sociales es hablar de una relación de género-especie, puesto que, todo beneficio social es un derecho, no obstante, no todo derecho es un beneficio social; en otras palabras, el derecho es el género y el beneficio social es la especie. Dicho de otro modo, los beneficios sociales son también derechos del trabajador.

d. **Criterio excluyente:** Como su mismo nombre lo dice, este criterio considera como el único beneficio social a la compensación por tiempo de servicios.

e. **Criterio legal:** Según este criterio, los beneficios sociales son aquellos que han sido únicamente consagrados en la norma jurídica con carácter de ley. Sea cual fuere el criterio adoptado, los beneficios sociales son aquellos que el trabajador recibe,

y que están consagrados por ley.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo del expediente N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Tumbes, ambas son de calidad muy alta.

2.3.2. Hipótesis específicas

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

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

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

3.1.1. 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.

3.1.2. 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.

3.1.3. Diseño de la investigación

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

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

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

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

3.2. Unidad de análisis

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

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

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu

(2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02 que trata sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo.

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.

3.3. Variables. Definición y operacionalización

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**.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información

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.

3.5. Método 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*).

3.5.1. 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.

3.5.2. Del plan de análisis de datos

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.

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.

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**.

3.6. Aspectos 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.

VI. RESULTADOS

Tabla 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Subdimensiones de la variable	Calificación de las subdimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]				
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción			x			6	[9 - 10]	Muy alta	29						
									[7 - 8]	Alta							
		Postura de las partes							[5 - 6]	Mediana							
					x				[3 - 4]	Baja							
									[1 - 2]	Muy baja							
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	14	[17 - 20]							Muy alta
						x				[9- 12]							Mediana

		Motivación del derecho				x			[5 - 8]	Baja							
									[1 - 4]	Muy baja							
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta							
						x			[7 - 8]	Alta							
		Descripción de la decisión							[5 - 6]	Mediana							
									x	[3 - 4]	Baja						
											[1 - 2]	Muy baja					

Nota. Tabla 1, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo fue de rango: alta según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: mediana, alta y muy alta, respectivamente.

Tabla 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Subdimensiones de la variable	Calificación de las subdimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Median	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
									[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]			
			1	2	3	4	5									
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				x		8	[9 - 10]	Muy alta						
		Postura de las partes							[7 - 8]	Alta						
							x			[5 - 6]	Mediana					
										[3 - 4]	Baja					
	Parte considerativa			2	4	6	8	10	18	[17 - 20]	Muy alta					
		Motivación de los hechos								[13 - 16]	Alta					
								x			[9- 12]	Mediana				
			Motivación del								[5 - 8]	Baja				
														34		

		derecho					x		[1 - 4]	Muy baja						
Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia		1	2	3	4	5	8	[9 - 10]	Muy alta						
						x			[7 - 8]	Alta						
	Descripción de la decisión								[5 - 6]	Mediana						
							x			[3 - 4]	Baja					
										[1 - 2]	Muy baja					

Nota. Tabla 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo fue de rango: muy alta según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron alta, alta y alta, respectivamente.

V. DISCUSION

1. Según el objetivo específico sobre determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo en el expediente N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02 del distrito judicial de Tumbes, 2023. Los resultados obtenidos en el cuadro 01 fueron los siguientes: los actos procesados realizados por los sujetos procesales se encuentran dentro del plazo de ley es de rango alta, porque su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad mediana, alta y muy alta; fueron datos que son comparados con lo encontrado por Cartagena Ocupa (2022) quien realizo un trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del distrito judicial de Lima – Lima, 2021, 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, muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta, muy alta. Concluyendo que la calidad de sentencias de primera instancia fue de calidad muy alta y la sentencia de segunda instancia fue de calidad muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el proceso en estudio. Con estos resultados se afirma que la sentencia materia de investigación en el expediente N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02, Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial permanente de Tumbes se encuentra debidamente motivada tanto por la postura de las partes, la motivación de los hechos, la aplicación del principio de congruencia y la descripción decisoria de la mencionada sentencia determinándose de la siguiente manera:

Calidad de la parte expositiva de rango mediana: Se pudo determinar con énfasis en la introducción y la postura de las partes fueron de rango alta y muy alta.

Calidad de la parte considerativa de rango alta: Se pudo determinar con énfasis en la motivación de los hechos y motivación del derecho fueron de rango alta, alta, muy alta y muy alta.

Calidad de la parte resolutive de rango muy alta: Se pudo determinar con énfasis la Aplicación del Principio de congruencia y la Descripción de la decisión en donde fueron de rango alta y muy alta.

2. Según el objetivo específico sobre determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Contratos en el expediente N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02, del distrito judicial de Tumbes, 2023; en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado, los resultados obtenidos en el cuadro 02 fueron los siguientes: los actos procesados realizados por los sujetos procesales se encuentran dentro del plazo de ley, es de rango muy alta, porque su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad alta, muy alta y alta; datos que son comparados con lo encontrado por el autor Miranda (2022) quien realizó su tesis titulada: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos de servicios y reconocimiento de vínculo laboral; expediente N° 0843-2015-0-1601-JR-LA-04; distrito judicial de la Libertad - Trujillo. 2022, quien concluyó que respecto a la

sentencia de segunda instancia su calidad fue de rango muy alta de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales planteados en el presente estudio en donde fue emitida por la Segunda Sala Laboral Permanente del distrito judicial de Trujillo. Asimismo su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango muy alta. Con estos resultados se afirma que la sentencia de segunda instancia en el expediente 00570-2022-0-2601-JR-LA-02, Segunda Sala Penal de Apelaciones de Tumbes se encuentra debidamente motivada tanto por la postura de las partes, la motivación de los hechos, la aplicación del principio de congruencia y la descripción decisoria determinándose de esta manera:

Calidad de la parte expositiva de rango alta: Se pudo determinar en base a los resultados de la calidad con énfasis en la introducción y la postura de las partes fueron de rango alta ambas.

Calidad de la parte considerativa de rango muy alta: Se pudo determinar en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y motivación del derecho fueron de rango alta, muy alta.

Calidad de la parte resolutive de rango alta: Se pudo determinar en virtud de los resultados de la calidad de la aplicación del Principio de congruencia y la Descripción de la decisión en donde fueron de rango alta ambas.

VI. CONCLUSIONES

Tomando como referente los resultados de las sentencias examinadas, estos fueron sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo, en el expediente N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02, emitidas por órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial de Tumbes, 2023. De acuerdo a los criterios y procedimientos establecidos en el presente estudio se formulan las siguientes conclusiones:

La primera sentencia ante la pretensión planteada, el juzgado en base a: 1) la existencia del vínculo laboral entre las partes, reconocida por la demandada en la audiencia de conciliación, y en su escrito de contestación, 2) el reconocimiento de la real fecha de ingreso del actor, 3) el principio de igualdad de en las relaciones laborales, el cual prohíbe que exista cualquier tipo de discriminación, 4) la remuneración menor percibida por el actor, sin haber logrado la demandada sustentar ni fundamentar objetivamente la diferencia del trato remunerativo. Es en razón de ello que el órgano jurisdiccional decidió declarar fundada en parte la demanda interpuesta, sobre el caso en estudio. De lo que se concluye que su calidad fue muy alta.

La segunda sentencia, ante el petitorio expuesto en el recurso de apelación, interpuesto por la parte demandante, solicitando se declare nula y que se revoque la sentencia de primera instancia. Por lo que, el órgano revisor, en este caso: Segunda Sala Especializada Laboral, en base a los siguientes fundamentos: 1) la carga de la prueba respecto al cumplimiento de las normas legales recae en el demandado al que se le atribuye la calidad de empleador, por lo que es la parte apelante la que debió

aportar la planilla o cualquier otra información complementaria que permita probar su tesis de falta de continuidad laboral, 2) independientemente de la autorización legal de destrucción de la información, el proceder diligente, razonables y compatible con la naturaleza social del proceso laboral y atendiendo además a la asimetría probatoria que lo caracteriza, es el empleador demandado el llamado a aportar la información que permita resolver con objetividad y veracidad la controversia, 4) atendiendo al derecho de igualdad y al derecho fundamental a una remuneración equitativa. Es en razón de ello que el órgano jurisdiccional decidió confirmar la sentencia emitida en primera instancia. De lo que se concluye que su calidad fue muy alta. Se precisa que tanto la parte expositiva, considerativa, y resolutive, se encontraron en el rango de muy alta.

Asimismo, comparando ambas sentencias; en cuanto a sus respectivas partes se puede decir entre las partes expositivas, de la primera y segunda instancia, presenta las siguientes características: es conciso, evidencia la individualización de la sentencia, usa un contenido claro en lo que se refiere al lenguaje. En cuanto a las partes considerativas, en ambas sentencias se percibe la aplicación del principio de motivación, lo cual es una garantía para los justiciables; las razones se orientan a establecer conexiones entre los hechos y las normas que justifican la decisión, las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas, de igual forma evidencia claridad. Finalmente, en las partes resolutive; la que corresponde a la primera sentencia, se resolvió fundando en parte la pretensión planteada. Por su parte, la segunda sentencia se confirma la sentencia emitida en primera instancia, ordenando que el demandante sea repuesto de forma inmediata a su puesto de trabajo con todos los beneficios que la ley le asiste. Se precisa que las sentencias examinadas provienen

de un proceso laboral tramitado en la vía del proceso ordinario laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Percibiendo y analizando el expediente N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02 la cual fue resuelta en primera instancia por el Segundo Juzgado de Trabajo Supra provincial Permanente de Tumbes y la segunda instancia fue resuelto por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de justicia de Tumbes, entonces puedo afirmar que las sentencias tienen una calidad de fallo fundada en parte, siendo este una manifestación de seguridad jurídica que el estado promueve entorno a la actividad jurisdiccional.

Se ha llegado a determinar que la administración de justicia, en los últimos tiempos no está siendo óptima, por los grandes problemas de corrupción, déficit en la fundamentación de las sentencias, sin tener en cuenta el ordenamiento jurídico y respetando los límites establecidos.

La administración pública, está atravesando por el caótico problema llamado corrupción, que está inmerso en el crecimiento del Estado, vulnerando derechos de muchos, sobre todo de los intereses de un Estado Democrático.

El estudio de la calidad de sentencias ha sido un óptima, con relación a los parámetros establecidos por la Universidad, teniendo un resultado favorable, se han cumplido con la mayoría de ellos, esto me llena de mucha satisfacción, puesto que significa que, en el Distrito Judicial de Tumbes, los Magistrados intervinientes, han realizado una labor eficaz contribuyendo así a mejorar la Administración de Justicia.

Debe tener como elemento principal el estudio de la calidad de sentencias que va a permitir la aplicación de todos los saberes que se ha adquirido mediante los diversos cursos aprendidos por cada uno de los estudiantes; sistemáticamente se aplicará todos los conocimientos que se adquirió y así poder analizar todo el contenido que emana de un proceso Judicial, del mismo modo poder tener el conocimiento de todos aquellos componentes del tipo procesal y sustantivo, desde el punto de vista de la teoría.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S., & Morales, J. (2015). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (. Lima.
- Aguilar, G. (2015). Principio de Fe Registral. Código Civil comentado por los cien mejores especialistas. Lima, Perú: Gaceta Juridica.
- Altamirano, Gallardo, & Pisfil. (2014). Deber de motivación escrita de las resoluciones judiciales. En G. Jurídica, La Constitución comentada (Vol. III, pág. 76). Lima: Gaceta Juridica S.A.
- Anacleto, G. (2018). Tratado de derecho administrativo. (Substantivo). Lima: Gaceta Juridica.
- Arévalo, M. (2018). "Sobre la relación entre la motivación de las sentencias y el precedente judicial. Aportaciones a un debate" Responsabilidad Civil, Derecho de seguros y Filosofía del Derecho. Estudios en homenaje al profesor Javier Tamayo Jaramillo. Colombia: Editorial Biblioteca Jurídica Dike.
- Arrascue , E., & Tananta, F. (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. San Martin, Perú: Universidad Nacional de San Martín.
- Bautista, L. (2019). Teoría General del Proceso Civil. Lima: Ediciones Juridicas.
- Benitez, F. (2018). Del principio de congruencia en los procesos judiciales.asuntoslegales.com. Obtenido de Obtenido de: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/david-felipe-benitez-rojas-2530668/del-principio-de-congruencia-en-los-procesos-judiciales-2560718/#%3A~%3Atext%3D%20%20bfqu%20%20a9%20se%20entiende%20por%20principio%20en%20el%20escrito%20de%20demanda>
- Bustamante Zapata, R., & Peña Cobeña, J. (2018). Efectos sociales y financieros del incumplimiento del pago de las obligaciones previsionales del trabajador de la municipalidad provincial de tumbes en el periodo 2000 – 2010. Tumbes:

Universidad Nacional de Tumbes.

- Bustamante, R. (2020). El derecho a probar o derecho a la prueba como elemento esencial de un proceso justo. (Segunda ed.). Lima: ara editores.
- Cajas, W. (2017). Código Civil y otras disposiciones legales. (15ª. Edic.). Lima.
- Cañote, J. (2019). Principios que inspiran la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Nueva Ley Procesal del Trabajo, 106.
- Carrión, J. (2015). Tratado de Derecho Procesal Civil. Perú. Lima: Grijley.
- Cartagena Ocupa, C. (2022). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, expediente N° 29677-2014-0-1801-JR-LA-12, del distrito judicial de Lima – Lima, 2021. Perú: Universidad Católica los Angeles de Chimbote.
- Centty, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.edic.). (N. M. Consultores., Ed.) Obtenido de Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Chavez, M. (2018). Contrato documentos y formatos laborales. Gaceta Juridica.
- Chirinos, F. (2020). los sujetos procesales. Apuntes del derecho. Obtenido de Obtenido de: <https://elderechoymisapuntes.blogspot.com/2019/06/los-sujetos-procesales.html#%3A~%3Atext%3DLos%20Sujetos%20procesales%20son%20personas%2Ccomo%20parte%20esencial%20o%20accesorio.%26text%3D%20todas%20las%20personas%20naturales%20y%20jur%C3>
- Claudio, C. (2018). calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 01913-2014-0 1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junin, Lima, 2018. Obtenido de Recuperado de: [Uladech_Biblioteca_virtual%20\(8\).pdf](#).
- Cuervo, P. (2015). Legis.pe. Obtenido de Obtenido de: <https://legis.pe/defensa-publica-abogados-oficio/>
- Delgado, R. (2020). Derecho administrativo. Argentina.
- Egas Béjar, F. (2021). La motivación de las resoluciones judiciales y su incidencia en la seguridad jurídica. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de Recuperado de:

- <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS>
- Escobar, U. (2017). Tratado general de procedimiento administrativo (2da. ed.). Buenos Aires: Depalma.
- Espinoza, J. (2015). Características del Procedimiento Administrativo. Obtenido de Recuperado de: <https://reconsulting.org/blog/2016/05/el-procedimiento-administrativo-y-sus-caracteristicas/>.
- Estrada, P. (2015). Informe Maestría. Obtenido de Derecho Procesal. Obtenido de Obtenido de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/1135>
- Franciscovic, I. (2019). el derecho a la prueba: contenido, qué es la prueba, el objeto de prueba y los medios de prueba. Obtenido de Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/330673420_El_derecho_a_la_prueba_a_contenido_que_es_la_prueba_el_objeto_de_prueba_y_los_medios_de_prueba
- García, P. (2020). Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado, en el Expediente N°00485-2015-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes-Tumbes, 2020. Tumbes: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- García, R. (2015). En su "Curso de Derecho Administrativo", T1, 8tva.edic., Civitas, Madrid, 1998.
- Gil, J. (2015). Organización y Administración de justicia en el Perú. Los Notarios. Obtenido de Obtenido de Prezi: https://prezi.com/2ajde4xpcuw_/organizacion-y-administracion-de-justicia-en-el-peru-los-notarios/
- Guevara Basantes, I. (2019). Análisis jurídico comparativo de la estabilidad laboral de los trabajadores de tres países bolivarianos (Ecuador, Bolivia, Perú). Colombia: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Hernández , S., Fernández , C., & Baptista, L. (2014). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN (Sexta ed.). México D.F., Mexico: MCGRAW-HILL / INTERMERICANA EDITORES.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Batista, P. (2016). Metodología de la Investigación. Mexico: Editorial Mc Graw Hill.
- Herrera, J. (2014). Valoración y Carga de la Prueba. Amazing.
- Hervada, N. (2014). Estudios de Derecho Procesal Civil. Lima, Perú: IDEMSA.

- Huerta, H. (2021). Proceso Oral y Pandemia. Obtenido de Recuperado de: <https://actualidadlaboral.com/proceso-oral-y-pandemia/>
- Hurtado, N. (2020). Estudios de Derecho Procesal Civil. Lima: IDEMSA.
- Landa, C. (2017). Los derechos fundamentales. Colección: Lo esencial del Derecho. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de Recuperado en: <http://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3069/7.pdf>
- Linde, E. (2019). La administración de justicia en España: las claves de su crisis. (R. R. Libros., Ed.) Obtenido de Recuperado de: <https://www.revistadelibros.com/la-administracion-de-justicia-en-espana-las-claves-de-su-crisis/>
- López, R. (2019). La Prueba en el nuevo Procesal Laboral, I edición,. Editorial Ffecaat.
- Machicado, H. (2014). Apuntes Jurídicos. Obtenido de Obtenido de: <https://jorgemachicado.blogspot.pe/>
- Martel, S. (2015). Apuntes Jurídicos. Obtenido de Obtenido de: <https://jorgemachicado.blogspot.pe/>
- Mathews Caballero, L. (2016). Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre demanda de proceso contencioso administrativo en el Expediente N° 2007-00093-0-2402-JR-CI-1 Del Distrito Judicial Ucayali, 2016. Pucallpa: Facultad de Derecho y Ciencias ULADECH. Perú.
- Mejía, J. (2004). Sobre la Investigació Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo. Obtenido de Obtenido de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/
- Mejía, J. (2014). Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo. Obtenido de Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf .
- Monroy, J. (2015).). Introducción al Proceso Civil. Obtenido de Introducción al Proceso Civil. Obtenido de Recuperado en: <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wpcontent/uploads/2015/03/material2014.pdf>
- Montilla, E. (2014). Análisis de los principios constitucionales. Obtenido de Obtenido

- de: <http://edvirtualjuliaca.blogspot.com/>
- Montoya. (2020). Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Bachiller en Contabilidad por la Universidad Nacional del Callao. Recuperado el 16 de febrero de 2019, de Recuperado de: <https://www.elsoldemexico.com.mx/analisis/los-problemas-de-la-justicia-2924224.html>
- Morón, J. (2020). Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima.
- Munayco, A. (2020). Conclusión del proceso por inconcurrencia.
- Narváez, H. (2018). Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Gaceta Jurídica. (9nva Ed.). Lima: El Buzo E.I.R.L.
- Neiser, & Ortiz. (2016). Los 10 países de América en los que menos se confía en la Justicia. Obtenido de Recuperado de: <http://www.infobae.com/2015/01/31/1624039-los10-paises-america-los-que-menos-se-confia-la-justicia/>
- Ñaupas, H., Mejía, E., & Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ª ed.). Lima - Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2015). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ra. Ed.). Lima - Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Oliveros, J. (2015). El derecho administrativo y el proceso contencioso administrativo. Obtenido de Obtenido de: <https://www.monografias.com/docs111/derecho-administrativo-y-proceso-contencioso-administrativo/derecho-administrativoy-proceso-contencioso-administrativo.shtml#elproceso>
- Ortiz, E. (2019). Los cuatro problemas del sistema de justicia en Perú que arrastran a la competitividad. Recuperado el 20 de setiembre de 2018, de Recuperado en: <https://gestion.pe/peru/politica/cuatro-problemas-sistema-justicia-peru-arrastran-competitividad-251934-noticia/?ref=gesr>
- Ortiz, K. (2015). Derecho Probatorio. Obtenido de Obtenido de: <http://derechoprobatorio2.blogspot.com>. Obtenido de

- <http://derechoprobatorio2.blogspot.com/p/criticas-y-ensayo.html>
- Osorio, X. (2015). Teoría de la Prueba. Recuperado el 01 de abril de 2018, de Recuperado en: <file:///C:/Users/MILITA/Downloads/Teor%C3%ADa%20de%20la%20Prueba.pdf>
- Pacora, A. (2017). Definiciones. DE. Recuperado el 12 de marzo de 2019, de Recuperado de: <https://definicion.de/subsidio/>
- Palacios, L. (2018). El Proceso Contencioso Administrativo. Obtenido de Obtenido de: <http://www.cal.org.pe/>
- Peña, O. (2016). La Jurisdicción. Obtenido de Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos89/la-jurisdiccion-derecho/la-jurisdiccioderecho.shtml>
- Pérez, P. (2018). Administración de justicia y Estado de derecho. Recuperado el 15 de enero de 2018, de Recuperado de: <http://www.elperuano.com.pe/noticia-administracion-justicia-y-estado-derecho-49261.aspx>
- Portugez, G. (2019). COMENTARIOS A LA LEY DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO”. Lima: ARA Editores.
- Prado, P. (2015). Definiciones. DE. Recuperado el 12 de marzo de 2019, de Obtenido de: <https://definicion.de/subsidio/>
- Quisbert, W. (2015). Código Civil. Lima - Perú. (ROHAS, Editor)
- Ramilla, O. (2015). Tercera edición entrevista a Luis Pásara: ¿es posible reformar el sistema de justicia en el Perú? Obtenido de Recuperado de: <http://revistaargumentos.iep.org.pe/articulos/entrevista-a-luis-pasara-es-possible-reformar-el-sistema-de-justicia-en-el-peru/>
- Ramos, J. (2018). Derecho y cambio social. Obtenido de Obtenido de: <https://www.derechoycambiosocial.com/revista013/la%20prueba.htm>
- Rioja, D. (2015). Teoría General de la Prueba Civil. Lima, Perú: Editorial Distribuidora Jurídica Grijley, Primera Edición.
- Risco (como se citó en Silva, 2018). (s.f.). Manual de procesos contencioso administrativo. Obtenido de Obtenido de: <http://Librejur.Com.pe./Descargas1/catalogo.pdf>.
- Rivera, O. (2014). Tercera edición “Entrevista a Luis Pásara: Perú.

