



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y
NORMAS LABORALES; EXPEDIENTE N° 00157-
2014-0-0501-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE
AYACUCHO – HUAMANGA, 2023.**

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

AUTORA

TENORIO CASTRO, LIZ RAQUEL

ORCID: 0000-0002-5997-223X

ASESOR

RUEDA ZEGARRA, WILFREDO SALVADOR

ORCID: 0009-0000-2049-2135

AYACUCHO – PERÚ

2023



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0162-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **14:20** 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 SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES; EXPEDIENTE N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO - HUAMANGA, 2023.**

Presentada Por :
(3106172488) **TENORIO CASTRO LIZ RAQUEL**

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 SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES; EXPEDIENTE N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO - HUAMANGA, 2023. Del (de la) estudiante TENORIO CASTRO LIZ RAQUEL, asesorado por RUEDA ZEGARRA WILFREDO SALVADOR se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 5% 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, 08 de Abril del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

Este trabajo es dedicado a mi familia, a mis padres por el inmenso amor que me dan día a día. A mis hermanos por darme fuerza y ánimos siempre.

Agradecimiento

Con mucha consideración agradezco a docente tutor de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, por contribuir en el desarrollo del presente trabajo de tesis; titulada “CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES; EXPEDIENTE N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO – HUAMANGA, 2023”. De la misma manera, extiendo mi reconocimiento a los señores Doctores de la Escuela de formación profesional de Derecho y a los profesionales de la región de Ayacucho en materia jurídica por su contribución desinteresada en la sistematización del enfoque doctrinario de mi trabajo que pasara a contribuir de manera competitiva en beneficio de la sociedad de la región de Ayacucho.

Índice General

Acta de sustentación	ii
Constancia de originalidad.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice General.....	vi
Lista de cuadros de resultados	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Justificación de la investigación.....	3
1.4. Objetivo general	4
1.5. Objetivos específicos	4
II. MARCO TEORICO	5
2.1. Antecedentes	5
2.2. Bases teóricas	8
2.2.1. Bases Teóricas Procesales	8
2.2.1.1. El proceso laboral	8
2