- Rodríguez. (2018). la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos. Perú. Obtenido de Obtenido de: <https://core.ac.uk/download/pdf/161642408.pdf>
- Rojas, M. (2019). Calidad De Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre Otorgamiento De Escritura Pública De Compra Venta En El Exp. 01590- 2012-0-2001-Jr-Ci-01 Del Distrito Judicial De Piura – Piura. 2016. Obtenido de Obtenido de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/670/OTORGAMIENTO_ESCRITURA_ROJAS_SIANCAS_MARCO_ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, F. (2018). El Nuevo Proceso Laboral: Doctrina, Legislación y jurisprudencia (2daEd.). Lima: Editora Grijley.
- Sánchez, G., & Rodríguez , L. (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. La Libertad, Perú: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XI].
- Vela, J. (2019). Tratado de Derecho Laboral. Instituto el Pacifico.
- Villalobos, S. (2017). Poder Judicial Peruano como Objeto de Estudio. Obtenido de Recuperado de: <http://derechoadministrativoperuano.blogspot.com/2015/08/el-procesocontencioso-administrativo.html>.
- Yarleque, L. (2021). Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Reposición; en el Expediente N° 01189-2018-0-2601-JR-LA-02; del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2021. Tumbes: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].
- Zapirain Bilbao, A. (2020). La sentencia en el proceso de trabajo. España: Universidad del País de Vasco. Obtenido de Recuperado de: <https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream>

A

N

E

X

O

S

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA
 SOBRE RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO; EXPEDIENTE N°
 00570-2022-0-2601-JR-LA-02, DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES – TUMBES,
 2023.

G/ E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02; Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, 2023?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02; Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, 2023	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo, en el expediente N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02; del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo, 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 Indemnización Por Daños y Perjuicios, 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 Reconocimiento de Contrato de Trabajo del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo del expediente seleccionado, en función de la

	jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.
--	---	---	---

Anexo 2. Evidencia objeto de estudio

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

2º JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL

EXPEDIENTE: 00570-2022-0-2601-

MATERIA: RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y OTROS

JUEZ : D

ESPECIALISTA: C

DEMANDADO : B

DEMANDANTE: A

SENTENCIA NÚMERO: 329-2022

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES

Tumbes, seis de diciembre del dos mil veintidós. -

VISTOS Y OIDOS: con el estado del presente expediente, corresponde emitir sentencia en la demanda de fecha 01/09/2022 sobre **RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO Y OTROS** de folios 97 a 112, interpuesta por A contra la B, siendo el asunto pretendido principal:

1. Reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo 728, en su condición de obrera de limpieza pública, por desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados desde el 01/07/2018 hasta el 02/08/2022
2. Reposición a su puesto de labores como obrera de limpieza pública, por haber sido víctima de despido injustificado ocurrido el 03/08/2022.
3. Se ordene a la demandada cumpla con formalizar el contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen 728, a partir de la Resolución en adelante

4. Pago de costos del proceso, Tramitado en la vía del proceso ordinario laboral; y

CONSIDERANDO:

ANTECEDENTES:

Argumentos que sustentan la demanda:

a) La demandante ingresó a laborar para la demandada a partir del 04/03/2011, como personal de servicio de limpieza de la Municipalidad Distrital de San Jacinto (MDXI en adelante) la misma que se hizo mediante la modalidad de servicios por terceros, en los siguientes plazos: 1) Con fecha 04/03/2011, inició labores ocupando el cargo de limpieza en el Centro de Educación Básica Alternativa - CEBA - San Jacinto, mediante requerimientos de servicios - mediante oficios, durante el año del 2011, 2) de enero del 2012, empezó a firmar planilla de pago de trabajadores de manera ininterrumpida, hasta el mes de octubre del 2016 y 3) desde noviembre del 2016 hasta la fecha. de su despido incausado, emitió recibos por honorarios, los mismos que eran intercalados con firmas de planillas de trabajadores para prestar el servicio de mejoramiento de la limpieza pública de locales comunales, calles y áreas verdes para la protección del medio ambiente, frente al cambio climático en la jurisdicción del distrito de San Jacinto.

b) El 03/08/2022, la demandada decidió romper el vínculo de manera arbitraria sin causa alguna, siendo la encargada de la División de Gestión Ambiental de la MDSJ, quien no permitió que la demandante ingresara a su centro de labores.

c) La labor realizada por la demandante era de naturaleza permanente y no temporal ya que se trata de una labor como persona/ obrero de limpieza, para la ejecución del proyecto denominado: ¡Mejoramiento de la segregación en fuente y recolección selectiva en el distrito de San Jacinto”; toda vez que es una entidad que tiene que velar

por la limpieza y ornato de la localidad! Además, debe tenerse en cuenta que, de la revisión de las planillas, recibos por honorarios y requerimientos de servicios, estos no mencionan la duración del proyecto (fecha de inicio y fecha de término por lo que, la demandante ha venido siendo contratada mes a mes, hasta la fecha de su despido incausado.

d) Lo que la entidad edil demandada ha pretendido con las contrataciones para proyecto, es simular una contratación válida temporal y encubrir una relación laboral indeterminada, queriendo desconocer los derechos laborales de la demandante,

1.2.- Pretensión y argumentos de la demandada: La demandada contesta la demanda y solicita se declare infundada la misma, en base a los siguientes argumentos:

a) De la revisión de una de las constancias de trabajo de la accionante se puede verificar que en la constancia de trabajo de fecha 31/12/2018, la accionante empezó a trabajar a partir de mayo del 2017 hasta octubre del 2018, mas no a partir de enero del 2017, por ende, no han sido continuos los periodos laborados, es decir la accionante no puede decir que a partir de noviembre del 2016 hasta la fecha de su despido (03//08/2022) emitía recibos por honorarios, intercalados con firmas de planilla de trabajadores, de manera continua, ya que la accionante no está acreditando haber laborado en los meses de enero, febrero, marzo y abril del 2017

b) Las labores realizadas se circunscriben a la ejecución de proyectos o planes, cuyo servicio prestado de forma independiente ha sido la de segregación de los residuos sólidos, labores muy distintas a las labores ordinarias de limpieza pública.

c) Asimismo, se advierte que no existe continuidad en el periodo solicitado, siendo que en el año 2018 sólo habría prestado servicios los meses de setiembre a noviembre; en el año 2019, de marzo a mayo, de julio a setiembre, noviembre y diciembre; en el año

2020, de setiembre a diciembre; en el año 2021, de julio a diciembre y en el año 2022 de junio a julio; por lo que, se advierte que no ha existido la intención o voluntad de requerir los servicios de la demandante de forma permanente.

d) Además, se advierte que, en el año 2019, la demandante ha percibido la suma de SI 330.00 como retribución a sus servicios prestados, lo que, a tenor de los medios probatorios ofertados en su escrito de demanda, se advierte que sólo ha prestado servicios por horas, no llegando a completar una jornada de trabajo mínima conforme a ley.

e) Sobre la reposición, la demandante, para el año 2022 sólo ha prestado servicios los meses de junio y julio, es decir, sólo dos meses, por lo que, no le asiste el derecho a la protección que solicita. La demandante no ha cumplido con acreditar la presencia de los tres elementos de trabajo durante todo el período cuyo reconocimiento pretende. En ese sentido, bastaría con que no se acredite uno de los elementos del contrato de trabajo para que su pretensión por dicho periodo devenga en infundado.

II. - ACTUACIÓN PROCESAL:

i. Escrito de demanda que Obra a folios 97 a '112

ii. Escrito de contestación de demanda que obra a folios 153 a 158.

iii. Acta de Audiencia de Conciliación de fecha 08/11/2022 que obra de folios 159 a 162, cuyo desarrollo queda registrado en audio y video, con asistencia de ambas partes, se delimitó las pretensiones materia de juicio, se tiene por contestada la demanda, se emitió la resolución número dos, donde se resolvió declarar fundada la excepción de prescripción extintiva de la acción respecto de la pretensión de reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado, por el periodo 04/03/2011 al 30/06/2018, nulo lo actuado y concluido el proceso en ese extremo.

iv. Acta de Audiencia de Juzgamiento de fecha 29/11/2022 que obra de folios 63 a 165, cuyo desarrollo queda registrado en audio y video, con asistencia de ambas partes, se reservó el pronunciamiento del fallo y se señaló fecha para la notificación electrónica de la sentencia para el 02/12/2022.

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

3.1. DELIMITACION DE LA CONTROVERSIA:

i. La materia controvertida debe fijarse teniendo en cuenta los hechos que sustenta la pretensión de la demandante y los fundamentos esgrimidos por la parte demandada, así como observando el principio de congruencia procesal y en los siguientes términos:

1) Determinar si corresponde reconocer a favor de la demandante la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo 728, en su condición de obrera de limpieza pública, por desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados desde el 01/07/2018 hasta el 02/08/2022 lo que implica determinar si el cargo aludido califica como obrero sujeto a dicho régimen laboral privado o es que califica como empleado sujeto al D. Leg. 276,' o por el contrario determinar si la contratación civil que alega la demanda es válida al amparo del artículo 1764 del Código Civil; en consecuencia:

2) Determinar si la demandada con fecha 03/08/2022 ha desplegado un actuar que constituya despido incausado y, en consecuencia, determinar si corresponde ordenar la reposición de la accionante a su puesto de trabajo como en el cargo de obrera de limpieza pública, bajo el régimen del D. Leg. 728 a plazo indeterminado.

3) En caso de proceder la reposición determinar si corresponde ordenar a la demandada a partir de la reposición con formalizar el contrato de trabajo a plazo indeterminado

bajo régimen 728.

4) Determinar si corresponde ordenar a la demandada el pago de costos del proceso.

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

3.2.- DETERMINACION DEL REGIMEN LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO.

1) Es preciso indicar que el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades Nro. 27972 (promulgada el 27-05-2009) contiene una prescripción normativa genérica y se limita a señalar que: los funcionarios y empleados de las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de actividad privada".

Posteriormente, se emitió la Ley que precisa el régimen laboral de los Obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales Ley NO 30889, publicada el 22-12-2018 en el Diario Oficial El Peruano, que establece en su artículo único lo siguiente:

"Artículo único. Régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales.

Precisase que los obreros de los gobiernos regionales gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley

30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral".

iii) Por su parte, el artículo 4 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley Nro. 28175 vigente desde el 01-01-2005, establece una clasificación del personal del empleo público (ver pie de página}, sin precisar dentro de dicha clasificación con relación al personal obrero que existe en las entidades públicas, tales como los Gobiernos Locales y Regionales (entiéndase para ello como obreros: los vigilantes, el chofer, los policías municipales, los serenos, los de limpieza de parques y jardines).

iv) Por otro lado, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, D. Leg. 276 promulgada el 06-03-1984, reconoce que el régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada al señalar expresamente en el último párrafo de la Primera Disposición Transitoria y Final que: "El Personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes"; por lo demás, en el D. Leg. 276 se precisa los niveles de la carrera que son: Nivel Auxiliar, Nivel de Técnicos y el Nivel de Profesionales existiendo dentro de cada nivel grupos ocupacionales, pero en ninguno de éstos existe la denominación Obrero. Siendo éste el marco normativo, cabe sostener que el D. Leg. 276 (por defecto) es la norma general aplicable a todo el personal que presta servicio al Estado, siendo que el D. Leg. 728 se aplica solamente cuando la propia Ley lo exprese así (tal como ocurre con el artículo 37 aludido).

v) En la línea de lo antes expuesto, hay un criterio jurisprudencial mayoritario como es el de verse en la Casación NO 7945-2014-Cusco emitida por la Segunda Sala de derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (publicada el 30-11-2016 en el Diario Oficial El Peruano) que textualmente dice: "...Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran

sujetos al régimen de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo NO 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo NO 003-97-TR;... 5'; cuyo criterio constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias interiores. Por tanto, es de concluir que al personal obrero municipal le corresponde el Régimen de la Actividad Privada por disposición expresa de la Ley (artículo 37 de la LOM Nro.27972 artículo único de la Ley 30889).

vi) En cuanto a la calificación del cargo empleado u obrero a efectos de establecer el régimen laboral aplicable al prestador de servicios de acuerdo al artículo 370 de la Ley N.0 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, debe realizarse en consonancia con las labores efectuadas por cada trabajador a fin de determinar la naturaleza de las mismas. En este sentido, la Primera Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia mediante Recurso de Casación N 2754-2012-LIMA, sostuvo que, si bien no existe una división exacta entre obreros y empleados. sin embargo, se puede distinguir en la medida que los primeros realizan actividad predominantemente manual, mientras que los segundos desarrollan actividades de orden más intelectual.

vii) En este caso, para determinar las funciones de la actora, obran en el expediente los siguientes documentales:

Constancia de trabajo (folio 11) de fecha 31/12/2018, emitida por el Subgerente de Servicios Públicos, mediante la cual se indica, entre otros, que la demandante prestó servicios de mantenimiento de locales comunales e infraestructura pública en la jurisdicción de San Jacinto 2018- Tumbes, desde setiembre a octubre del 2018.

Recibos por honorarios electrónico (folios 25 a 36) de los meses de octubre a noviembre del 2018 por el servicio prestado de mantenimiento de locales comunales e

infraestructura pública en la jurisdicción de San Jacinto (año 2018), de julio a diciembre del 2021 como segregador en el marco de la ejecución del proyecto 'Mejoramiento de la segregación en fuente y recolección selectiva en el distrito de San Jacinto, provincia de Tumbes, departamento de Tumbes (año 2021) y de junio a julio del 2022 como segregador en el marco de la ejecución del Plan de valorización de los residuos sólidos orgánicos municipales en el distrito de San Jacinto.

- Carta N 0 129-2022 de fecha 17/08/2022 (folios 37 a 69) emitida por la encargada de atención al acceso a la información pública, en donde se adjunta documentales como comprobantes de pago, informes, planilla y requerimientos, con cuales se acreditan la prestación del servicio de la demandante en limpieza pública dentro del distrito de San Jacinto de los meses de marzo a mayo, julio a septiembre, noviembre y diciembre del 2019 y de setiembre a diciembre del 2020, en servicio de segregación de agosto a diciembre del 2021 y como segregador de junio a julio del 2022.

- Impresiones de fotografías de cuaderno de asistencia (folios 90 a 93), en donde se advierte el registro en las fechas 03/08/2021, 04/08/2021 05/04/2021, 06/04/2021, 23/07/2021, 24/07/2021, 28/07/2021, 30/07/2021, 02//08/2021, 24//08/2021, del 17 al 20/08/2021, 21/07/2021, 22/0712021, del 03 al 06/08/2021

- Los informes N° 0620-20221MDSJ-SSP-JJLM N° 0219-2022/MDSJ-SSP.DGA,,ACCF folio 149150) de fechas 28/09/2022 y de fecha 26/09/20221 emitidos por el Subgerente de Servicios Públicos y responsable de la División de Gestión Ambiental respectivamente, en donde se informa que la demandante durante el año 2022, sólo ha realizado la prestación de servicios para MDSJ, por los meses de junio a julio del 2022, como segregadora en el marco de la ejecución del Plan de Valorización de los Residuos Sólidos Orgánicos Municipales 2022 en el distrito de

San Jacinto.

- Copia certificada de constatación policial (folio 3 a 4), de fecha 04/08/2022, acerca de la verificación de despido de la demandante, ocurrido el 03/08/2022.

viii).- De lo descrito, se puede advertir de las documentales que la demandante ha prestado sus servicios como obrera de limpieza pública en la modalidad de locación de servicios durante los meses del 01/09/2018 hasta 30/11/2018 01/03/2019 hasta el 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/2019, 01/11/2019 hasta el 31/12/2019, 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022.

ix). Asimismo la parte demandada en su escrito de contestación (folios 153^a 158) no niega el hecho que la demandante haya desarrollado funciones de Limpieza pública, en el sentido, Resulta aplicable lo establecido en el segundo párrafo del artículo 19 de la Ley N°29497 si el Demandado no niega expresamente los hechos expuestos de la demanda , estos son los considerados admitidos .

x).- En tal sentido, de la valoración conjunta de las documentales descritas y lo expuesto por las partes en el presente proceso, se tiene por acreditada la prestación personal del servicio de limpieza pública de la Demandante solamente los siguientes periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018, 01/03/2019 hasta el 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/2019, 01/11/2019 hasta el 31/12/2019, 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022

xi).- Por otro lado, la parte demandante NO ha acreditado la prestación personal del servicio durante los siguientes periodos: 01/07/2018 hasta el 31/08/2018, 01/12/2018 hasta el 28/02/2019, 01/06/2019 hasta el 30/06/2019, 01/10/2019 hasta el 31/10/2019, 01/01/2020 hasta el 31/08/2020, 01/01/2021 hasta el 30/06/2021 y del 01/01/2022

hasta el 31/05/20221 elemento del contrato de trabajo que debe probar la accionante por alegar contar con la calidad de trabajador, conforme lo exige los numerales 23.1 y 23.2. del artículo 23 de la Ley N.0 297494. Por tanto, deviene el INFUNDADA la pretensión de Reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo 728, en su condición de obrera de limpieza pública, por desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados en dichos periodos. En ese sentido, a continuación, solo se hará alusión solamente a los periodos en que se ha acreditado la prestación personal del servicio.

Xii Referente a la calificación del cargo de empleado u obrero. a efectos de establecer el régimen laboral aplicable al prestador de servicios, de acuerdo al artículo 37 de la Ley N.0 27972 y el artículo único de la Ley N.0 30889, debe tenerse presente que las labores de limpieza pública efectuadas. por la accionante, que, por las máximas de la experiencia, son labores efectuadas por personal contratado por las municipalidades, por lo general, consisten en realizar el barrido de calles; lavado de calles, locales y plazas públicas; recolección, reciclaje y disposición final de residuos sólidos; limpieza de calles, entre otras similares; funciones eminentemente manuales y propias de la entidad en donde prima el esfuerzo físico sobre el intelectual.

Xiii.- Por tanto, la demandante al realizar el servicio de limpieza pública para B tal servicio está subsumido de plano en el artículo 37 de la Ley. Orgánica de Municipalidades y el artículo único de la Ley N.0 30889 (publicada el 22/12/2018), en razón a que si bien la ley no precisa criterios que permita distinguir al obrero municipal respecto de los otros empleados o servidores públicos, es incuestionable que la labor de limpieza pública es eminentemente manual, contraria a la que desarrollan los empleados con preponderancia de la labor intelectual; por lo que, corresponde calificar

a la demandante en su condición de obrera de limpieza pública B, correspondiéndole estar sujeta al régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. N. 0 728).

xiv).- A mayor abundamiento, la Corte Suprema en diversos casos se ha pronunciado estableciendo que la naturaleza de las funciones de un trabajador de limpieza es propia de un obrero (ver CASACION Nro. 2754-2012-LIMA de fecha 15-07-2014; CASACION Nro. 7885-2013.SULLANA de fecha 13-01-2015; CASACION Nro. 15100-2014-CUSCO publicada el 31-08-2016; y la CASACION N° 2469-2015-Arequipa de fecha 11-01-2016). Asimismo, SERVIR mediante Informe Técnico N 0 284 2016-SERVIR/GPGSC de fecha 26-02-2016 ha establecido que: "Analizando el contenido y naturaleza de las labores que realizan el personal municipal de vigilancia, así como el de limpieza pública, parques y jardines, se tiene que es un trabajo preponderantemente físico, por lo que cabe encasillarlo dentro de la categoría de obreros. En consecuencia, correspondería que su régimen laboral sea el de la actividad privada"; en este mismo sentido, en el Informe Técnico N 0 16442019-SERVIR/GPGSC de fecha 15/10/2019 ha establecido que: 'El personal que desarrolla labores netamente físicas como jardinero, limpieza pública, chofer o serenazgo, debe ser: considerado en la categoría de obrero".

3.3.- RESPECTO AL RECONOCIMIENTO DÉ CONTRATO DE TRABAJO.

i) Para establecer la existencia de una relación laboral deben concurrir copulativamente tres elementos esenciales: la prestación personal de servicio, la remuneración y la subordinación; para que pueda ser objeto de protección por el Derecho Laboral. La prestación personal de servicio entendida como el trabajo realizado por el trabajador (personal natural) en forma personal y directa; la remuneración, como la contraprestación por la labor realizada por el trabajador cuyos requisitos están

establecidos en el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y la subordinación, se puede definir como el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, por medio del cual el primero le ofrece su actividad al segundo le confiere el poder de conducirla este último elemento previsto en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ds. 003-97-TR).

ii).- . Asimismo, para el caso concreto, es oportuno citar el artículo 4 del TUC) del Decreto Legislativo N 0728 que señala textualmente: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en ls casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna" y el inciso 23.2 del artículo 23 de la Ley N.0 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo que señala: "Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario"

iii).- La cuestión controvertida consiste en determinada primero, qué tipo de relación existe entre la demandante y la municipalidad emplazada; esto es, si existió una relación laboral de carácter subordinado durante los siguientes periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018, 01/03/2019 hasta el 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/2019 01/11/2019 hasta el 31/12/2019, 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022 0, por el contrario, una relación civil de carácter independiente. Ello es necesario pues de verificarse que hubo una relación laboral, la contratación por

locación de servicios de la accionante deberá ser considerada como contrato de trabajo de duración indeterminada.

iv).- Respecto a la prestación del servicio, este juzgado ha concluido, explicado en el apartado anterior (3.2. sobre el régimen laboral) en tener por acreditada la prestación personal de servicio de obrera de limpieza pública por parte de la demandante en favor de B o (en adelante MDSJ) durante los periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018, 01/03/2019 hasta el 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/2019, 01/11/2019 hasta el 31/12/2019, 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022.

v).- Respecto al elemento de la remuneración se encuentra acreditado con los recibos por honorarios (folios 25 a 36) y comprobantes de Pago (folios 38 a 69), por cuanto se observa en ellas que la demandante percibía pagos mensuales como contraprestación del servicio prestado de obrera de limpieza pública de forma onerosa, situación que no ha sido desvirtuada por la parte demandada.

vi).- Sin bien se aprecia la existencia de dos elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal del servicio y remuneración), es importante señalar que la diferencia esencial entre un contrato de trabajo y una contratación civil ,radica en el elemento de la subordinación por lo que, es importante determinar si existen circunstancias que evidencien en los hechos la existencia de subordinación, es decir, se demuestre que la aparente locadora no es tal, sino una verdadera trabajadora.

vii).- En cuanto a la Subordinación, se debe tener en cuenta la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N.0 3146-2012-PA/TC, en el cual se estableció que para determinar la existencia de una relación de trabajo entre las partes que puede estar encubierta mediante un contrato civil, se deberá evaluar si en los

hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, algún rasgo de laboralidad. Estos rasgos son los siguientes: a) control sobre la prestación que se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la empleada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación 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: Siendo ello así, corresponde meritar los medios probatorios incorporados al proceso para verificar si existe prueba que evidencie rasgos de laboralidad en la supuesta relación civil entre las partes.

viii).- Para ello, es importante mencionar lo previsto en el numeral 4.1 del artículo 80 de la Ley Orgánica de Municipalidades 27972, en donde se señala que la administración y reglamentación de los servicios de limpieza pública es una función compartida de las municipalidades distritales; por consiguiente la labor de limpieza pública es una función inherente de las municipalidades. La función de limpieza pública obedece a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de las funciones de las municipalidades, por lo que se infiere que el cargo de obrero de limpieza pública es de naturaleza permanente, y no temporal (EXP. N° 01437-2012-PA/TC,,APURÍMAC).

ix).- En los recibos por honorarios electrónicos (folios 25 a 36) se observa la emisión, por lo general, de manera consecutiva (E001-13 al E001-36) para la MDSJ, lo que evidencia un desempeño exclusivo del servicio a favor de la entidad demandada, exclusividad que no debiera ser una regla para el locador de servicios, puesto que este último presta servicios de manera independientemente a diversos clientes (personas o

jurídicas) de manera simultánea; máxime si no se ha probado que la accionante brindaba sus servicios a otras personas naturales o jurídicas distintas a la emplazada.

x).- Asimismo, de las impresiones de fotografías (folios 87 a 94) se acredita que a la demandante se le controlaba su asistencia diaria al centro de trabajo bajo un determinado horario impuesto por la B Io que da indicio a la existencia de dirección y control por parte de B sobre la prestación que ejecutaba la demandante; además, se le brindaba materiales de trabajo (escoba, recogedor y tachos recolectores) para el desempeño de sus labores, hecho que no ocurre con un locador de servicios; la puesta a disposición de sólo la fuerza de trabajo por parte del demandante es una característica propia de un trabajador en el marco de una relación laboral.

xi).- La labor de obrera de limpieza pública, constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades; además, se realizan de manera diaria y de forma permanente, por cuanto se requiere estar sujeto a control y bajo las directrices de la entidad demandada; no pudiéndose concebir que una obrera de limpieza pública realice sus labores de manera autónoma e independiente, puesto dichas labores por su naturaleza son estrictamente subordinadas.

xii).- Por otro lado, la parte demandada no ha aportado medios probatorios que demuestren que en los hechos la prestación personal de servicios remunerada se daba de manera autónoma, es decir, no ha probado que la accionante no estaba sujeta al poder de dirección de la demandada; por lo que, la presunción de laboralidad revista en el artículo 232 de la NLPT ha sido convertido en una certeza de la laboralidad en base a la prueba merituada, con lo que permite afirmar que la vinculación entre las parte ha sido una de naturaleza laboral , solamente durante los siguientes periodos

01/09/2018 hasta 30/11/2018 01/03/2019 hasta el 31/05/2019 01/07/2019 hasta el 30/09/2019 01/11/2019 hasta el 31/12/2019 01/09/2020 hasta el 31/12/2020 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022 debiendo regirse bajo el D. Leg 728 por aplicación del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades y el artículo único de la ley N°30889

xiii.- En este sentido, en atención al carácter tuitivo del derecho laboral se concluye que la relación existente entre ambas partes constituye un vínculo laboral indeterminado, en la medida que la validez de una contratación civil no se ha demostrado, y dicha contratación no justifica la afectación de derechos laborales cuando se acredita la concurrencia de los tres elementos del contrato de trabajo; careciendo de validez la calificación que hizo la municipalidad demandada de las labores prestadas por la demandante (mediante contratación civil), pues es contraria a lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades y el artículo único de la Ley N.0 30889.

xiv).- Si bien se advierte de los comprobantes de pago que la demandante efectuó el cobro de su remuneración en una actividad ejecutada por la entidad demandada, debe tenerse en cuenta que la ejecución de proyectos de inversión pública no puede ser un instrumento generador de perjuicio al trabajador negándole el amparo de sus derechos laborales ante una contratación civil y no puede enervar la naturaleza laboral de la contratación acreditada plenamente que existió entre ambas partes en los periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018, 01/03/2019 hasta el 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/2019, 01/11/2019 hasta el 31/12/2019, 01/09/2020 hasta el 31/12/2020 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022 como obrera de limpieza pública; que da lugar a considerar una contratación indeterminada, máxime

si las labores de limpieza pública son de naturaleza permanente y es una función inherente de la entidad; asimismo, conforme el artículo 3.1 de la Ley N.0 31298 está prohibido a los gobiernos locales contratar personal a través de la modalidad de locación de servicios para cubrir puestos o funciones de carácter permanente.

xv).- Por lo tanto, está acreditado que la demandante prestó sus servicios de manera personal, remunerada y subordinada durante los siguientes periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018 01/03/2019 hasta el 31/05/2019 01/07/2019 hasta el 30/09/2019, 01/11/2019 hasta el 31/12/2019 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y

01/06/2022 hasta el 02/08/2022 en la condición de obrera de limpieza pública: por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad durante los periodos en que estuvo

contratada mediante una contratación civil, existía un vínculo de naturaleza laboral, en razón a que la demandada habría utilizado la contratación civil sólo con el propósito de eludir los derechos laborales de la trabajadora; en consecuencia, le corresponde a la actora estar sujeta a' régimen laboral de la actividad privada en condición de Indeterminado, en aplicación del artículo 4 del aludido decreto. Siendo ello así, es de afirmar, por consiguiente, que la demandada ha incurrido en una causal de desnaturalización de contratos previsto en el inciso d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N. 0 728 al haber contratado a la actora sin observar la normatividad vigente

xvi) En consecuencia, debe declararse FUNDADA la pretensión de Reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo 728, como obrera de limpieza pública, por desnaturalización de los contratos de locación de

servicios en los siguientes periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018 01/03/2019 hasta el 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/2019 01/11/2019 hasta el 31/12/2019, 01/09/2020 hasta el 31/12/2020 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022.

3.4.- RESPECTO A LA REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO.

i) El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Política del Estado en el artículo 2 inc. 15 donde se señala que toda persona tiene el derecho: "A trabajar libremente con sujeción a ley, y en la misma línea en su artículo 22 contempla claramente que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar

social y un medio de realización de la persona". Sobre esta disposición constitucional el Tribunal Constitucional al analizar el Exp. 1124-2001-AA-TC ha sostenido en el fundamento 12 que: "El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 220 de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa". Posición reiterada en el fundamento 3.3.i de la sentencia de fecha 25-i 1-2013 recaída en el EXP NO 04867 2011-PA/TC.

II) Ante la vulneración del derecho fundamental al trabajo, el Sistema Jurídico Peruano ofrece protección adecuada (tutela) ante los actos arbitrarios, según el artículo 27 de la Constitución Política de 1993 que señala: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Siendo •que el despido sólo procede en caso de existir causa justa de despido relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o cuya terminación de la relación de trabajo se debe a causas objetivas.

III).-La presente demanda tiene por objeto ordenar a la demandada Municipalidad Distrital de San Jacinto reincorpore a la demandante en el cargo obrera de limpieza pública, aduciendo que se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo; sustentado en la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, •de modo que habiéndose dado por extinguida su relación laboral sin expresión de una causa justa, se ha configurado un despido incausado.

xvii) De los actuados se ha acreditado que durante el periodo en que estuvo contratado la actora mediante una contratación civil (periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018 01/03/2019 hasta el 31/05/2019. 01/07/2019 hasta el 30/09/2019, 01/11/2019 has³/₄ el 31/12/2019 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta 02/08/2022), en la realidad entre las partes existía un contrato de trabajo a plazo indeterminado, correspondiéndole estar sujeta al régimen laboral de la actividad a plazo indeterminado al tener la condición de obrera por aplicación del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades y el artículo único de la Ley N 30889. Siendo ello así, la demandada ha pretendido encubrir mediante una contratación civil una relación de naturaleza laboral, así como, evitar que la demandante, goce de los derechos y beneficios que otorga el régimen de la actividad privada. Por lo que, sólo pudo haber sido despedida por causa justa de despido

relacionadas con la capacidad o conducta de la trabajadora, o cuya terminación de la relación de trabajo se deba a causas objetivas; lo que no ha ocurrido en el presente caso.

IV) Asimismo, a folios 3 a 4 obra la copia certificada gratuita de la constatación policial efectuada de fecha 04/08/2022 que textualmente dice:

Siendo las 11:30 horas del día 04/08/2022, se deja constancia de la actuación de verificación de presunto despido arbitrario en el centro de trabajo que se precisa más adelante, dentro de las facultades conferidas en el segundo párrafo del artículo 450 del Decreto Supremo NO 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, en los siguientes términos: Datos del sujeto inspeccionado, Nombre o Razón Social: B Tumbes (...) Datos del Solicitante, Nombres y Apellidos: A (...) Fecha de presunto despido 03/08/2022, último día de labores 02/08/2022, cargo u ocupación: obrera del área de limpieza pública, jornada de trabajo de 6 horas diarias a más, por apoyos realizados después de su jornada laboral, horario de trabajo: desde las 05:00 horas hasta las 12:00 horas, según cronograma, última remuneración percibida: en el mes de junio del 2022, motivo del cese: el 02/08/2022, después de haber cumplido su jornada laboral, fue informada verbalmente por su jefa, la Ing. Forestal y Medio Ambiente E, que ya no debería venir a trabajar a partir del día siguiente, porque iba a haber rotación de personal y que en su lugar colocarían a otra persona. III Manifestación de las partes: Del representante del empleador: la Ingeniero Forestal y Medio Ambiente E (...) refiere que doña A (...) ha sido cesada en el cargo por habersele cumplido su contrato

V).- Del mérito de la documental, se aprecia que la demandante no ha hecho un abandono voluntario del trabajo o ha renunciado, en tanto al día siguiente que se vio afectado en su derecho recurrió a la Comisaria PNP de San Jacinto, para solicitar la

constatación policial del despido arbitrario; por lo que, estando al mérito de la documental citada en el párrafo anterior, se colige que la encargada de la División de Gestión Ambiental, E da como motivo del despido una causal distinta a algún incumplimiento basado en la conducta o en la capacidad del trabajador, al mencionar que el cese laboral fue la terminación de contrato; por consiguiente, se tiene por acreditado el despido incausado alegado por la accionante; vale decir, dar por acreditado la decisión unilateral del empleadora con propósito de ponerle fin al contrato de trabajo; máxime si la demandada no ha demostrado haber iniciado procedimiento administrativo disciplinario por abandono de puesto de trabajo u otra causal de despido válido. Empero, al solicitar la intervención de autoridad competente para realizar dicha constatación deja en claro la conducta arbitraria de la demandada.

VI).- La parte demandada alega que la demandante sólo ha laborado en los meses de junio y julio del 2022; por lo que, no ha superado el periodo de prueba de tres meses y no tiene protección contra el despido arbitrario. Al respecto, pertinente citar el artículo 10 del D.S. Nro. 003-97-TR, que señala: "El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

viii) Si bien es cierto, en el presente proceso se ha acreditado la relación laboral entre las partes en el año 2022, del 01/06/2022 hasta el 02/08/2022 (2 meses y 2 días) y antes de este periodo ha existido diversas interrupciones de la relación laboral, esto no puede dar lugar a afirmar que la demandante no ha superado 91 periodo de prueba, puesto que no hay que olvidar la finalidad del periodo de prueba, como señala Obregón⁷ (2015) es "permitir, por un lado, al empleador constatar si el trabajador contratado cumple o posee los requisitos y condiciones para el puesto de trabajo; tanto•

profesionales como personales, y al trabajador, constatar o prever si dicho centro laboral satisface o cumple sus expectativas personales y profesionales"

ix). . Asimismo, es de observar lo previsto en el artículo 16 del Reglamento de la Ley de Fomento del empleo (Ds. N.º 001-96-TR de 26-01-96) que establece: 'En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No Corresponde dicha acumulación en caso que el Reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurrido tres (03) años de producido el cese.

x) En este sentido en el periodo de prueba el empleador evalúa la labor desplegada por el trabajador y constata que la decisión de iniciar una relación laboral es adecuada. Por consiguiente) no puede pretender la demandada finalizar la relación laboral de manera unilateral alegando que no se ha superado el periodo de prueba cuando queda probado en autos que la accionante se ha desempeñado para el mismo empleador como obrera de limpieza pública durante los periodos:01/09/2018 hasta 30/11/2018 01/03/2019 hasta e/ 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/2019, 01/11/2019 hasta el 31/12/2019, 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022, siendo el tiempo no laborado cada interrupción menor al plazo de tres años exigido por ley. Vale decir, que el periodo de prueba alegado no es aplicable a la demandante para el periodo laborado del 01/06/2022 hasta el 02/08/2022 en tanto ésta figura jurídica es viable solamente para evaluar al trabajador dentro del tres meses de iniciado el vínculo laboral, mas no busca evaluar desempeño funcional posterior a dicho periodo.

x) En ese sentido, al estar acreditado el derecho de la demandante a un contrato

a plazo indeterminado al 03/08/2022, ya que había superado los tres meses del periodo de prueba exigido por ley, lo que implica que tenía protección contra el despido arbitrario.

xi.)- En suma, queda acreditado que la demandada despidió en forma encausada de su puesto de trabajo a la demandante el 03/08/2022, sin atribuirle ninguna causal prevista en el artículo 22 del D.S. Nro. 003-97-TR, referidos a algún incumplimiento basado en la conducta o en la capacidad del trabajador, a cuya tutela sustantiva ha alcanzado la demandante al ostentar un vínculo laboral, y al haber superado el periodo de prueba de tres meses previsto en el artículo 10 del mismo decreto Por tanto, corresponde amparar el pedido de reposición en el cargo que ha venido desempeñando la demandante al momento del despido de "obrero de limpieza pública" o en otro de igual categoría en la condición de obrero municipal, dado que se ha acreditado la vulneración del derecho al trabajo reconocido en el artículo 27 de la Constitución Política del Estado.

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

i) El Tribunal Constitucional ha establecido en el Exp. Nro. 005057-2013-AP/TC. (expedida el 16 de abril del año 2015 y publicada en el Diario El Peruano el 05 de Junio del año 2015) como regla vinculante para todos los Magistrados de la República del Perú los fundamentos número 18, 20, 21, 22 y 23. Dicha regla lo hace a partir de interpretar por un lado el artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público] Ley Nro. 28175 y por otro lado el artículo 4 (la regla es que se contrate a plazo indeterminado salvo causa objetiva que amerite contrato modal) y 77 inc. d) (contrato a plazo indeterminado por desnaturalización) del D. S. Nro. 003-97-TR. La regla establecida

en el fundamento 18 señala: "Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 270 y 220 de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado".

ii) Posteriormente, el Precedente Vinculante Exp. N O 05057-2013-AP/TC (Caso Huatuco Huatuco) ha sido precisado mediante la STC. N O 0668d -2013-PA/TC. de fecha 23-06-20'16 cuyo fundamento 13 establece: 'En este sentido, y sobre la base de lo anotado hasta aquí, este Tribunal considera conveniente explicitar cuáles son los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el precedente Huatuco", permiten la aplicación de la regla jurisprudencial allí contenida: (a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a. 1) 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 que forma parte de la carrera administrativa (hl), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4)".

iii).- Para mayor ilustración es pertinente señalar también que en dicha sentencia (Exp. 06681-2013-PATC) se deja en claro que el bien jurídico que busca tutelar el precedente

es la carrera administrativa, la que es definida por el artículo 1 de la Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público como: "el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública "

IV).- .Por otra parte la Corte Suprema del Poder Judicial ha emitido la CASACION LABORAL Nro. 8347-2014 de fecha 15-12-2015 (reiterado en CASACION LABORAL Nro. 175-2014-MOQUEGUA de fecha 17-12. 2015), donde ha precisado los alcances de las reglas obligatorias que estableció el Tribunal Constitucional en el precedente vinculante mencionado en los dos párrafos anteriores. Es decir, que ha establecido como regla obligatoria y vinculante algunos supuestos los que no es aplicable el precedente vinculante recaído en la STC. Nro. 005057-2013-AP/TC.

v) Estos supuestos donde no es aplicable el precedente Huatuco han sido afinados acorde a la realidad actual por la corte suprema en un nuevo precedente vinculante que constituye doctrina jurisprudencial establecido en la CASACIÓN LABORAL Nro. 34268,2019CAJAMARCA de fecha 06-10-2022, en cuyo Décimo Segundo considerando se ha establecido de observancia obligatoria por todos los Jueces las siguientes reglas en materia de reposición:

DÉCIMO SEGUNDO: Doctrina Jurisprudencial.

Esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria modifica sus criterios establecidos en las casaciones señaladas en el considerando anterior, estableciendo como Doctrina Jurisprudencial respecto de la Sentencia N.º 05057-2013-PATTC JUNÍN, que la misma, no resulta aplicable en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, de verificarse el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta
- b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 290 del Decreto Supremo NO 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales.
- c) Cuando se trate de trabajadores af servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo NO 276 0 de la Ley NO 24041 (norma derogada por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto de Urgencia NO 016-2020, publicado el 23 enero 2020 y cuya vigencia fue restituida por la Única Disposición Complementaria Final de la Ley NO 31115, publicada el 23 enero 2021).
- d) Cuando se trate de obreros al servicio de un gobierno municipal gobierno regional o cualquier organismo de la Administración Pública.
- e).-Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley NO 30057, Ley del Servicio Civil.
- f).- Cuando se trate de los trabajadores comprendidos en la Ley N.0 30647, Ley que precisa el Régimen Laboral del Congreso de la República, del Banco Central de Reserva del Perú y de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y sus trabajadores.
- g).-Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 400 de la Constitución Política del Perú.
- Asimismo, esta Sala Suprema, respecto de la aplicación de la Sentencia N. 6 05057-

2013PAITC JUNIN, establece que todos los trabajadores a/ servicio del Estado, cuyo vínculo laboral haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, no pueden demandar la reposición en el trabajo si no una indemnización por despido, aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta".

VI).- Explicado así los supuestos fácticos donde a criterio del TC no opera la reincorporación al puesto de trabajo precisadas en el Precedente Vinculante 05057-2013 y, asimismo, estando precisado el nuevo criterio jurisprudencial referido a los supuestos donde sí opera la reincorporación conforme a la Doctrina jurisprudencial Obligatoria establecida en la nueva CASACION LABORAL N°34268-2019-CAJAMARCA de fecha 06-10-2022 (se aparta del precedente Huatuco). En tal sentido, este juzgado deja precisado que se adscribe a la actual doctrina jurisprudencial del Poder Judicial, cuyas reglas mencionadas en el párrafo anterior deben ser de observancia para el caso de autos.

vii).-Es de advertir en el caso de autos, que la demandante trabajaba para la demandada en la calidad de obrera de limpieza pública correspondiéndole estar sujeto al Régimen Laboral Privado, D, Leg. 728 por aplicación del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades Nro. 27972 y la Ley N 30889 que señala que el personal Obrero se encuentra bajo dicho régimen privado; por lo que permite afirmar que la reposición solicitada no está referida a un que forme parte de la carrera administrativa dado Que sólo se puede hablar de carrera administrativa

VIII).- le sea aplicable el D. Leq. 276 V la Lev SERVIR que no es el caso, pues así se desprende del precedente al decir: "...Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa .

viii) Por tanto, el referido precedente vinculante del caso Huatuco no resulta aplicable al presente caso, dado que para su aplicación requiere de la concurrencia de los dos elementos antes señalados, y basta que no concorra uno de ellos para su no aplicación. Entonces, no es aplicable dicho Precedente Vinculante al caso concreto; vale decir, que tratándose de un obrero municipal sí • resulta procedente ordenar la reposición a su puesto de trabajo, en razón a los fundamentos expuestos líneas arriba. Ello tiene sustento, además, en la nueva doctrina jurisprudencial establecida en la CASACION LABORAL Nro. 34268-2019-CAJAMARCA de fecha 06-10-2022, que establece:

"Esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria modifica sus criterios establecidos en las casaciones señaladas en el considerando anterior, estableciendo como Doctrina Jurisprudencial respecto de la Sentencia NO 05057-2013-PA/TC JUNÍN, que la misma, no resulta aplicable en los siguientes casos:

Cuando se trate de obreros al servicio de un gobierno municipal gobierno regional, o cualquier organismo de la Administración Pública...

IX).- En ese sentido, se puede concluir que en el presente caso no corresponde la aplicación del precedente vinculante recaído en el Expediente N O JUNIN, toda vez que la demandante tiene la condición de obrero de limpieza pública, cargo que no se encuentra dentro de la carrera administrativa.

3.6.- RESPECTO A LA FORMALIZACION DE CONTRATO DE TRABAJO.

i) En el caso concreto se ha probado la existencia del vínculo laboral entre las partes bajo el régimen de la actividad privada a plazo indeterminado como obrera de limpieza pública durante los periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018 01/03/2019 hasta el 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/2019 01/11/2019 hasta el 31/12/2019 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta

el 02/08/2022.

II).- II) La emplazada en su calidad de empleador debe acreditar el cumplimiento de obligaciones laborales y habiéndose amparado e} pedido reincorporación de la accionante como obrera de limpieza pública bajo et régimen de la actividad privada (D. Leg. 728) a plazo indeterminado, implica que tiene la accionante tiene derecho a gozar de todos los beneficios que regula dicho régimen. En tal sentido, si bien el contrato de trabajo a plazo indeterminado puede quedar establecido de manera escrita o verbal, conforme al artículo 4 del TUO del Decreto legislativo N 728 , pero, el artículo 3 del Decreto Supremo N c' 0001 u9B•TR exige lo siguiente: 'tos empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setentidós (72) horas de Ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial".

iii) Por lo que, al ser amparada la pretensión de reconocimiento de contrato de trabajo y de reposición, a que el vínculo laboral entre las partes quede formalizado, este debe realizarse a través de un' contrato de trabajo por escrito debidamente firmado por las partes que garantice los derechos de la trabajadora demandante sujeta al régimen de la actividad privada (D. Leg. 728), por ende, corresponde ordenar a la demandada cumpla con formalizar un contrato de trabajo a plazo indeterminado, bato régimen laboral privado (D. Leg. 128), a partir de la reposición de la demandante a fin de garantizar sus derechos laborales que reconoce dicho régimen laboral.

3.7.- PAGO DE INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO.

i. Este Juzgado advierte que no requiere que estos conceptos hayan sido peticionados en la demanda para su pronunciamiento en sentencia, pues así se desprende del último párrafo del artículo 31 de la NLPT que establece: "El pago de los intereses legales y la

condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación san de expreso pronunciamiento en la sentencia". Asimismo, el artículo 14 de la NLPT establece que estos conceptos se rigen por lo normado en el Código Procesal Civil (CPC) que en el artículo 413 de dicho Código se señala que están exentos de la condena de costas y costos del proceso los gobiernos locales; sin embargo, la Séptima Disposición Complementaria de la NLPT en lo que respecta a costos procesales señala claramente: "En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos, cuya ley especial prima sobre la de carácter general, en este sentido, la demandada puede estar condenada al pago de costos, no haciendo la ley especial ninguna precisión con respecto a las costas; por consiguiente, se debe imponer a la demandada B la condena del pago de COSTOS por la existencia de una norma especial aplicable al caso concreto y su exoneración de las costas por aplicación supletoria del artículo 413 del CPC.

ii).- Para fijar los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora se tiene en cuenta los siguientes puntos: a) La demanda evidencia un acto procesal aceptable en su petitorio y hechos; sin embargo, no ha acreditado a cabalidad sus pretensiones, b) La exposición oral de la pretensión y los hechos han tenido claridad y precisión; c) La participación del abogado de la demandante y demandada a las audiencias de conciliación y juzgamiento; así como, la corta duración del proceso (desde su inicio hasta la expedición de la presente sentencia), tal como queda registrado en el SIJ.

d).-en cuanto a las actividades profesionales desarrolladas a lo largo del proceso, por parte del letrado de la actora, no son más que las normales y debidas diligentemente en cualquier proceso jurisdiccional; f) La necesidad de los servicios de un abogado para lograr tutela jurisdiccional efectiva, lo que deben ser costeados en proporción a la

idoneidad profesional del abogado; g) Las pretensiones amparadas por el Juzgador; así como, la poca complejidad del caso.

iii. Por tanto, en aplicación de la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 se encuentra justificado imponer el pago de costos a cargo de la demandada, debiendo tenerse en cuenta los criterios antes aludidos. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 418 del CPC (aplicable supletoriamente) establece el Juez es el que aprueba el monto de los costos, y en atención lo expuesto en el párrafo anterior; el monto de honorarios profesionales de la defensa técnica de la parte demandante deben fijarse en un monto de TRES MIL CON 00/100 SOLES (SI 3,000.00) a favor de la defénsa técnica de la demandante, más ei 5% de este monto a favor del Ilustre Colegio de Abogados de Tumbesi² (ICAT) que equivale a CIENTO CINCUENTA CON 001100 SOLES (SI 150.00), debiendo abonarse en ejecución de sentencia.

iv.- . Es de precisar que, siendo los honorarios profesionales un ingreso de cuarta categoría (entiéndase costos del proceso fijados en el punto anterior), el abogado beneficiario debe emitir alcanzar al juzgado una copia del recibo por honorarios mediante documento de fecha cierta o indubitable (siendo verificado por el secretario, dejando constancia eh autos) en forma previa a la entrega del endoso ordenado en etapa de ejecución, como requisito para materializar su cobro, considerando los tributos que correspondan; constituyendo ello un parámetro ajustado a derecho por estar dentro del alcance establecidos en el artículo 418 del Código Procesal Civil de aplicación supletoriamente a la presente causa..

v. Respecto a los intereses legales, no corresponde otorgar esta pretensión accesoría, puesto que las pretensiones demandadas no son cuantificables.

iv. DECISIÓN:

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

FUNDADA EN PARTE la demanda hecha 01/09/2022 sobre RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO Y OTROS de folios 97 a 112, interpuesta por A contra B, en consecuencia:

2.- RECONÓZCASE la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo 728, como obrera de limpieza pública, por desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018, 01/03/2019 hasta el 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/2019, 01/11/2019 hasta el 31/12/2019, 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022.

3.- ORDENO a la demandada Reincorpore a la demandante A en el puesto de obrera de limpieza. Pública o en otro de similar naturaleza sin afectar sus derechos laborales, en el cargo de Obrero que venía desempeñando hasta antes del momento del despido (03/08/2022), bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. 728) a plazo indeterminado.

4.- ORDENO a la demandada B que a través de su representante legal: CUMPLÁ con formalizar un contrato de trabajo con la demandante a plazo indeterminado, bajo

régimen laboral privado (D. Leg. 728), a partir de la reposición, como obrera de limpieza pública a fin de garantizar los derechos laborales que reconoce dicho régimen laboral; SIN intereses legales, CON costos y SIN costas del proceso.

5.- INFUNDADA la demanda respecto de las siguientes pretensiones: 1) Reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado por los siguientes periodos: 01/07/2018 hasta e/ 31/08/2018, 01/12/200 hasta el 28/02/20?1 01/06/2019 hasta el 30/06/2019, 01/10/2019 hasta el 31/10/2019, 01/01/2020 hasta el 31/08/2 20 01/01/2021 hasta 30/06/2021 y del 01/01/2022 hasta el 31/05/2022.

6.- FIJESE por concepto de honorarios profesionales del abogado de la parte demandante, en consecuencia: ORDENO a la demandada CUMPLA con pagar la suma de TRES MIL CON 00/100 SOLES (SI 3,000.00) a favor de la defensa técnica de la demandante, más el 5% de este monto a favor del ilustre Colegio de Abogados de Tumbes (ICAT) que equivale a CIENTO CINCUENTA CON 00/100 SOLES (S/ 1500), debiendo abonarse en ejecución de sentencia; para tal efecto CUMPLA previamente el abogado beneficiario con emitir y alcanzar al juzgado una copia del recibo por honorarios mediante documento de fecha cierta o indubitable, como requisito para materializar su cobro, considerando los tributos que corresponda.

7.-Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución: CÚMPLASE Y ARCHIVESE en el modo y forma de ley. Notifíquese.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

SALA LABORAL

EXPEDIENTE:00570-2022-0-2601-JR-LA-02

MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO

RELATOR: C

DEMANDADO: A

DEMANDANTE: B

SENTENCIA VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE

TUMBES, VEINTITRÉS DE ENERO DEL AÑO 2023

Vistos, lo actuado en el presente proceso, conforme la resolución que antecede; avocándose a la presente causa los magistrados que suscriben; actuando como ponente el juez Troya Acha, producida la deliberación y votación correspondiente; se expide la siguiente sentencia; **Y CONSIDERANDO:**

I. ASUNTO:

1. Apelación de la sentencia contenida en la resolución número tres, de fecha 06 de diciembre del 2022, inserta de folios 1636 a 186, expedida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supra provincial Permanente de Tumbes, que declaro **FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA sobre RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO Y OTROS de folio 97 al 112, interpuesta por SANDOVAL DE VINCES DELIDIA** contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO; con lo demás que contiene.

II. PRETENCION INCORPORADA POR LA PARTE RECURRENTE

2. La demandada, **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO**, mediante

escrito de apelación de fojas 189 al 192, pretende que esta Superior Sala Laboral revoque la sentencia y, reformándola, declare infundada la demanda, toda vez que le causa agracio de naturaleza económica.

Fundamentada a su apelación señalando-en síntesis-lo siguiente:

□ Uno de los medios probatorios merituados por el A quo es la Constancia de Trabajo suscrito por el Gerente de Servicios Públicos, por los meses de setiembre y octubre del año 2018; lo cual ha sido emitida por funcionarios incompetente, pues las facultades y acciones de administración del personal, le corresponde al jefe de la Oficina de Recursos Humanos, por lo que dicho documental a todas luces es ilegal, siendo un error darle mérito para acreditar la vinculación laboral.

□ No existe continuidad respecto de los servicios prestados por la demandante, su contratación ha sido intermitente; lo que demuestra que, no ha existido ánimos de ocultar una vinculación laboral, sino por el contrario, que no existe esta, y solo se requirió los servicios de la demandante por locación de servicios.

□ No se han configurado todos estos elementos de la relación laboral, pues la demandante ha prestado sus servicios ocasionalmente, y por cortos periodos al día, jornadas que no alcanzan ni las 4 horas de labores motivo por el cual recibió honorarios por S/330.00 soles (Julio, agosto, setiembre, noviembre, diciembre del 2019) o por S/700.00 soles (julio a diciembre del 2021). Lo cual se puede comprobar también de las planillas, donde se aprecian jornadas por 12 a 15 días al mes.

□ Existe error en la valoración, pues no existe control de asistencia para todos los periodos, sino solo de algunos días, tampoco se aprecia que las fotos correspondan a un documento oficial de la entidad, con logotipos o visados o suscritos por algún funcionario de la misma, y lo que es peor, tampoco se aprecia la existencia de un

horario de trabajo constante, con una jornada de 8 horas laborables.

III. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN SUPERIOR

A. ASPECTOS PROCESALES QUE TIENEN INCIDENCIA EN EL PRONUNCIAMIENTO

3. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA: ACCESO A LA JUSTICIA

La tutela judicial efectiva es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud de lo cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no acompañarle a su petitorio. En un sentido extensivo, la tutela judicial efectiva permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido.

En otras palabras, con la tutela judicial efectiva no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los sujetos establecidos para cada tipo de pretensión, sino se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia.

□ La tutela judicial efectiva no significa, pues la obligación del Órgano Jurisdiccional de admitir a trámite toda demanda, ni que, admita a trámite, tenga necesariamente que aclararse fundada dicha demanda. Debe tenerse en cuenta que, para la admisión de trámite, el Juez solo puede verificar la satisfacción de los requisitos formales de admisibilidad y procedencia señalados en la ley procesal; exigencias relacionadas con la validez de la relación procesal que, como sabemos, se asientan en los presupuestos procesales y en las condiciones de la acción; es decir, exigencias que tienen que ver con la competencia absoluta del Juez, la capacidad

procesal del demandante o de su representante, los requisitos de la demandada, la falta de legitimidad del demandante o del demandado, e interés para obrar (asimila voluntad de la ley-caso justificable). Pues se trata del ejercicio del derecho a la acción que no se identifica con la pretensión que constituyen el elemento de fondo basado en las razones de pedir y que ha de significar la carga de la prueba. Siendo en la sentencia donde el Juez declara (dice) el derecho y no laminarmente: puede haber proceso con demanda desestimada en el fondo.

4. PROCESO JURISDCCIONAL Y DERECHO DE ACCIÓN

El proceso jurisdiccional es el mecanismo idóneo para la resolución de los conflictos de la población, pues presenta herramientas eficaces para proteger los intereses intersubjetos y eliminar la incertidumbre jurídica, y como finalidad abstracta del mismo es lograr la paz social en justicia. Así además lo reconoce el Artículo 2ª del TUO del código Procesal Civil.

En ese sentido, se ha reconocido al derecho de acción como la facultad que tiene el ciudadano para recurrir ante el Estado y Solicitar que a través de los órganos jurisdiccionales competentes- resuelva el conflicto que le aqueja y tutele sus derechos; siendo el Juez funcionario que- en nombre de la Nación- dice el derecho frente a cada conflicto o incertidumbre que le corresponde- un sustento factico y jurídico que le otorguen validez y legitimidad.

5. EL RECURSO DE APELACIÓN

Constituye uno de los medios de impugnación que caracteriza a un estado de derecho, es una manifestación del principio/garantía de instancia plural que recoge nuestra Constitución, tiene por objeto que el órgano jurisdiccional Superior en grado examine la resolución que produzca agravio al apelante, con el propósito de que sea anulada o

revocada, total o parcialmente, conforme así lo establece el Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral. Siendo esto así, se desprende que el fundamento de esta institución jurídica se encuentra íntimamente ligado a la falibilidad del ser humano y a la idea de un posible error en la resolución judicial de primera instancia; lo que amerita una revisión por instancia superior con la finalidad que de ser el caso se corrija el error.

Así, la actuación del órgano de segunda instancia como es nuestro caso, se rige por dos principios fundamentales; de un lado, el conocido como “tantum apellatum quantum devolutum”, que importa que la sala se pronunciara solo respecto a aquellos o extremos que hayan sido impugnados por el recurrente; y de otro lado, el de prohibición de reforma en peor, que se traduce en que el órgano de revisión no puede modificar la decisión de primera instancia y resolver en contra del recurrente.

B. ANÁLISIS LÓGICO JURIDICO DEL CASO CONCRETO

En este punto, atendiendo a los fundamentos expresados en el recurso de apelación el pronunciamiento de esta Superior Sala Laboral, debe incidir sobre los ejes centrales siguientes:

□ DETERMINAR SI EN LA SENTENCIA RECURRIDA EXISTE AFECTACIÓN AL DERECHO A LA DEBIDA MOTIVACIÓN DE RESOLUCIONES JUDICIALES.

6. Debemos señalar que conforme a lo prescrito en el artículo 139.5 de la Constitución Política del Estado, la motivación de las resoluciones judiciales constituye una garantía y un principio de la función jurisdiccional.

Dicha garantía ha sido desarrollada parcialmente por el artículo 50ª del Código Procesal Civil, en cuanto lo estatuye como deber para el Magistrado el fundamentar

los autos y sentencias bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha sostenido en múltiples sentencias que el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales forma parte del derecho al debido proceso, siendo la más relevantes la expedida con motivo del caso Llamoja Hilares, en la cual señala literalmente lo siguiente:

“... d) la motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensable para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuesta a cada una pretensión planteada, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, solo resultara relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos a la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo...”

Luego, agrega – en síntesis-que:

“...el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a formar una determinada decisión. Esas razones, deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Por lo que, el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada...”

En ese orden de ideas, luego de revisar la sentencia materia de alzada, la sala Superior considera que en ella el A quo explica y expone las razones por las cuales está

amparando las pretensiones propuestas por el demandante en su escrito postulatorio; circunstancia que nos permite sostener de modo categórico que se presenta la causal invocada por la demandada quien cuestiona la motivación expuesta en la apelada, en todo caso, los fundamentos expuestos por la demandada dejan entrever que no comparte el criterio del A-quo, empero ello constituye en rigor una discrepancia que no genera nulidad de resolución sino conlleva a efectuar un análisis de fondo para determinar precisamente si los argumentos del A-quo son o no conforme a derecho y al mérito de los actuados del caso concreto.

□ **DETERMINAR SI CORRESPONDE RECONOCER UN VINCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO A FAVOR DE LA ACTORA:**

7. se inspira en principios que nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión, ya que se trata de derechos que son esencialmente derechos del hombre o derechos humanos. Entre estos principios destaca el PRINCIPIO PROTECTOR, que es el criterio fundamental que orienta el Derecho del Tendiendo a la materia de análisis, el pertinente señalar que, a la luz de la doctrina, el Derecho del Trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. Asimismo, se destaca el **PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD**, el cual implica que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

8. Sobre el particular, la sentencia materia de grado ha concurrido que existió vinculación laboral entre las partes en los periodos 01 de septiembre de 2018 al 30 de noviembre de 2018, del 01 de marzo de 2019 al 31 de mayo de 2019, del 01 de julio

de 2019 al 30 de septiembre de 20149, del 01 de noviembre de 2019 al 31 de diciembre de 2019, del 01 de septiembre de 2020 al 31 de diciembre de 2020, del 01 de julio del 2021 al 31 de diciembre de 2021 y del 01 de junio del 2022 al 02 de agosto de 2022, en razón a que la demandada habría utilizado la contratación civil solo con el propósito de eludir los derechos laborales de la trabajadora, correspondiéndole a la actora estar sujeta al régimen de la actividad privada en condición de indeterminado; para ello, previamente a determinado que la demandante ha tenido la calidad de obrero municipal, Obrera de Limpieza Pública.

9. Por su parte, la demandada, señala que no ha existido una relación laboral con la demandante, que solo requirió sus servicios de manera ocasional, por cortos periodos al día, en jornadas que no alcanzaban ni las 4 horas de labores y por 12 a 15 días al mes, por lo que existirá un error en la valoración probatoria al reconocer el vínculo laboral.

10. Siendo ello así, corresponde en primer lugar determinar si entre la demandante y la demandada existió una relación laboral; por lo que debemos de indicar que el artículo 4 del Decreto Supremo N°003-97-TR establece que “en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo determinado”.

11 .De modo tal que acredita la prestación personal de servicio se debe presumir la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, es decir que concurren los tres elementos esenciales: (i) la prestación personal de servicios por parte del trabajador; (ii) la remuneración 12. y (iii) la subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, Característico y diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios. (STC EXP N°0016-2010-PA/TCF.J.6)

En este contexto, para poder determinar con certeza si corresponde amparara la pretensión de la demandante es preciso e imperativo analizar de manera independiente la concurrencia de los tres elementos constitutivos de la relación laboral:

A) PRESTACION PERSONAL DE SERVICIOS

13. Se tiene en primer lugar, el reconocimiento expreso que realiza la demandada en su contestación de demanda – ver a los folios ciento cincuenta y tres a ciento cincuenta y ocho-, sobre la prestación de servicios de la accionante en calidad de locadora de servicios como **“SEGREGARORA EN EL MARCO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE VALORIZACIÓN DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS ORGÁNICOS MUNICIPALES 2022 EN EL DISTRITO DE SAN JACINTO”**, así como, en su escrito de apelación – ver a folios ciento ochenta y nueve a ciento noventa y dos, lo cual se debe tener como declaración asimilada, conforme al artículo 221 del Código Procesal Civil. Al respecto debe mencionarse que los servicios que ha brindado la demandante se entienden que corresponden a un Obrero Municipal de Limpieza Pública, conforme a las fotografías obrantes a folios 85 as 89, en las cuales se observa de manera clara a la demandante realizando labores para la demandada como Obrera de Limpieza Pública, portando incluso uniforme que la identifica como tal. Por lo tanto, se tiene por acreditada la prestación personal de servicios de la actora como Obrera de Limpieza Pública, lo cual se corrobora, además, con los comprobantes de pago expedidos por la demandada y los informes cursados por la Sub Gerencia de Servicios Públicos de la misma, en los cuales se hace inicialmente referencia al personal de limpieza pública, cuya lista figura la accionante, documentales que obran de folios 38 a 70. Por consiguiente, de la valoración individual y en conjunto de las pruebas antes indicadas que han sido legítimamente incorporadas al proceso, nos

permite concluir de modo inequívoco que la demandante a prestado servicios en forma personal en favor a la demandada como obrera de limpieza pública, debiendo resaltarse incluso que dichos documentos han sido emitidos por la propia entidad edil demandada, lo que genera mayor convicción respecto a la información que contiene.

14. Ahora bien, lo antes descrito, nos permite inferir que la actora ha brindado servicios en los periodos amparados por el Ad Quo, y que fueron expresamente reconocidos por la parte demandada; lo cual, aunado a la presunción de liberalidad, que reconoce el artículo 23.2 de la Ley N°29497-Nueva Ley Procesal del Trabajo, “Acredita la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado”, nos permite concluir, como dice el A quo, que en los periodos del 01 de septiembre de 2018 al 30 de noviembre de 2018, del 01 de marzo de 2019 al 31 de mayo de 2019, del 01 de julio de 2019 al 30 de septiembre de 2019, del 01 de noviembre de 2019 al 31 de diciembre de 2019, del 01 de septiembre de 2020 al 31 de diciembre de 2020, del 01 de julio del 2021 al 31 de diciembre de 2021 y del 01 de junio del 2022 al 02 de agosto de 2022, la actora viene brindado sus servicios y, en consecuencia, es titular de una vinculación laboral a plazo indeterminado, como se reconoce, en condición de Obrera de Limpieza Pública.

B) SUBORDINACIÓN

15. Al respecto, como correctamente ha determinado el juez de la causa, las labores que realizaba la actora como Obrera de Limpieza Pública, son de naturaleza permanente, dado que dicha labores se realizaban de manera diaria y de forma interrumpida, sujetos a un control y a un horario de trabajo impuesta por la autoridad municipal, no pudiéndose concebir que un Obrero Municipal de Limpieza Publica realice sus labores de manera autónoma, unilateral e independiente, como pretende

hacer creer la demandada. Subordinación que se acredita además con las fotografías de folio 85 a 89, antes descritas, de las que se aprecia que la actora estaba obligada a portar uniformes otorgados por la demandada; asimismo, de las fotografías de folios 90 a 94, en la que se aprecia que la demandante estaba supeditada un horario de trabajo, que en promedio alcanza las 6 horas diarias, registrando su ingreso y salida. Además, debe tenerse en cuenta que la labor de limpieza pública es una función inherente de los municipales, siendo que ello obedece a una necesidad permanente e impostergable.

16..Se debe precisar en este punto, que no es de recibo argumento expuesto por la demandada, respecto a la invalidez de los medios probatorios ofrecidos por la demandante, por cuando se aprecia de autos, por lo que corresponde que sean objeto de valoración por parte del órgano jurisdiccional: asimismo, porque tampoco ofrecido medio probatorio en contrario que acredite la invalidez que alega.

C). REMUNERACIÓN

17. Surge de los recibos por honorarios electrónicos, obrantes de folios 25 a 36, girados por la demandante a la demandada, por los servicios prestados, los cuales se condicen con los comprobantes de pago expedidos por la demandada y los informes cursados por la Sub Gerencia de Servicios Públicos, obrantes de folios 38 a 70; documentales que nos permiten colegir que la emplazada ha realizado pagos como contraprestación del servicio prestado por la actora, como Obrera de Limpieza Pública.

Ahora bien, estando a que la demandada es una entidad Municipal de conformidad con el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N^o27972, la demandante como servidora obrero tiene como marco jurídico el del régimen laboral establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N^o30889 “precisase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales (...) se rigen por el régimen

laboral privado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad laboral”.

18.. En consecuencia, cualquier otra forma de contratación que pudiera haberse implementado por la entidad demandada para recibir los servicios de la actora, como refiere el apelante contratos de prestación por servicios en diversos proyectos o planes programados por la entidad, debe entenderse que constituyen actos que no hacen sino encubrir una relación laboral de plazo indeterminado, y por ello carecen de toda eficacia, pues simulan una contratación de otra índole, lo que constituye un fraude a la ley. En consecuencia, corresponde reconocer la laboralidad del vínculo a plazo indeterminado y su marco jurídico dispuesto por ley.

19.. Además, existe jurisprudencia vinculante como la establecida en la Casación Laboral N°7945-2014-CUSCO de fecha veintinueve de septiembre de dos mil dieciséis, publicado el 30 de noviembre del 2016 en el Diario Oficial “EL PERUANO”, respecto al régimen laboral que corresponde a los trabajadores obreros de la municipalidad, con el siguiente criterio: “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser considerados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”. Este razonamiento constituye doctrina de obligatorio cumplimiento conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

20.. Es más, en el II Pleno Jurisdiccional Supremo Material Laboral en, realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, los Jueces de la Corte Suprema han

acordado por unanimidad en el numeral uno punto seis del tema uno, respecto al régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: “El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las prestaciones que se planteen: pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial.” (Énfasis y subrayado a nuestro). Como vemos, en dicho pleno se ha interpretado el artículo 37 de la ley 27972, afirmando que dicha norma debe interpretarse del modo 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 Decreto Supremo N°003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”.

21. Razones por las cuales este colegiado considera que corresponde reconocer que entre la demandada y la demandante existió un contrato laboral a plazo indeterminado en los periodos del 01 de septiembre de 2018 al 30 de noviembre de 2018, del 01 de marzo de 2019 al 31 de mayo de 2019, del 01 de julio de 2019 al 30 de septiembre de 2019, del 01 de noviembre de 2019 al 31 de diciembre de 2019, del 01 de septiembre de 2020 al 31 de diciembre de 2020, del 01 de julio del 2021 al 31 de diciembre de 2021 y del 01 de junio del 2022 al 02 de agosto de 2022, al haber la entidad realizado un fraude a la norma contratando como locador a la trabajadora y simulando un contrato de naturaleza temporal cuando las labores prestadas eran permanentes; por

ende, al tratarse de un contrato bajo los alcances del régimen de la actividad privada Decreto Legislativo N°728, le corresponde todos los beneficios otorgados por la Ley, como el ingreso al libro de planillas, por el periodo reconocido. Debiendo en consecuencia, confirmarse la sentencia apelada en este extremo.

□ SOBRE LA DSNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO CIVIL DE LOCACIÓN DE SERVICIOS:

22. Como hemos anotado, se tiene que la demandada ha implementado en los hechos una contratación civil y por ello desconoce la laboralidad del vínculo, sin embargo, esta actuación constituye, como ya dijéramos, una simulación que pretende encubrir un real contrato de trabajo de eficacia y validez.

23. Debe considerarse además el tiempo que la demandante labora en la entidad, por lo que no podríamos estar ante un supuesto contrato por una actividad temporal o contrato de locación (proyecto, actividad y obra), pues las labores de Obrero de Limpieza Pública, tienen más bien naturaleza permanente y subordinada.

24. Recuérdesse que el derecho al trabajo es un derecho fundamental amparado constitucionalmente, considerado el trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar material y espiritual de la sociedad y un medio de realización del ser humano, además de considerarlo como objeto de atención prioritaria del Estado, que se convierte en un ente protector de los derechos laborales, por ende tiene que valerse de diversos métodos a fin de poder resguardarlo, siendo uno de ellos principio de primacía de la realidad que sirve de instrumento como pauta de interpretación para dirimir las controversias en función de privilegiar los hechos antes que las formas; en este caso privilegiamos la prestación de servicios antes que la forma o contratación civil que se pretendió imponer por parte de la demandada.

25. Por lo tanto corresponde por haber la entidad realizado un fraude a la norma controlando como locador a quien es trabajador, es decir simulando un contrato de naturaleza civil sin permanencia, pese a que las labores prestadas eran permanentes, amparar la pretensión y reconocer que entre la demandada y la demandante existió un verdadero contrato laboral a plazo indeterminado, bajo los alcances del régimen de la actividad privada 728, por lo que a la actora le corresponden todos los beneficios otorgados por la ley bajo dicho marco normativo.

□ APRECISAR EI LE CORRESPONDE A LA ACCIONANTE LA REPOSICIÓN LABORAL COMO HA DETERMINADO EL A QUO.

26. Al respecto debemos precisar que al ser la demandante una trabajadora sujeta al régimen de la actividad privada, conforme se ha reconocido, tiene como periodo de prueba el termino de tres meses, para poder alcanzar la protección contra el despido arbitrario conforme al artículo 10 del Decreto Supremo N°003-97-TR.

27. En ese sentido de la revisión de los medios probatorios presentados por la actora, se observa que ha superado el periodo de prueba de 03 meses, termino exigido por la ley, en aplicación del Decreto Supremo N°001-96-TR Reglamento de Ley de Fomento al Empleo artículo 16° que señala “En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador se suman los periodos labrados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notario y cualitativamente distinto al ocupado previamente o que se produzca transcurrido tres (3) años de producido el cese”, ya que han quedado demostradas las labores efectuadas por el demandante en los periodos del 01 de septiembre de 2018 al 30 de noviembre de 2018, del 01 de marzo de 2019 al 31 de mayo de 2019, del 01 de julio de 2019 al

30 de septiembre de 2014, del 01 de noviembre de 2019 al 31 de diciembre de 2019, del 01 de septiembre de 2020 al 31 de diciembre de 2020, del 01 de julio del 2021 al 31 de diciembre de 2021 y del 01 de junio del 2022 al 02 de agosto de 2022, en el mismo cargo de Obrera de Limpieza Pública, criterio que es acogido además por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica en la Casación Laboral N°13509-2016-Tacna de fecha 25 de abril de 2018 que en su considerando décimo tercero establece: “Estando a lo expuesto, se tiene que el reingreso del trabajador se ha producido para laborar en un puesto cualitativamente igual al periodo laborado anteriormente conforme al artículo 16° Decreto Supremo N°001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N°728, al sumas los periodos laborados en cada oportunidad se tiene que el demandante ha completado el periodo de prueba establecido en la Ley”.

28. Siendo así, al haberse establecido en los párrafos precedentes que en el presente caso se ha configurado relación laboral a plazo indeterminado comprendido en el régimen de la actividad privada, la demandante solamente podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, lo que no ha sucedido en el presente caso. Por cuanto la demandada no ha ofrecido medio probatorio alguno destinado a probar situación distinta sobre la causa invocada del despido, pues como hemos señalado solo ha referido que no existió vinculación laboral; no negando que se haya producido un despido incausado, conforme lo ha determinado el Juez de la causa y que se ha producido el 03 de agosto de 2022; en consecuencia le corresponde a la actora la reposición laboral a su puesto de trabajo que venía desempeñando, como Obrera de Limpieza Pública, por haber sido despedida sin expresión de causa de manera arbitraria. Razón por la cual también se debe

confirmar la sentencia apelada en este extremo.

29. Por lo tanto, este Colegio considera que el A quo ha efectuado una valoración correcta de los medios probatorios que presentaron las partes, ha citado las normas aplicables al caso; en general se aprecia una argumentación lógica y clara. No existiendo argumentos válidos para su revocación, como pretenden el accionante; por lo que la sentencia impugnada debe ser confirmada en todos sus extremos.

DECISIÓN

por las consideraciones expuestas, la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Tumbes impartiendo justicia a nombre de la Nación por unanimidad, RESUELVE:

1. CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número tres, de fecha 06 de diciembre de 2022, inserta de folios 166 a 186, expedida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supra provincial Permanente de Tumbes que declaro FUNDADA EN PARTE la demanda sobre RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO Y OTROS de folios 97 a 112, interpuesta por SANDOVAL DE VINCES DELIDIA contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO; con lo demás que contiene.
2. NOTIFIQUESE y DEVUELVESE al juzgado de origen para los fines de ley.

Anexo 3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Aplica sentencia de primera instancia

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

C I A			<p>Postura de las partes</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
		<p>PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se 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</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</p>

			<p>Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <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> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base</i></p>

				<p>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>PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado. Si cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
				<p>1. 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</p>

			<p>Describeión de la decisi3n</p> <p>decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a qui3n le corresponde cumplir con la pretensi3n planteada/ el derecho reclamado, o la exoneraci3n de una obligaci3n. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia menci3n expresa y clara a qui3n le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneraci3n si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos t3picos, argumentos ret3ricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
--	--	--	---

Aplica sentencia de segunda instancia

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

A			<p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si</p>

				<p>cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <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> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base</i></p>

				<p>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>
		RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>

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

Anexo 4. Lista de cotejo

SENTENCIA DE PRIMERA 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**

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? **Si cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si 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**

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**

1.2. Postura de las partes

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 al(os) cuales se resolverá. **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**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). **Si cumple**

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 la prueba, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si 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**

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**

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**

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**

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**

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**

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**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. **Si 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**
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple**
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **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**

3.2 Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple**
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Si cumple**
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple**

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

SENTENCIA 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**

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**

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**

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**

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**

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple**

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación. **Si cumple**

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación **Si cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). **Si cumple**

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**

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**

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**

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**

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**

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**

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**

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**

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**

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **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**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

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

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple**

5. 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**

Anexo 5. 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 1.

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

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

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

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

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

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	Subdimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			

Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión					7	[9-10]	Muy Alta
							[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión						[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 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[9-10]=Losvalorespuedenser9 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(referencia l)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja

Si sólo se cumple el parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muybaja
---	------	---	---------

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 1)

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

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

Valores y nivel de calidad:

[17-20]=Losvalorespuedenser17,18,19 ó 20= Muy alta

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

		Descripción de la decisión						[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja				

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango mediana, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: mediana y mediana, tanto en primera como en segunda instancia, respectivamente.

Fundamentos:

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

- 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 1

Anexo 6. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias

Cuadro 6.1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Introducción	<p>SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA</p> <p>2° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL</p> <p>EXPEDIENTE: 00570-2022-0-2601-</p> <p>MATERIA: RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y OTROS</p> <p>JUEZ : D</p> <p>ESPECIALISTA: C</p> <p>DEMANDADO : B</p> <p>DEMANDANTE: A</p> <p>SENTENCIA NÚMERO: 329-2022</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES</p> <p>Tumbes, seis de diciembre del dos mil veintidós. -</p> <p>VISTOS Y OIDOS: con el estado del presente expediente,</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se</i></p>			x					6		

<p>corresponde emitir sentencia en la demanda de fecha 01/09/2022 sobre RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO Y OTROS de folios 97 a 112, interpuesta por A contra la B, siendo el asunto pretendido principal:</p> <p>1. Reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo 728, en su condición de obrera de limpieza' pública, por desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados desde el 01/07/2018 hasta el 02/08/2022</p> <p>2. Reposición a su puesto de labores como obrera de limpieza pública, por haber sido víctima de despido jneausado ocurrido el 03/08/2022.</p> <p>3. Se ordene a la demandada cumpla con formalizar el contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen 728, a partir de la Resolución en adelante</p> <p>4. Pago de costos del proceso, Tramitado en la vía del proceso ordinario laboral; y CONSIDERANDO: ANTECEDENTES:</p> <p>Argumentos que sustentan la demanda:</p> <p>a) La demandante ingresó a laborar para la demandada a partir del 04/03/2011, como personal de servicio de limpieza de la Municipalidad Distrital de San Jacinto (MDXI en adelante) la misma que se hizo mediante la modalidad de servicios por terceros, en los siguientes plazos: 1) Con fecha 04/03/2011, inició labores ocupando el cargo de limpieza en el Centro de Educación Básica Alternativa - CEBA - San Jacinto, mediante requerimientos de servicios - mediante oficios, durante el año del 2011, 2) de enero del 2012, empezó a firmar planilla de pago de trabajadores de manera ininterrumpida, hasta el mes de octubre del 2016 y 3) desde noviembre del 2016 hasta la</p>	<p><i>decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). No cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no</i></p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>fecha. de su despido incausado, emitió recibos por honorarios, los mismos que eran intercalados con firmas de planillas de trabajadores para prestar el servicio de mejoramiento de la limpieza pública de locales comunales, calles y áreas verdes para la protección del medio ambiente, frente al cambio climático en la jurisdicción del distrito de San Jacinto.</p>	<p><i>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>b) El 03/08/2022, la demandada decidió romper el vínculo de manera arbitraria sin causa alguna, siendo la encargada de la División de Gestión Ambiental de la MDSJ, quien no permitió que la demandante ingresara a su centro de labores.</p> <p>c) La labor realizada por la demandante era de naturaleza permanente y no temporal ya que se trata de una labor como persona/ obrero de limpieza, para la ejecución del proyecto denominado: ¡Mejoramiento de la segregación en fuente y recolección selectiva en el distrito de San Jacinto!; toda vez que es una entidad que tiene que velar por la limpieza y ornato de la localidad! Además, debe tenerse en cuenta que, de la revisión de las planillas, recibos por honorarios y requerimientos de servicios, estos no mencionan la duración del proyecto (fecha de inicio y fecha de término por lo que, la demandante ha venido siendo contratada mes a mes, hasta la fecha de su despido incausado.</p> <p>d) Lo que la entidad edil demandada ha pretendido con las contrataciones para proyecto, es simular una contratación valida temporal y encubrir una relación laboral indeterminada, queriendo desconocer los derechos laborales de la demandante,</p> <p>1.2.- Pretensión y argumentos de la demandada: La demandada contesta la demanda y solicita se declare infundada la misma, en base a los siguientes argumentos:</p> <p>a) De la revisión de una de las constancias de trabajo de la accionante se puede verificar que en la constancia de trabajo</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos</i></p>			<p style="text-align: center;">x</p>							

<p>de fecha 31/12/2018, la accionante empezó a trabajar a partir de mayo del 2017 hasta octubre del 2018, mas no a partir de enero del 2017, por ende, no han sido continuos los periodos laborados, es decir la accionante no puede decir que a partir de noviembre del 2016 hasta la fecha de su despido (03//08/2022) emitía recibos por honorarios, intercalados con firmas de planilla de trabajadores, de manera continua, ya que la accionante no está acreditando haber laborado en los meses de enero, febrero, marzo y abril del 2017</p> <p>b) Las labores realizadas se circunscriben a la ejecución de proyectos o planes, cuyo servicio prestado de forma independiente ha sido la de segregación de los residuos sólidos, labores muy distintas a las labores ordinarias de limpieza pública.</p> <p>c) Asimismo, se advierte que no existe continuidad en el periodo solicitado, siendo que en el año 2018 sólo habría prestado servicios los meses de setiembre a noviembre; en el año 2019, de marzo a mayo, de julio a setiembre, noviembre y diciembre; en el año 2020, de setiembre a diciembre; en el año 2021, de julio a diciembre y en el año 2022 de junio a julio; por lo que, se advierte que no ha existido la intención o voluntad de requerir los servicios de la demandante de forma permanente.</p> <p>d) Además, se advierte que, en el año 2019, la demandante ha percibido la suma de SI 330.00 como retribución a sus servicios prestados, lo que, a tenor de los medios probatorios ofertados en su escrito de demanda, se advierte que sólo ha prestado servicios por horas, no llegando a completar una jornada de trabajo mínima conforme a ley.</p> <p>e) Sobre la reposición, la demandante, para el año 2022 sólo ha prestado servicios los meses de junio y julio, es decir, sólo dos meses, por lo que, no le asiste el derecho a la</p>	<p><i>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>protección que solicita. La demandante no ha cumplido con acreditar la presencia de los tres elementos de trabajo durante todo el período cuyo reconocimiento pretende. En ese sentido, bastaría con que no se acredite uno de los elementos del contrato de trabajo para que su pretensión por dicho periodo devenga en infundado.</p> <p>II. - ACTUACIÓN PROCESAL:</p> <p>i. Escrito de demanda que Obra a folios 97 a '112</p> <p>ii. Escrito de contestación de demanda que obra a folios 153 a 158.</p> <p>iii. Acta de Audiencia de Conciliación de fecha 08/11/2022 que obra de folios 159 a 162, cuyo desarrollo queda registrado en audio y video, con asistencia de ambas partes, se delimitó las pretensiones materia de juicio, se tiene por contestada la demanda, se emitió la resolución número dos, donde se resolvió declarar fundada la excepción de prescripción extintiva de la acción respecto de la pretensión de reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado, por el periodo 04/03/2011 al 30/06/2018, nulo lo actuado y concluido el proceso en ese extremo.</p> <p>iv. Acta de Audiencia de Juzgamiento de fecha 29/11/2022 que obra de folios 63 a 165, cuyo desarrollo queda registrado en audio y video, con asistencia de ambas partes, se reservó el pronunciamiento del fallo y se señaló fecha para la notificación electrónica de la sentencia para el 02/12/2022.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA: El cuadro 6.1 revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: mediana.

	<p>demanda el válido al amparo del artículo 1764 del Código Civil; en consecuencia:</p> <p>2) Determinar si la demandada con fecha 03/08/2022 ha desplegado un actuar que constituya despido incausado y, en consecuencia, determinar si corresponde ordenar la reposición de la accionante a su puesto de trabajo como en el cargo de obrera de limpieza pública, bajo el régimen del D. Leg. 728 a plazo indeterminado.</p> <p>3) En caso de proceder la reposición determinar si corresponde ordenar a la demandada a partir de la reposición con formalizar el contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo régimen 728.</p> <p>4) Determinar si corresponde ordenar a la demandada el pago de costos del proceso.</p> <p>Estas controversias se dilucidarán observando los principios previstos en el artículo I de la NLPT en concordancia con los fundamentos del proceso laboral previsto en el artículo II de la citada Ley, pero guiados por las Reglas de Distribución de la Carga de la Prueba previsto en el artículo 23 de la aludida Ley donde se determina la actuación de la prueba (debate probatorio), y en sintonía con los principios de la función jurisdiccional recogidos en el artículo 139 de la Constitución Política vigente, correspondiendo analizar el fondo del asunto en base a la prueba admitida y actuada.</p> <p>3.2.- DETERMINACION DEL REGIMEN LABORAL DEL TRABAJADOR OBRERO.</p> <p>1) Es preciso indicar que el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades Nro. 27972 (promulgada el 27-05-2009) contiene una prescripción normativa genérica y se limita a señalar que: los funcionarios y empleados de las municipalidades son servidores públicos sujetos al</p>	<p>de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de actividad privada".</p> <p>Posteriormente, se emitió la Ley que precisa el régimen laboral de los Obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales Ley NO 30889, publicada el 22-12-2018 en el Diario Oficial El Peruano, que establece en su artículo único lo siguiente:</p> <p>"Artículo único. Régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales.</p> <p>Precisase que los obreros de los gobiernos regionales gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral".</p> <p>iii) Por su parte, el artículo 4 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley Nro. 28175 vigente desde el 01-01-2005, establece una clasificación del personal del empleo público (ver pie de página}, sin precisar dentro de dicha clasificación con relación al personal obrero que existe en las entidades públicas, tales como los Gobiernos Locales y Regionales (entiéndase para ello como obreros: los vigilantes, el chofer, los policías municipales, los serenos, los de limpieza de parques y jardines).</p> <p>iv) Por otro lado, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, D. Leg. 276 promulgada el 06-03-1984, reconoce que el régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada al señalar expresamente en el último párrafo de la Primera Disposición Transitoria y Final que: "El Personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes"; por</p>	<p>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>. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas)</i>. Si cumple.</p>												
		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s)</i></p>				x								

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>lo demás, en el D. Leg. 276 se precisa los niveles de la carrera que son: Nivel Auxiliar, Nivel de Técnicos y el Nivel de Profesionales existiendo dentro de cada nivel grupos ocupacionales, pero en ninguno de éstos existe la denominación Obrero. Siendo éste el marco normativo, cabe sostener que el D. Leg. 276 (por defecto) es la norma general aplicable a todo el personal que presta servicio al Estado, siendo que el D. Leq. 728 se aplica solamente cuando la propia Ley lo exprese así (tal como ocurre con el artículo 37 aludido).</p> <p>v) En la línea de lo antes expuesto, hay un criterio jurisprudencial mayoritario como es el de verse en la Casación NO 7945-2014-Cusco emitida por la Segunda Sala de derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (publicada el 30-11-2016 en el Diario Oficial El Peruano) que textualmente dice: "...Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo NO 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo NO 003-97-TR;... 5'; cuyo criterio constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias interiores. Por tanto, es de concluir que al personal obrero municipal te corresponde el Régimen de la Actividad Privada por disposición expresa de la Ley (artículo 37 de la LOM Nro.27972 artículo único de la Ley 30889).</p> <p>vi) En cuanto a la calificación del cargo empleado u obrero a efectos de establecer el régimen laboral aplicable al prestador de servicios de acuerdo al artículo 370 de la Ley N.0 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, debe realizarse en consonancia con las labores efectuadas por</p>	<p><i>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).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s)</i></p>												
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cada trabajador a fin de determinar la naturaleza de las mismas. En este sentido, la Primera Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia mediante Recurso de Casación N 2754-2012-LIMA, sostuvo que, si bien no existe una división exacta entre obreros V empleados. sin embargo, se puede distinguir en la medida que los primeros realizan actividad predominantemente manual, mientras que los segundos desarrollan actividades de orden más intelectual.</p> <p>vii) En este caso, para determinar las funciones de la actora, obran en el expediente los siguientes documentales:</p> <p>Constancia de trabajo (folio 11) de fecha 31/12/2018, emitida por el Subgerente de Servicios Públicos, mediante la cual se indica, entre otros, que la demandante prestó servicios de mantenimiento de locales comunales e infraestructura pública en la jurisdicción de San Jacinto 2018- Tumbes, desde setiembre a octubre del 2018.</p> <p>Recibos por honorarios electrónico (folios 25 a 36) de los meses de octubre a noviembre del 2018 por el servicio prestado de mantenimiento de locales comunales e infraestructura pública en la jurisdicción de San Jacinto (año 2018), de julio a diciembre del 2021 como segregador en el marco de la ejecución del proyecto 'Mejoramiento de la segregación en fuente y recolección selectiva en el distrito de San Jacinto, provincia de Tumbes, departamento de Tumbes (año 2021) y de junio a julio del 2022 como segregador en el marco de la ejecución del Plan de valorización de los residuos sólidos orgánicos municipales en el distrito de San Jacinto.</p> <p>• Carta N 0 129-2022 de fecha 17/08/2022 (folios 37 a 69) emitida por la encargada de atención al acceso a la información pública, en donde se adjunta documentales</p>	<p><i>norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>												
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>como comprobantes de pago, informes, planilla y requerimientos, con cuales se acreditan la prestación del servicio de la demandante en limpieza pública dentro del distrito de San Jacinto de los meses de marzo a mayo, julio a septiembre, noviembre y diciembre del 2019 y de setiembre a diciembre del 2020, en servicio de segregación de agosto a diciembre del 2021 y como segregador de junio a julio del 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impresiones de fotografías de cuaderno de asistencia (folios 90 a 93), en donde se advierte el registro en las fechas 03/08/2021, 04/08/2021 05/04/2021, 06/04/2021, 23/07/2021, 24/07/2021, 28/07/2021, 30/07/2021, 02//08/2021, 24//08/2021, del 17 al 20/08/2021, 21/07/2021, 22/0712021, del 03 al 06/08/2021 • Los informes N° 0620-20221MDSJ-SSP-JJLM N° 0219-2022/MDSJ-SSP.DGA,,ACCF folio 149150) de fechas 28/09/2022 y de fecha 26/09/20221 emitidos por el Subgerente de Servicios Públicos y responsable de la División de Gestión Ambiental respectivamente, en donde se informa que la demandante durante el año 2022, sólo ha realizado la prestación de servicios para MDSJ, por los meses de junio a julio del 2022, como segregadora en el marco de la ejecución del Plan de Valorización de los Residuos Sólidos Orgánicos Municipales 2022 en el distrito de San Jacinto. • Copia certificada de constatación policial (folio 3 a 4), de fecha 04/08/2022, acerca de la verificación de despido de la demandante, ocurrido el 03/08/2022. <p>viii).- De lo descrito, se puede advertir de las documentales que la demandante ha prestado sus servicios como obrera de limpieza pública en la modalidad de locación de servicios durante los meses del 01/09/2018 hasta 30/11/2018 01/03/2019 hasta el 31/05/2019, 01/07/2019</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>hasta el 30/09/2019, 01/11/2019 hasta el 31/12/2019, 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022.</p> <p>ix). Asimismo la parte demandada en su escrito de contestación (folios 153ª 158) no niega el hecho que la demandante haya desarrollado funciones de Limpieza pública, en el sentido, Resulta aplicable lo establecido en el segundo párrafo del artículo 19 de la Ley N°29497 si el Demandado no niega expresamente los hechos expuestos de la demanda , estos son los considerados admitidos .</p> <p>x).- En tal sentido, de la valoración conjunta de las documentales descritas y lo expuesto por las partes en el presente proceso, se tiene por acreditada la prestación personal del servicio de limpieza pública de la Demandante solamente los siguientes periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018, 01/03/2019 hasta el 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/2019, 01/11/2019 hasta el 31/12/2019, 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022</p> <p>xi).- Por otro lado, la parte demandante NO ha acreditado la prestación personal del servicio durante los siguientes periodos: 01/07/2018 hasta el 31/08/2018, 01/12/2018 hasta el 28/02/2019, 01/06/2019 hasta el 30/06/2019, 01/10/2019 hasta el 31/10/2019, 01/01/2020 hasta el 31/08/2020, 01/01/2021 hasta el 30/06/2021 y del 01/01/2022 hasta el 31/05/2022 elemento del contrato de trabajo que debe probar la accionante por alegar contar con la calidad de trabajador, conforme lo exige los numerales 23.1 y 23.2. del artículo 23 de la Ley N.0 297494. Por tanto, deviene el INFUNDADA la pretensión de Reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo 728, en su</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>condición de obrera de limpieza pública, por desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados en dichos periodos. En ese sentido, a continuación, solo se hará alusión solamente a los periodos en que se ha acreditado la prestación personal del servicio.</p> <p>Xii Referente a la calificación del cargo de empleado u obrero. a efectos de establecer el régimen laboral aplicable al prestador de servicios, de acuerdo al artículo 37 de la Ley N.0 27972 y el artículo único de la Ley N.0 30889, debe tenerse presente que las labores de limpieza pública efectuadas. por la accionante, que, por las máximas de la experiencia, son labores efectuadas por personal contratado por las municipalidades, por lo general, consisten en realizar el barrido de calles; lavado de calles, locales y plazas públicas; recolección, reciclaje y disposición final de residuos sólidos; limpieza de calles, entre otras similares; funciones eminentemente manuales y propias de la entidad en donde prima el esfuerzo físico sobre el intelectual.</p> <p>Xiii.- Por tanto, la demandante al realizar el servicio de limpieza pública para B tal servicio está subsumido de plano en el artículo 37 de la Ley. Orgánica de Municipalidades y el artículo único de la Ley N.0 30889 (publicada el 22/12/2018), en razón a que si bien la ley no precisa criterios que permita distinguir al obrero municipal respecto de los otros empleados o servidores públicos, es incuestionable que la labor de limpieza pública es eminentemente manual, contraria a la que desarrollan los empleados con preponderancia de la labor intelectual; por lo que, corresponde calificar a la demandante en su condición de obrera de limpieza pública B, correspondiéndole estar sujeta al régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. N. 0 728).</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>xiv).- A mayor abundamiento, la Corte Suprema en diversos casos se ha pronunciado estableciendo que la naturaleza de las funciones de un trabajador de limpieza es propia de un obrero (ver CASACION Nro. 2754-2012-LIMA de fecha 15-07-2014; CASACION Nro. 7885-2013.SULLANA de fecha 13-01-2015; CASACION Nro. 15100-2014-CUSCO publicada el 31-08-2016; y la CASACION N° 2469-2015-Arequipa de fecha 11-01-2016). Asimismo, SERVIR mediante Informe Técnico N 0 284 2016-SERVIR/GPGSC de fecha 26-02-2016 ha establecido que: "Analizando el contenido y naturaleza de las labores que realizan el personal municipal de vigilancia, así como el de limpieza pública, parques y jardines, se tiene que es un trabajo preponderantemente físico, por lo que cabe encasillarlo dentro de la categoría de obreros. En consecuencia, correspondería que su régimen laboral sea el de la actividad privada"; en este mismo sentido, en el Informe Técnico N 0 16442019-SERVIR/GPGSC de fecha 15/10/2019 ha establecido que: 'El personal que desarrolla labores netamente físicas como jardinero, limpieza pública, chofer o serenazgo, debe ser: considerado en la categoría de obrero".</p> <p>3.3.- RESPECTO AL RECONOCIMIENTO DÉ CONTRATO DE TRABAJO.</p> <p>i) Para establecer la existencia de una relación laboral deben concurrir copulativamente tres elementos esenciales: la prestación personal de servicio, la remuneración y la subordinación; para que pueda ser objeto de protección por el Derecho Laboral. La prestación personal de servicio entendida como el trabajo realizado por el trabajador (personal natural) en forma personal y directa; la remuneración, como la contraprestación por la labor realizada por el trabajador cuyos requisitos están</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>establecidos en el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y la subordinación, se puede definir como el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, por medio del cual el primero le ofrece su actividad al segundo le confiere el poder de conducirla este último elemento previsto en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ds. 003-97-TR).</p> <p>ii).- . Asimismo, para el caso concreto, es oportuno citar el artículo 4 del TUC) del Decreto Legislativo N O728 que señala textualmente: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en ls casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna" y el inciso 23.2 del artículo 23 de la Ley N.0 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo que señala: "Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario"</p> <p>iii).- La cuestión controvertida consiste en determinada primero, qué tipo de relación existe entre la demandante y la municipalidad emplazada; esto es, si existió una relación laboral de carácter subordinado durante los siguientes periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018, 01/03/2019 hasta el 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/2019 01/11/2019 hasta el 31/12/2019, 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>02/08/2022 0, por el contrario, una relación civil de carácter independiente. Ello es necesario pues de verificarse que hubo una relación laboral, la contratación por locación de servicios de la accionante deberá ser considerada como contrato de trabajo de duración indeterminada.</p> <p>iv).- Respecto a la prestación del servicio, este juzgado ha concluido, explicado en el apartado anterior (3.2. sobre el régimen laboral) en tener por acreditada la prestación personal de servicio de obrera de limpieza pública por parte de la demandante en favor de B o (en adelante MDSJ) durante los periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018, 01/03/2019 hasta el 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/2019, 01/11/2019 hasta el 31/12/2019, 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022.</p> <p>v.- Respecto al elemento de la remuneración se encuentra acreditado con los recibos por honorarios (folios 25 a 36) y comprobantes de. Pago (folios 38 a 69), por cuanto se observa en ellas que la demandante percibía pagos mensuales como contraprestación del servicio prestado de obrera de limpieza pública de forma onerosa, situación que no ha sido desvirtuada por la parte demandada.</p> <p>vi).- Sin bien se aprecia la existencia de dos elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal del servicio y remuneración), es importante señalar que la diferencia esencial entre un contrato de trabajo y una contratación civil ,radica en el elemento de la subordinación por lo que, es importante determinar si existen circunstancias que evidencien en los hechos la existencia de subordinación, es decir, se demuestre que la aparente locadora no es tal, sino una verdadera trabajadora.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>vii).- En cuanto a la Subordinación, se debe tener en cuenta la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N.0 3146-2012-PA/TC, en el cual se estableció que para determinar la existencia de una relación de trabajo entre las partes que puede estar encubierta mediante un contrato civil, se deberá evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, algún rasgo de laboralidad. Estos rasgos son los siguientes: a) control sobre la prestación que se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación 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: Siendo ello así, corresponde meritar los medios probatorios incorporados al proceso para verificar si existe prueba que evidencie rasgos de laboralidad en la supuesta relación civil entre las partes.</p> <p>viii).- Para ello, es importante mencionar lo previsto en el numeral 4.1 del artículo 80 de la Ley Orgánica de Municipalidades 27972, en donde se señala que la administración y reglamentación de los servicios de limpieza pública es una función compartida de las municipalidades distritales; por consiguiente la labor de limpieza pública es una función inherente de las municipalidades. La función de limpieza pública obedece a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de las funciones de las municipalidades, por lo. Que, se infiere que el cargo de obrero de limpieza pública es de naturaleza</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>permanente, y no temporal (EXP. N° 01437-2012-PA/TC,,APURIMAC).</p> <p>ix).- En los recibos por honorarios electrónicos (folios 25 a 36) se observa la emisión, por lo general, de manera consecutiva (E001-13 al E001-36) para la MDSJ, lo que evidencia un desempeño exclusivo del servicio a favor de la entidad demandada, exclusividad que no debiera ser una regla para el locador de servicios, puesto que este último presta servicios de manera independientemente a diversos clientes (personas o jurídicas) de manera simultánea; máxime si no se ha probado que la accionante brindaba sus servicios a otras personas naturales o jurídicas distintas a la emplazada.</p> <p>x).- Asimismo, de las impresiones de fotografías (folios 87 a 94) se acredita que a la demandante se le controlaba su asistencia diaria al centro de trabajo bajo un determinado horario impuesto por la B lo que da indicio a la existencia de dirección y control por parte de B sobre la prestación que ejecutaba la demandante; además, se le brindaba materiales de trabajo (escoba, recogedor y tachos recolectores) para el desempeño de sus labores, hecho que no ocurre con un locador de servicios; la puesta a disposición de sólo la fuerza de trabajo por parte del demandante es una característica propia de un trabajador en el marco de una relación laboral.</p> <p>xi).- La labor de obrera de limpieza pública, constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades; además, se realizan de manera diaria y de forma permanente, por cuanto se requiere estar sujeto a control y bajo las directrices de la entidad demandada; no pudiéndose concebir que una obrera de limpieza pública realice sus labores de manera autónoma e independiente,</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>puesto dichas labores por su naturaleza son estrictamente subordinadas.</p> <p>xii).- Por otro lado, la parte demandada no ha aportado medios probatorios que demuestren que en los hechos la prestación personal de servicios remunerada se daba de manera autónoma, es decir, no ha probado que la accionante no estaba sujeta al poder de dirección de la demandada; por lo que, la presunción de laboralidad revista en el artículo 232 de la NLPT ha sido convertido en una certeza de la laboralidad en base a la prueba merituada, con lo que permite afirmar que la vinculación entre las parte ha sido una de naturaleza laboral , solamente durante los siguientes periodos 01/09/2018 hasta 30/11/2018 01/03/2019 hasta el 31/05/2019 01/07/2019 hasta el 30/09/2019 01/11/2019 hasta el 31/12/2019 01/09/2020 hasta el 31/12/2020 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022 debiendo regirse bajo el D. Leg 728 por aplicación del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades y el artículo único de la ley N°30889</p> <p>xiii.- En este sentido, en atención al carácter tuitivo del derecho laboral se concluye que la relación existente entre ambas partes constituye un vínculo laboral indeterminado, en la medida que la validez de una contratación civil no se ha demostrado, y dicha contratación no justifica la afectación de derechos laborales cuando se acredita la concurrencia de los tres elementos del contrato de trabajo; careciendo de validez fa calificación que hizo la municipalidad demandada de las labores prestadas por la demandante (mediante contratación civil), pues es contraria a lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades y el artículo único de la Ley N.0 30889.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>xiv).- Si bien se advierte de los comprobantes de pago que la demandante efectuó el cobro de su remuneración en una actividad ejecutada por la entidad demandada, debe tenerse en cuenta que la ejecución de proyectos de inversión pública no puede ser un instrumento generador de perjuicio al trabajador negándole el amparo de sus derechos laborales ante una contratación civil y no puede enervar la naturaleza laboral de la contratación acreditada plenamente que existió entre ambas partes en los periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018, 01/03/2019 hasta el 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/2019, 01/11/2019 hasta el 31/12/2019, 01/09/2020 hasta el 31/12/2020 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022 como obrera de limpieza pública; que da lugar a considerar una contratación indeterminada, máxime si las labores de limpieza pública son de naturaleza permanente y es una función inherente de la entidad; asimismo, conforme el artículo 3.1 de la Ley N.0 31298 está prohibido a los gobiernos locales contratar personal a través de la modalidad de locación de servicios para cubrir puestos o funciones de carácter permanente.</p> <p>xv).- Por lo tanto, está acreditado que la demandante prestó sus servicios de manera personal, remunerada y subordinada durante los siguientes periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018 01/03/2019 hasta el 31/05/2019 01/07/2019 hasta el 30/09/2019, 01/11/2019 hasta el 31/12/2019 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022 en la condición de obrera de limpieza pública: por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad durante los periodos en que estuvo</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contratada mediante una contratación civil, existía un vínculo de naturaleza laboral, en razón a que la demandada habría utilizado la contratación civil sólo con el propósito de eludir los derechos laborales de la trabajadora; en consecuencia, le corresponde a la actora estar sujeta a' régimen laboral de la actividad privada en condición de Indeterminado, en aplicación del artículo 4 del aludido decreto. Siendo ello así, es de afirmar, por consiguiente, que la demandada ha incurrido en una causal de desnaturalización de contratos previsto en el inciso d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N. 0 728 al haber contratado a la actora sin observar la normatividad vigente</p> <p>xvi) En consecuencia, debe declararse FUNDADA la pretensión de Reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo 728, como obrera de limpieza pública, por desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los siguientes periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018 01/03/2019 hasta el 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/20"01/11/2019 hasta el 31/1212019, 01/09/2020 hasta el 31/12/2020 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022.</p> <p>3.4.- RESPECTO A LA REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO.</p> <p>i) El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Política del Estado en el artículo 2 inc. 15 donde se señala que toda persona tiene el derecho: "A trabajar libremente con sujeción a ley, y en la misma línea en su artículo 22 contempla claramente que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona". Sobre esta disposición constitucional el Tribunal Constitucional al</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>analizar el Exp. 1124-2001-AA-TC ha sostenido en el fundamento 12 que: "El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 220 de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa". Posición reiterada en el fundamento 3.3.i de la sentencia de fecha 25-i 1-2013 recaída en el EXP NO 04867 2011-PA/TC.</p> <p>II) Ante la vulneración del derecho fundamental al trabajo, el Sistema Jurídico Peruano ofrece protección adecuada (tutela) ante los actos arbitrarios, según el artículo 27 de la Constitución Política de 1993 que señala: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Siendo que el despido sólo procede en caso de existir causa justa de despido relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o cuya terminación de la relación de trabajo se debe a causas objetivas.</p> <p>III).-La presente demanda tiene por objeto ordenar a la demandada Municipalidad Distrital de San Jacinto reincorpore a la demandante en el cargo obrera de limpieza pública, aduciendo que se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo; sustentado en la existencia de un</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contrato de trabajo a plazo indeterminado, •de modo que habiéndose dado por extinguida su relación laboral sin expresión de una causa justa, se ha configurado un despido incausado.</p> <p>xvii) De los actuados se ha acreditado que durante el periodo en que estuvo contratado la actora mediante una contratación civil (periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018 01/03/2019 hasta el 31/05/2019. 01/07/2019 hasta el 30/09/2019, 01/11/2019 has³/₄ el 31/12/2019 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta 02/08/2022), en la realidad entre las partes existía un contrato de trabajo a plazo indeterminado, correspondiéndole estar sujeta al régimen laboral de la actividad a plazo indeterminado al tener la condición de obrera por aplicación del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades y el artículo único de la Ley N 30889. Siendo ello así, la demandada ha pretendido encubrir mediante una contratación civil una relación de naturaleza laboral, así como, evitar que la demandante, goce de los derechos y beneficios que otorga el régimen de la actividad privada. Por lo que, sólo pudo haber sido despedida por causa justa de despido relacionadas con la capacidad o conducta de la trabajadora, o cuya terminación de la relación de trabajo se deba a causas objetivas; lo que no ha ocurrido en el presente caso.</p> <p>IV) Asimismo, a folios 3 a 4 obra la copia certificada gratuita de la constatación policial efectuada de fecha 04/08/2022 que textualmente dite: Siendo las 11:30 horas del día 04/08/2022, se deja constancia de la actuación de verificación de presunto despido arbitrario en el centro de trabajo que se precisa más adelante, dentro de las facultades conferidas en el segundo párrafo del artículo 450 del Decreto Supremo NO</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, en los siguientes términos: Datos del sujeto inspeccionado, Nombre o Razón Social: B Tumbes (...) Datos del Solicitante, Nombres y Apellidos: A (...) Fecha de presunto despido 03/08/2022, último día de labores 02/08/2022, cargo u ocupación: obrera del área de limpieza pública, jornada de trabajo de 6 horas diarias a más, por apoyos realizados después de su jornada laboral, horario de trabajo: desde las 05:00 horas hasta las 12:00 horas, según cronograma, última remuneración percibida: en el mes de junio del 2022, motivo del cese: el 02/08/2022, después de haber cumplido su jornada laboral, fue informada verbalmente por su jefa, la Ing. Forestal y Medio Ambiente E, que ya no debería venir a trabajar a partir del día siguiente, porque iba a haber rotación de personal y que en su lugar colocarían a otra persona. III Manifestación de las partes: Del representante del empleador: la Ingeniero Forestal y Medio Ambiente E (...) refiere que doña A (...) ha sido cesada en el cargo por habersele cumplido su contrato</p> <p>V).- Del mérito de la documental, se aprecia que la demandante no ha hecho un abandono voluntario del trabajo o ha renunciado, en tanto al día siguiente que se vio afectado en su derecho recurrió a la Comisaria PNP de San Jacinto, para solicitar la constatación policial del despido arbitrario; por lo que, estando al mérito de la documental citada en el párrafo anterior, se colige que la encargada de la División de Gestión Ambiental, E da como motivo del despido una causal distinta a algún incumplimiento basado en la conducta o en la capacidad del trabajador, al mencionar que el cese laboral fue la terminación de contrato; por consiguiente, se tiene por acreditado el despido incausado alegado por la accionante; vale decir,</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dar por acreditado la decisión unilateral del empleadora con propósito de ponerle fin al contrato de trabajo; máxime si la demandada no ha demostrado haber iniciado procedimiento administrativo disciplinario por abandono de puesto de trabajo u otra causal de despido válido. Empero, al solicitar la intervención de autoridad competente para realizar dicha constatación deja en claro la conducta arbitraria de la demandada.</p> <p>VI).- La parte demandada alega que la demandante sólo ha laborado en los meses de junio y julio del 2022; por lo que, no ha superado el periodo de prueba de tres meses y no tiene protección contra el despido arbitrario. Al respecto, pertinente citar el artículo 10 del D.S. Nro. 003-97-TR, que señala: "El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.</p> <p>viii) Si bien es cierto, en el presente proceso se ha acreditado la relación laboral entre las partes en el año 2022, del 01/06/2022 hasta el 02/08/2022 (2 meses y 2 días) y antes de este periodo ha existido diversas interrupciones de la relación laboral, esto no puede dar lugar a afirmar que la demandante no ha superado 91 periodo de prueba, puesto que no hay que olvidar la finalidad del periodo de prueba, como señala Obregón7 (2015) es "permitir, por un lado, al empleador constatar si el trabajador contratado cumple o posee los requisitos y condiciones para el puesto de trabajo; tanto• profesionales como personales, y al trabajador, constatar o prever si dicho centro laboral satisface o cumple sus expectativas personales y profesionales"</p> <p>ix). . Asimismo, es de observar lo previsto en el artículo 16 del Reglamento de la Ley de Fomento del empleo (Ds. N.º 001-96-TR de 26-01-96) que establece: "En caso de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No Corresponde dicha acumulación en caso que el Reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurrido tres (03) años de producido el cese.</p> <p>x) En este sentido en el periodo de prueba el empleador evalúa la labor desplegada por el trabajador y constata que la decisión de iniciar una relación laboral es adecuada. Por consiguiente) no puede pretender la demandada finalizar la relación laboral de manera unilateral alegando que no se ha superado el periodo de prueba cuando queda probado en autos que la accionante se ha desempeñado para el mismo empleador como obrera de limpieza pública durante los periodos:01/09/2018 hasta 30/11/2018 01/03/2019 hasta e/ 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/2019, 01/11/2019 hasta el 31/12/2019, 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022, siendo el tiempo no laborado cada interrupción menor al plazo de tres años exigido por ley. Vale decir, que el periodo de prueba alegado no es aplicable a la demandante para el periodo laborado del 01/06/2022 hasta el 02/08/2022 en tanto ésta figura jurídica es viable solamente para evaluar al trabajador dentro del tres meses de iniciado el vínculo laboral, mas no busca evaluar desempeño funcional posterior a dicho periodo.</p> <p>x) En ese sentido, al estar acreditado el derecho de la demandante a un contrato a plazo indeterminado al 03/08/2022, ya que había superado los tres meses del periodo de prueba exigido por</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ley, lo que implica que tenía protección contra el despido arbitrario.</p> <p>xi.)- En suma, queda acreditado que la demandada despidió en forma encausada de su puesto de trabajo a la demandante el 03/08/2022, sin atribuirle ninguna causal prevista en el artículo 22 del D.S. Nro. 003-97-TR, referidos a algún incumplimiento basado en la conducta o en la capacidad del trabajador, a cuya tutela sustantiva ha alcanzado la demandante al ostentar un vínculo laboral, y al haber superado el periodo de prueba de tres meses previsto en el artículo 10 del mismo decreto Por tanto, corresponde amparar el pedido de reposición en el cargo que ha venido desempeñando la demandante al momento del despido de "obrero de limpieza pública" o en otro de igual categoría en la condición de obrero municipal, dado que se ha acreditado la vulneración del derecho al trabajo reconocido en el artículo 27 de la Constitución Política del Estado.</p> <p>3.5.- RESPECTO DE LA APLICACIÓN DEL PRECEDENTE VINCULANTE 05057-2013.AP/TC.</p> <p>i) El Tribunal Constitucional ha establecido en el Exp. Nro. 005057-2013-AP/TC. (expedida el 16 de abril del año 2015 y publicada en el Diario El Peruano el 05 de Junio del año 2015) como regla vinculante para todos los Magistrados de la República del Perú los fundamentos número 18, 20, 21, 22 y 23. Dicha regla lo hace a partir de interpretar por un lado el artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público] Ley Nro. 28175 y por otro lado el artículo 4 (la regla es que se contrate a plazo indeterminado salvo causa objetiva que amerite contrato modal) y 77 inc. d) (contrato a plazo indeterminado por desnaturalización) del D. S. Nro. 003-97-TR. La regla establecida en el fundamento 18 señala: "Siguiendo los lineamientos de</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 270 y 220 de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado".</p> <p>ii) Posteriormente, el Precedente Vinculante Exp. N O 05057-2013-AP/TC (Caso Huatuco Huatuco) ha sido precisado mediante la STC. N O 0668d -2013-PA/TC. de fecha 23-06-20'16 cuyo fundamento 13 establece: 'En este sentido, y sobre la base de lo anotado hasta aquí, este Tribunal considera conveniente explicitar cuáles son los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el precedente Huatuco", permiten la aplicación de la regla jurisprudencial allí contenida: (a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a. 1) 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 que forma parte de la carrera administrativa (h1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4)".</p> <p>iii).- Para mayor ilustración es pertinente señalar también</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que en dicha sentencia (Exp. 06681-2013-PATC) se deja en claro que el bien jurídico que busca tutelar el precedente es la carrera administrativa, la que es definida por el artículo 1 de la Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público como: "el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública " IV).- .Por otra parte la Corte Suprema del Poder Judicial ha emitido la CASACION LABORAL Nro. 8347-2014 de fecha 15-12-2015 (reiterado en CASACION LABORAL Nro. 1275-2014-MOQUEGUA de fecha 17-12. 2015), donde ha precisado los alcances de las reglas obligatorias que estableció el Tribunal Constitucional en el precedente vinculante mencionado en los dos párrafos anteriores. Es decir, que ha establecido como regla obligatoria y vinculante algunos supuestos los que no es aplicable el precedente vinculante recaído en la STC. Nro. 005057-2013-AP/TC.</p> <p>v) Estos supuestos donde no es aplicable el precedente Huatuco han sido afinados acorde a la realidad actual por la corte suprema en un nuevo precedente vinculante que constituye doctrina jurisprudencial establecido en la CASACIÓN LABORAL Nro. 34268,2019CAJAMARCA de fecha 06-10-2022, en cuyo Décimo Segundo considerando se ha establecido de observancia obligatoria por todos los Jueces las siguientes reglas en materia de reposición:</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Doctrina Jurisprudencial. Esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria modifica sus criterios establecidos en las casaciones señaladas en el considerando anterior,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>estableciendo como Doctrina Jurisprudencial respecto de la Sentencia N.º 05057-2013-PATTC JUNÍN, que la misma, no resulta aplicable en los siguientes casos:</p> <p>a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, de verificarse el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta</p> <p>b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 290 del Decreto Supremo NO 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales.</p> <p>c) Cuando se trate de trabajadores af servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo NO 2760 de la Ley NO 24041 (norma derogada por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto de Urgencia NO 016-2020, publicado el 23 enero 2020 y cuya vigencia fue restituida por la Única Disposición Complementaria Final de la Ley NO 31115, publicada el 23 enero 2021).</p> <p>d) Cuando se trate de obreros al servicio de un gobierno municipal gobierno regional o cualquier organismo de la Administración Pública.</p> <p>e).-Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley NO 30057, Ley del Servicio Civil.</p> <p>f).- Cuando se trate de los trabajadores comprendidos en la Ley N.º 30647, Ley que precisa el Régimen Laboral del Congreso de la República, del Banco Central de Reserva del Perú y de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y sus trabajadores.</p> <p>g).-Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 400 de la Constitución Política del Perú.</p> <p>Asimismo, esta Sala Suprema, respecto de la aplicación de la Sentencia N. 6 05057-2013PAITC JUNIN, establece que todos los trabajadores a/ servicio del Estado, cuyo vínculo laboral haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, no pueden demandar la reposición en el trabajo si no una indemnización por despido, aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta".</p> <p>VI).- Explicado así los supuestos fácticos donde a criterio del TC no opera la reincorporación al puesto de trabajo precisadas en el Precedente Vinculante 05057-2013 y, asimismo, estando precisado el nuevo criterio jurisprudencial referido a los supuestos donde sí opera la reincorporación conforme a la Doctrina jurisprudencial Obligatoria establecida en la nueva CASACION LABORAL N°34268-2019- CAJAMARCA de fecha 06-10-2022 (se aparta del precedente Huatuco). En tal sentido, este juzgado deja precisado que se adscribe a la actual doctrina jurisprudencial del Poder Judicial, cuyas reglas mencionadas en el párrafo anterior deben ser de observancia para el caso de autos.</p> <p>vii).-Es de advertir en el caso de autos, que la demandante trabajaba para la demandada en la calidad de obrera de limpieza pública correspondiéndole estar sujeto al Régimen Laboral Privado, D, Leg. 728 por aplicación del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades Nro. 27972 y la Ley N 30889 que señala que el personal Obrero se encuentra bajo dicho régimen privado; por lo que permite afirmar que la reposición solicitada no está referida a un que forme parte de la carrera administrativa dado Que sólo se puede hablar de</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>carrera administrativa</p> <p>VIII).- le sea aplicable el D. Leq. 276 V la Lev SERVIR que no es el caso, pues así se desprende del precedente al decir: "...Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa .</p> <p>viii) Por tanto, el referido precedente vinculante del caso Huatuco no resulta aplicable al presente caso, dado que para su aplicación requiere de la concurrencia de los dos elementos antes señalados, y basta que no concorra uno de ellos para su no aplicación. Entonces, no es aplicable dicho Precedente Vinculante al caso concreto; vale decir, que tratándose de un obrero municipal sí • resulta procedente ordenar la reposición a su puesto de trabajo, en razón a los fundamentos expuestos líneas arriba. Ello tiene sustento, además, en la nueva doctrina jurisprudencial establecida en la CASACION LABORAL Nro. 34268-2019-CAJAMARCA de fecha 06-10-2022, que establece:</p> <p>"Esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria modifica sus criterios establecidos en las casaciones señaladas en el considerando anterior, estableciendo como Doctrina Jurisprudencial respecto de la Sentencia NO 05057-2013-PA/TC JUNÍN, que la misma, no resulta aplicable en los siguientes casos:</p> <p>Cuando se trate de obreros al servicio de un gobierno municipal gobierno regional, o cualquier organismo de la Administración Pública...</p> <p>IX).- En ese sentido, se puede concluir que en el presente caso no corresponde la aplicación del precedente vinculante recaído en el Expediente N O JUNIN, .toda vez que la demandante tiene la condición de obrero de limpieza pública, cargo que no se encuentra dentro de la carrera administrativa.</p> <p>3.6.- RESPECTO A LA FORMALIZACION DE</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>CONTRATO DE TRABAJO.</p> <p>i) En el caso concreto se ha probado la existencia del vínculo laboral entre las partes bajo el régimen de la actividad privada a plazo indeterminado como obrera de limpieza pública durante los periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018 01/03/2019 hasta el 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/2019 01/11/2019 hasta el 31/12/2019 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022.</p> <p>II).- II) La emplazada en su calidad de empleador debe acreditar el cumplimiento de obligaciones laborales y habiéndose amparado e} pedido reincorporación de la accionante como obrera de limpieza pública bajo et régimen de la actividad privada (D. Leg. 728) a plazo indeterminado, implica que tiene la accionante tiene derecho a gozar de todos los beneficios que regula dicho régimen. En tal sentido, si bien el contrato de trabajo a plazo indeterminado puede quedar establecido de manera escrita o verbal, conforme al artículo 4 del TUO del Decreto legislativo N 728 , pero, el artículo 3 del Decreto Supremo N c' 0001 u9B•TR exige lo siguiente: 'tos empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setentidós (72) horas de Ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial".</p> <p>iii) Por lo que, al ser amparada la pretensión de reconocimiento de contrato de trabajo y de reposición, a que el vínculo laboral entre las partes quede formalizado, este debe realizarse a través de un' contrato de trabajo por escrito debidamente firmado por las partes que garantice los derechos de la trabajadora demandante sujeta al régimen de la actividad privada (D. Leg. 728), por ende,</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>corresponde ordenar a la demandada cumpla con formalizar un contrato de trabajo a plazo indeterminado, bato régimen laboral privado (D. Ley, 128), a partir de la reposición de la demandante a fin de garantizar sus derechos laborales que reconoce dicho régimen laboral.</p> <p>3.7.- PAGO DE INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO.</p> <p>i. Este Juzgado advierte que no requiere que estos conceptos hayan sido peticionados en la demanda para su pronunciamiento en sentencia, pues así se desprende del último párrafo del artículo 31 de la NLPT que establece: "El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación san de expreso pronunciamiento en la sentencia". Asimismo, el artículo 14 de la NLPT establece que estos conceptos se rigen por lo normado en el Código Procesal Civil (CPC) que en el artículo 413 de dicho Código se señala que están exentos de la condena de costas y costos del proceso los gobiernos locales; sin embargo, la Séptima Disposición Complementaria de la NLPT en lo que respecta a costos procesales señala claramente: "En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos, cuya ley especial prima sobre la de carácter general, en este sentido, la demandada puede estar condenada al pago de costos, no haciendo la ley especial ninguna precisión con respecto a las costas; por consiguiente, se debe imponer a la demandada B la condena del pago de COSTOS por la existencia de una norma especial aplicable al caso concreto y su exoneración de las costas por aplicación supletoria del artículo 413 del CPC.</p> <p>ii).- Para fijar los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora se tiene en cuenta los siguientes puntos:</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>a) La demanda evidencia un acto procesal aceptable en su petitorio y hechos; sin embargo, no ha acreditado a cabalidad sus pretensiones, b) La exposición oral de la pretensión y los hechos han tenido claridad y precisión; c) La participación del abogado de la demandante y demandada a las audiencias de conciliación y juzgamiento; así como, la corta duración del proceso (desde su inicio hasta la expedición de la presente sentencia), tal como queda registrado en el SIJ.</p> <p>d).-en cuanto a las actividades profesionales desarrolladas a lo largo del proceso, por parte del letrado de la actora, no son más que las normales y debidas diligentemente en cualquier proceso jurisdiccional; f) La necesidad de los servicios de un abogado para lograr tutela jurisdiccional efectiva, lo que deben ser costeados en proporción a la idoneidad profesional del abogado; g) Las pretensiones amparadas por el Juzgador; así como, la poca complejidad del caso.</p> <p>iii. Por tanto, en aplicación de la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 se encuentra justificado imponer el pago de costos a cargo de la demandada, debiendo tenerse en cuenta los criterios antes aludidos. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 418 del CPC (aplicable supletoriamente) establece el Juez es el que aprueba el monto de los costos, y en atención lo expuesto en el párrafo anterior; el monto de honorarios profesionales de la defensa técnica de la parte demandante deben fijarse en un monto de TRES MIL CON 00/100 SOLES (SI 3,000.00) a favor de la defensa técnica de la demandante, más el 5% de este monto a favor del Ilustre Colegio de Abogados de Tumbesi2 (ICAT) que equivale a CIENTO CINCUENTA CON 001100 SOLES (SI 150.00), debiendo abonarse en ejecución de sentencia.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>iv.- . Es de precisar que, siendo los honorarios profesionales un ingreso de cuarta categoría (entiéndase costos del proceso fijados en el punto anterior), el abogado beneficiario debe emitir alcanzar al juzgado una copia del recibo por honorarios mediante documento de fecha cierta o indubitable (siendo verificado por el secretario, dejando constancia en autos) en forma previa a la entrega del endoso ordenado en etapa de ejecución, como requisito para materializar su cobro, considerando los tributos que correspondan; constituyendo ello un parámetro ajustado a derecho por estar dentro del alcance establecidos en el artículo 418 del Código Procesal Civil de aplicación supletoriamente a la presente causa..</p> <p>v. Respecto a los intereses legales, no corresponde otorgar esta pretensión accesoria, puesto que las pretensiones demandadas no son cuantificables.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA: El cuadro 6.2 revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta.

	<p>2.- RECONÓZCASE la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo 728, como obrera de limpieza pública, por desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los periodos: 01/09/2018 hasta 30/11/2018, 01/03/2019 hasta el 31/05/2019, 01/07/2019 hasta el 30/09/2019, 01/11/2019 hasta el 31/12/2019, 01/09/2020 hasta el 31/12/2020, 01/07/2021 hasta el 31/12/2021 y 01/06/2022 hasta el 02/08/2022.</p> <p>3.- ORDENO a la demandada Reincorpore a la demandante A en el puesto de obrera de limpieza. Pública o en otro de similar naturaleza sin afectar sus derechos laborales, en el cargo de Obrero que venía desempeñando hasta antes del momento del despido (03/08/2022), bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. 728) a plazo indeterminado.</p> <p>4.- ORDENO a la demandada B que a través de su representante legal: CUMPLÁ con formalizar un contrato de trabajo con la demandante a plazo indeterminado, bajo régimen laboral privado (D. Leg. 728), a partir de la reposición, como obrera de limpieza pública a fin de garantizar los derechos laborales que reconoce dicho régimen laboral; SIN intereses legales, CON costos y SIN costas del proceso.</p> <p>5.- INFUNDADA la demanda respecto de las siguientes pretensiones: 1) Reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado por los siguientes periodos: 01/07/2018 hasta e/ 31/08/2018, 01/12/200 hasta el 28/02/20?1 01/06/2019 hasta el 30/06/2019, 01/10/2019 hasta el 31/10/2019, 01/01/2020 hasta el 31/08/2 20 01/01/2021 hasta 30/06/2021 y del 01/01/2022 hasta el 31/05/2022.</p> <p>6.- FIJESE por concepto de honorarios profesionales del</p>	<p>primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>											
<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p>					<p>x</p>							<p>9</p>

	<p>abogado de la parte demandante, en consecuencia: ORDENO a la demandada CUMPLA con pagar la suma de TRES MIL CON 00/100 SOLES (SI 3,000.00) a favor de la defensa técnica de la demandante, más el 5% de este monto a favor del ilustre Colegio de Abogados de Tumbes (ICAT) que equivale a CIENTO CINCUENTA CON 00/100 SOLES (S/ 1500), debiendo abonarse en ejecución de sentencia; para tal efecto CUMPLA previamente el abogado beneficiario con emitir y alcanzar al juzgado una copia del recibo por honorarios mediante documento de fecha cierta o indubitable, como requisito para materializar su cobro, considerando los tributos que corresponda.</p> <p>7.-Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución: CÚMPLASE Y ARCHIVESE en el modo y forma de ley. Notifíquese.</p>	<p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA: El cuadro 6.3 revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta.

Cuadro 6.4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo, con énfasis de la calidad de la introducción, y la postura de las partes.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p>SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA</p> <p>SALA LABORAL EXPEDIENTE:00570-2022-0-2601-JR-LA-02 MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO RELATOR: C DEMANDADO: A DEMANDANTE: B SENTENCIA VISTA RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE TUMBES, VEINTITRÉS DE ENERO DEL AÑO 2023 Vistos, lo actuado en el presente proceso, conforme la</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p>										

	<p>resolución que antecede; avocándose a la presente causa los magistrados que suscriben; actuando como ponente el juez Troya Acha, producida la deliberación y votación correspondiente; se expide la siguiente sentencia; Y CONSIDERANDO:</p> <p>I. ASUNTO:</p> <p>1. Apelación de la sentencia contenida en la resolución número tres, de fecha 06 de diciembre del 2022, inserta de folios 1636 a 186, expedida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supra provincial Permanente de Tumbes, que declaro FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA sobre RECONOCIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO Y OTROS de folio 97 al 112, interpuesta por SANDOVAL DE VINCES DELIDIA contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO; con lo demás que contiene.</p> <p>II. PRETENCION INCORPORADA POR LA PARTE RECURRENTE</p> <p>2. La demandada, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO, mediante escrito de apelación de fojas</p>	<p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso</i>). Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</i></p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	189 al 192, pretende que esta Superior Sala Laboral revoque la sentencia y, reformándola, declare infundada la demanda, toda vez que le causa agracio de naturaleza económica.	<i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>											
Postura de las partes	<p>Fundamentada a su apelación señalando-en síntesis-lo siguiente:</p> <p><input type="checkbox"/> Uno de los medios probatorios merituados por el A quo es la Constancia de Trabajo suscrito por el Gerente de Servicios Públicos, por los meses de setiembre y octubre del año 2018; lo cual ha sido emitida por funcionarios incompetente, pues las facultades y acciones de administración del personal, le corresponde al jefe de la Oficina de Recursos Humanos, por lo que dicho documental a todas luces es ilegal, siendo un error darle mérito para acreditar la vinculación laboral.</p> <p><input type="checkbox"/> No existe continuidad respecto de los servicios prestados por la demandante, su contratación ha sido intermitente; lo que demuestra que, no ha existido ánimos de ocultar una vinculación laboral, sino por el contrario, que no existe esta, y solo se requirió los servicios de la demandante por locación de servicios.</p> <p><input type="checkbox"/> No se han configurado todos estos elementos de la</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>de quien ejecuta la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el</i></p>				x							

	<p>relación laboral, pues la demandante ha prestado sus servicios ocasionalmente, y por cortos periodos al día, jornadas que no alcanzan ni las 4 horas de labores motivo por el cual recibió honorarios por S/330.00 soles (Julio, agosto, setiembre, noviembre, diciembre del 2019) o por S/700.00 soles (julio a diciembre del 2021). Lo cual se puede comprobar también de las planillas, donde se aprecian jornadas por 12 a 15 días al mes.</p> <p><input type="checkbox"/> Existe error en la valoración, pues no existe control de asistencia para todos los periodos, sino solo de algunos días, tampoco se aprecia que las fotos correspondan a un documento oficial de la entidad, con logotipos o visados o suscritos por algún funcionario de la misma, y lo que es peor, tampoco se aprecia la existencia de un horario de trabajo constante, con una jornada de 8 horas laborables.</p>	<p><i>contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA: El cuadro 6.4 revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta.

Cuadro 6.5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo, con énfasis la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	<p>III. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN SUPERIOR</p> <p>A. ASPECTOS PROCESALES QUE TIENEN INCIDENCIA EN EL PRONUNCIAMIENTO</p> <p>3. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA: ACCESO A LA JUSTICIA</p> <p>La tutela judicial efectiva es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud de lo cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no acompañarle a su petitorio. En un sentido extensivo, la tutela judicial efectiva permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido.</p> <p>En otras palabras, con la tutela judicial efectiva no</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad</p>				x						

<p>solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los sujetos establecidos para cada tipo de pretensión, sino se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia.</p> <p>□ La tutela judicial efectiva no significa, pues la obligación del Órgano Jurisdiccional de admitir a trámite toda demanda, ni que, admita a trámite, tenga necesariamente que aclararse fundada dicha demanda. Debe tenerse en cuenta que, para la admisión de trámite, el Juez solo puede verificar la satisfacción de los requisitos formales de admisibilidad y procedencia señalados en la ley procesal; exigencias relacionadas con la validez de la relación procesal que, como sabemos, se asientan en los presupuestos procesales y en las condiciones de la acción; es decir, exigencias que tienen que ver con la competencia absoluta del Juez, la capacidad procesal del demandante o de su representante, los requisitos de la demandada, la falta de legitimidad del demandante o del demandado, e interés para obrar (asimila voluntad de la ley-caso justificable). Pues se trata del ejercicio del derecho a la acción que no se identifica con la pretensión que constituyen el elemento de fondo basado en las razones de pedir y que ha de significar la carga de la prueba. Siendo en la sentencia donde el Juez declara (dice) el derecho y no laminarmente: puede haber proceso con demanda</p>	<p>de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> No cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las</p>												18
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p>desestimada en el fondo.</p> <p>4. PROCESO JURISDCCIONAL Y DERECHO DE ACCIÓN</p> <p>El proceso jurisdiccional es el mecanismo idóneo para la resolución de los conflictos de la población, pues presenta herramientas eficaces para proteger los intereses intersubjetos y eliminar la incertidumbre jurídica, y como finalidad abstracta del mismo es lograr la paz social en justicia. Así además lo reconoce el Artículo 2ª del TUO del código Procesal Civil.</p> <p>En ese sentido, se ha reconocido al derecho de acción como la facultad que tiene el ciudadano para recurrir ante el Estado y Solicitar que a través de los órganos jurisdiccionales competentes- resuelva el conflicto que le aqueja y tutele sus derechos; siendo el Juez funcionario que- en nombre de la Nación- dice el derecho frente a cada conflicto o incertidumbre que le corresponde- un sustento factico y jurídico que le otorguen validez y legitimidad.</p> <p>5. EL RECURSO DE APELACIÓN</p> <p>Constituye uno de los medios de impugnación que</p>	<p>máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p> <p>Si cumple</p>												
	<p>caracteriza a un estado de derecho, es una manifestación del principio/garantía de instancia plural que recoge nuestra Constitución, tiene por objeto que el órgano jurisdiccional Superior en grado examine la resolución que produzca agravio al apelante, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, conforme así lo establece el Código Procesal Civil, de aplicación</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s)</i></p>												

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>supletoria al proceso laboral. Siendo esto así, se desprende que el fundamento de esta institución jurídica se encuentra íntimamente ligado a la falibilidad del ser humano y a la idea de un posible error en la resolución judicial de primera instancia; lo que amerita una revisión por instancia superior con la finalidad que de ser el caso se corrija el error.</p> <p>Así, la actuación del órgano de segunda instancia como es nuestro caso, se rige por dos principios fundamentales; de un lado, el conocido como “tantum appellatum quatum devolutum”, que importa que la sala se pronunciara solo respecto a aquellos o extremos que hayan sido impugnados por el recurrente; y de otro lado, el de prohibición de reforma en peor, que se traduce en que el órgano de revisión no puede modificar la decisión de primera instancia y resolver en contra del recurrente.</p> <p>B. ANÁLISIS LÓGICO JURIDICO DEL CASO CONCRETO</p> <p>En este punto, atendiendo a los fundamentos expresados en el recurso de apelación el pronunciamiento de esta Superior Sala Laboral, debe incidir sobre los ejes centrales siguientes:</p> <p><input type="checkbox"/> DETERMINAR SI EN LA SENTENCIA RECURRIDA EXISTE AFECTACIÓN AL DERECHO A LA DEBIDA MOTIVACIÓN DE RESOLUCIONES JUDICIALES.</p> <p>6. Debemos señalar que conforme a lo prescrito en el artículo 139.5 de la Constitución Política del Estado, la motivación de las resoluciones judiciales</p>	<p><i>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.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s)</i></p>					<p style="text-align: center;">x</p>					
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

<p>constituye una garantía y un principio de la función jurisdiccional.</p> <p>Dicha garantía ha sido desarrollada parcialmente por el artículo 50ª del Código Procesal Civil, en cuanto lo estatuye como deber para el Magistrado el fundamentar los autos y sentencias bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia.</p> <p>Asimismo, el Tribunal Constitucional ha sostenido en múltiples sentencias que el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales forma parte del derecho al debido proceso, siendo la más relevantes la expedida con motivo del caso Llamuja Hilares, en la cual señala literalmente lo siguiente:</p> <p>“... d) la motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensable para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuesta a cada una pretensión planteada, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, solo resultara relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos a la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo...”</p> <p>Luego, agrega – en síntesis-que:</p> <p>“...el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o</p>	<p><i>norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>justificaciones objetivas que los llevan a formar una determinada decisión. Esas razones, deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Por lo que, el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada...”.</p> <p>En ese orden de ideas, luego de revisar la sentencia materia de alzada, la sala Superior considera que en ella el A quo explica y expone las razones por las cuales está amparando las pretensiones propuestas por el demandante en su escrito postulatorio; circunstancia que nos permite sostener de modo categórico que se presenta la causal invocada por la demandada quien cuestiona la motivación expuesta en la apelada, en todo caso, los fundamentos expuestos por la demandada dejan entrever que no comparte el criterio del A-quo, empero ello constituye en rigor una discrepancia que no genera nulidad de resolución sino conlleva a efectuar un análisis de fondo para determinar precisamente si los argumentos del A-quo son o no conforme a derecho y al mérito de los actuados del caso concreto.</p> <p><input type="checkbox"/> DETERMINAR SI CORRESPONDE RECONOCER UN VINCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO A FAVOR DE LA ACTORA:</p>	<p>Si cumple.</p>											
--	--------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>7. se inspira en principios que nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión, ya que se trata de derechos que son esencialmente derechos del hombre o derechos humanos. Entre estos principios destaca el PRINCIPIO PROTECTOR, que es el criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. Asimismo, se destaca el PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD, el cual implica que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.</p> <p>8. Sobre el particular, la sentencia materia de grado ha concurrido que existió vinculación laboral entre las partes en los periodos 01 de septiembre de 2018 al 30 de noviembre de 2018, del 01 de marzo de 2019 al 31 de mayo de 2019, del 01 de julio de 2019 al 30 de septiembre de 2019, del 01 de noviembre de 2019 al 31 de diciembre de 2019, del 01 de julio del 2020 al 31 de diciembre de 2020, del 01 de julio del 2021 al 31 de diciembre de 2021 y del 01 de junio del 2022 al 02 de agosto de 2022, en razón a que la demandada habría utilizado la contratación civil solo con el propósito de eludir los derechos laborales de la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajadora, correspondiéndole a la actora estar sujeta al régimen de la actividad privada en condición de indeterminado; para ello, previamente a determinado que la demandante ha tenido la calidad de obrero municipal, Obrera de Limpieza Pública.</p> <p>9. Por su parte, la demandada, señala que no ha existido una relación laboral con la demandante, que solo requirió sus servicios de manera ocasional, por cortos periodos al día, en jornadas que no alcanzaban ni las 4 horas de labores y por 12 a 15 días al mes, por lo que existirá un error en la valoración probatoria al reconocer el vínculo laboral.</p> <p>10. Siendo ello así, corresponde en primer lugar determinar si entre la demandante y la demandada existió una relación laboral; por lo que debemos de indicar que el artículo 4 del Decreto Supremo N°003-97-TR establece que “en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo determinado”.</p> <p>11 .De modo tal que acredita la prestación personal de servicio se debe presumir la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, es decir que concurren los tres elementos esenciales: (i) la prestación personal de servicios por parte del trabajador; (ii) la remuneración 12. y (iii) la subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, Característico y diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios. (STC EXP N°0016-</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2010-PA/TCF.J.6)</p> <p>En este contexto, para poder determinar con certeza si corresponde amparara la pretensión de la demandante es preciso e imperativo analizar de manera independiente la concurrencia de los tres elementos constitutivos de la relación laboral:</p> <p>A) PRESTACION PERSONAL DE SERVICIOS</p> <p>13. Se tiene en primer lugar, el reconocimiento expreso que realiza la demandada en su contestación de demanda – ver a los folios ciento cincuenta y tres a ciento cincuenta y ocho-, sobre la prestación de servicios de la accionante en calidad de locadora de servicios como “SEGREGARORA EN EL MARCO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE VALORIZACIÓN DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS ORGÁNICOS MUNICIPALES 2022 EN EL DISTRITO DE SAN JACINTO”, así como, en su escrito de apelación – ver a folios ciento ochenta y nueve a ciento noventa y dos, lo cual se debe tener como declaración asimilada, conforme al artículo 221 del Código Procesal Civil. Al respecto debe mencionarse que los servicios que ha brindado la demandante se entienden que corresponden a un Obrero Municipal de Limpieza Pública, conforme a las fotografías obrantes a folios 85 as 89, en las cuales se observa de manera clara a la demandante realizando labores para la demandada como Obrera de Limpieza Pública, portando incluso uniforme que la identifica como tal. Por lo tanto, se tiene por acreditada la prestación personal de servicios de la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>actora como Obrera de Limpieza Pública, lo cual se corrobora, además, con los comprobantes de pago expedidos por la demandada y los informes cursados por la Sub Gerencia de Servicios Públicos de la misma, en los cuales se hace inicialmente referencia al personal de limpieza pública, cuya lista figura la accionante, documentales que obran de folios 38 a 70. Por consiguiente, de la valoración individual y en conjunto de las pruebas antes indicadas que han sido legítimamente incorporadas al proceso, nos permite concluir de modo inequívoco que la demandante a prestado servicios en forma personal en favor a la demandada como obrera de limpieza pública, debiendo resaltarse incluso que dichos documentos han sido emitidos por la propia entidad edil demandada, lo que genera mayor convicción respecto a la información que contiene.</p> <p>14. Ahora bien, lo antes descrito, nos permite inferir que la actora ha brindado servicios en los periodos amparados por el Ad Quo, y que fueron expresamente reconocidos por la parte demandada; lo cual, aunado a la presunción de liberalidad, que reconoce el artículo 23.2 de la Ley N°29497-Nueva Ley Procesal del Trabajo, “Acredita la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado”, nos permite concluir, como dice el A quo, que en los periodos del 01 de septiembre de 2018 al 30 de noviembre de 2018, del 01 de marzo de 2019 al 31 de mayo de 2019, del 01 de julio de 2019 al 30 de septiembre de 2019, del</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>01 de noviembre de 2019 al 31 de diciembre de 2019, del 01 de septiembre de 2020 al 31 de diciembre de 2020, del 01 de julio del 2021 al 31 de diciembre de 2021 y del 01 de junio del 2022 al 02 de agosto de 2022, la actora viene brindado sus servicios y, en consecuencia, es titular de una vinculación laboral a plazo indeterminado, como se reconoce, en condición de Obrera de Limpieza Pública.</p> <p>B) SUBORDINACIÓN</p> <p>15. Al respecto, como correctamente ha determinado el juez de la causa, las labores que realizaba la actora como Obrera de Limpieza Pública, son de naturaleza permanente, dado que dicha labores se realizaban de manera diaria y de forma interrumpida, sujetos a un control y a un horario de trabajo impuesta por la autoridad municipal, no pudiéndose concebir que un Obrero Municipal de Limpieza Publica realice sus labores de manera autónoma, unilateral e independiente, como pretende hacer creer la demandada. Subordinación que se acredita además con las fotografías de folio 85 a89, antes descritas, de las que se aprecia que la actora estaba obligada a portar uniformes otorgados por la demandada; asimismo, de las fotografías de folios 90 a 94, en la que se aprecia que la demandante estaba supeditada un horario de trabajo, que en promedio alcanza las 6 horas diarias, registrando su ingreso y salida. Además, debe tenerse en cuenta que la labor de limpieza pública es una función inherente de los municipales, siendo que ello obedece a una necesidad</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>permanente e impostergable.</p> <p>16..Se debe precisar en este punto, que no es de recibo argumento expuesto por la demandada, respecto a la invalidez de los medios probatorios ofrecidos por la demandante, por cuando se aprecia de autos, por lo que corresponde que sean objeto de valoración por parte del órgano jurisdiccional: asimismo, porque tampoco ofrecido medio probatorio en contrario que acredite la invalidez que alega.</p> <p>C). REMUNERACIÓN</p> <p>17. Surge de los recibos por honorarios electrónicos, obrantes de folios 25 a 36, girados por la demandante a la demandada, por los servicios prestados, los cuales se condicen con los comprobantes de pago expedidos por la demandada y los informes cursados por la Sub Gerencia de Servicios Públicos, obrantes de folios 38 a 70; documentales que nos permiten colegir que la emplazada ha realizado pagos como contraprestación del servicio prestado por la actora, como Obrera de Limpieza Pública.</p> <p>Ahora bien, estando a que la demandada es una entidad Municipal de conformidad con el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley Nª27972, la demandante como servidora obrero tiene como marco jurídico el del régimen laboral establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nª30889 “precisase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales (...) se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Nº728, Ley de Productividad y Competitividad laboral”.</p> <p>18.. En consecuencia, cualquier otra forma de contratación que pudiera haberse implementado por la entidad demandada para recibir los servicios de la actora, como refiere el apelante contratos de prestación por servicios en diversos proyectos o planes programados por la entidad, debe entenderse que constituyen actos que no hacen sino encubrir una relación laboral de plazo indeterminado, y por ello carecen de toda eficacia, pues simulan una contratación de otra índole, lo que constituye un fraude a la ley. En consecuencia, corresponde reconocer la laboralidad del vínculo a plazo indeterminado y su marco jurídico dispuesto por ley.</p> <p>19.. Además, existe jurisprudencial vinculante como la establecida en la Casación Laboral Nº7945-2014-CUSCO de fecha veintinueve de septiembre de dos mil dieciséis, publicado el 30 de noviembre del 2016 en el Diario Oficial “EL PERUANO”, respecto al régimen laboral que corresponde a los trabajadores obreros de la municipalidad, con el siguiente criterio: “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo Nº728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser considerados bajo el régimen especial de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contratación administrativa de servicios”. Este razonamiento constituye doctrina de obligatorio cumplimiento conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.</p> <p>20.. Es más, en el II Pleno Jurisdiccional Supremo Material Laboral en, realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, los Jueces de la Corte Suprema han acordado por unanimidad en el numeral uno punto seis del tema uno, respecto al régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: “El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las prestaciones que se planteen: pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial.” (Énfasis y subrayado a nuestro). Como vemos, en dicho pleno se ha interpretado el artículo 37 de la ley 27972, afirmando que dicha norma debe interpretarse del modo 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 Decreto Supremo N°003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”.</p> <p>21. Razones por las cuales este colegiado considera que corresponde reconocer que entre la demandada y la demandante existió un contrato laboral a plazo indeterminado en los periodos del 01 de septiembre de 2018 al 30 de noviembre de 2018, del 01 de marzo de 2019 al 31 de mayo de 2019, del 01 de julio de 2019 al 30 de septiembre de 2019, del 01 de noviembre de 2019 al 31 de diciembre de 2019, del 01 de septiembre de 2020 al 31 de diciembre de 2020, del 01 de julio del 2021 al 31 de diciembre de 2021 y del 01 de junio del 2022 al 02 de agosto de 2022, al haber la entidad realizado un fraude a la norma contratando como locador a la trabajadora y simulando un contrato de naturaleza temporal cuando las labores prestadas eran permanentes; por ende, al tratarse de un contrato bajo los alcances del régimen de la actividad privada Decreto Legislativo N°728, le corresponde todos los beneficios otorgados por la Ley, como el ingreso al libro de planillas, por el periodo reconocido. Debiendo en consecuencia, confirmarse la sentencia apelada en este extremo.</p> <p><input type="checkbox"/> SOBRE LA DSNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO CIVIL DE LOCACIÓN DE SERVICIOS:</p> <p>22. Como hemos anotado, se tiene que la demandada ha implementado en los hechos una contratación civil y por ello desconoce la laboralidad del vínculo, sin embargo, esta actuación constituye, como ya</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dijéramos, una simulación que pretende encubrir un real contrato de trabajo de eficacia y validez.</p> <p>23. Debe considerarse además el tiempo que la demandante labora en la entidad, por lo que no podríamos estar ante un supuesto contrato por una actividad temporal o contrato de locación (proyecto, actividad y obra), pues las labores de Obrero de Limpieza Pública, tienen más bien naturaleza permanente y subordinada.</p> <p>24. Recuérdese que el derecho al trabajo es un derecho fundamental amparado constitucionalmente, considerado el trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar material y espiritual de la sociedad y un medio de realización del ser humano, además de considerarlo como objeto de atención prioritaria del Estado, que se convierte en un ente protector de los derechos laborales, por ende tiene que valerse de diversos métodos a fin de poder resguardarlo, siendo uno de ellos principio de primacía de la realidad que sirve de instrumento como pauta de interpretación para dirimir las controversias en función de privilegiar los hechos antes que las formas; en este caso privilegiamos la prestación de servicios antes que la forma o contratación civil que se pretendió imponer por parte de la demandada.</p> <p>25. Por lo tanto corresponde por haber la entidad realizado un fraude a la norma controlando como locador a quien es trabajador, es decir simulando un contrato de naturaleza civil sin permanencia, pese a que las labores prestadas eran permanentes, amparar</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la pretensión y reconocer que entre la demandada y la demandante existió un verdadero contrato laboral a plazo indeterminado, bajo los alcances del régimen de la actividad privada 728, por lo que a la actora le corresponden todos los beneficios otorgados por la ley bajo dicho marco normativo.</p> <p><input type="checkbox"/> APRECISAR EI LE CORRESPONDE A LA ACCIONANTE LA REPOSICIÓN LABORAL COMO HA DETERMINADO EL A QUO.</p> <p>26. Al respecto debemos precisar que al ser la demandante una trabajadora sujeta al régimen de la actividad privada, conforme se ha reconocido, tiene como periodo de prueba el termino de tres meses, para poder alcanzar la protección contra el despido arbitrario conforme al artículo 10 del Decreto Supremo N°003-97-TR.</p> <p>27. En ese sentido de la revisión de los medios probatorios presentados por la actora, se observa que ha superado el periodo de prueba de 03 meses, termino exigido por la ley, en aplicación del Decreto Supremo N°001-96-TR Reglamento de Ley de Fomento al Empleo artículo 16° que señala “En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador se suman los periodos labrados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notario y cualitativamente distinto al ocupado previamente o que se produzca transcurrido tres (3) años de producido el cese”, ya</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que han quedado demostradas las labores efectuadas por el demandante en los periodos del 01 de septiembre de 2018 al 30 de noviembre de 2018, del 01 de marzo de 2019 al 31 de mayo de 2019, del 01 de julio de 2019 al 30 de septiembre de 20149, del 01 de noviembre de 2019 al 31 de diciembre de 2019, del 01 de septiembre de 2020 al 31 de diciembre de 2020, del 01 de julio del 2021 al 31 de diciembre de 2021 y del 01 de junio del 2022 al 02 de agosto de 2022, en el mismo cargo de Obrera de Limpieza Pública, criterio que es acogido además por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica en la Casación Laboral N°13509-2016-Tacna de fecha 25 de abril de 2018 que en su considerando décimo tercero establece: “Estando a lo expuesto, se tiene que el reingreso del trabajador se ha producido para laborar en un puesto cualitativamente igual al periodo laborado anteriormente conforme al artículo 16° Decreto Supremo N°001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N°728, al sumas los periodos laborados en cada oportunidad se tiene que el demandante ha completado el periodo de prueba establecido en la Ley”.</p> <p>28. Siendo así, al haberse establecido en los párrafos precedentes que en el presente caso se ha configurado relación laboral a plazo indeterminado comprendido en el régimen de la actividad privada, la demandante solamente podía ser despedida por una causa justa</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>relacionada con su conducta o capacidad, lo que no ha sucedido en el presente caso. Por cuanto la demandada no ha ofrecido medio probatorio alguno destinado a probar situación distinta sobre la causa invocada del despido, pues como hemos señalado solo ha referido que no existió vinculación laboral; no negando que se haya producido un despido incausado, conforme lo ha determinado el Juez de la causa y que se ha producido el 03 de agosto de 2022; en consecuencia le corresponde a la actora la reposición laboral a su puesto de trabajo que venía desempeñando, como Obrera de Limpieza Pública, por haber sido despedida sin expresión de causa de manera arbitraria. Razón por la cual también se debe confirmar la sentencia apelada en este extremo.</p> <p>29. Por lo tanto, este Colegio considera que el A quo ha efectuado una valoración correcta de los medios probatorios que presentaron las partes, ha citado las normas aplicables al caso; en general se aprecia una argumentación lógica y clara. No existiendo argumentos válidos para su revocación, como pretenden el accionante; por lo que la sentencia impugnada debe ser confirmada en todos sus extremos.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA: El cuadro 6.5 revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta.

<p>INDETERMINADO Y OTROS de folios 97 a 112, interpuesta por SANDOVAL DE VINCES DELIDIA contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO; con lo demás que contiene.</p> <p>2. NOTIFIQUESE y DEVUELVESE al juzgado de origen para los fines de ley.</p>	<p>cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
	<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</p>										

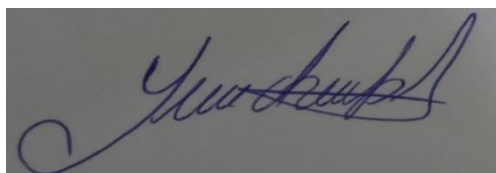
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>		<p>corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta.</p> <p>Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a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

LECTURA: El cuadro 6.6 revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta.

Anexo 7. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio el autor del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Contrato de Trabajo en el expediente N° 00570-2022-0-2601-JR-LA-02 del distrito judicial de Tumbes – Tumbes, 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, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado. Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales” 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 se firma el presente documento.

Tumbes, diciembre del 2023.



CHIROQUE PEREYRA YESSICA LILIANA

DNI N° 75310404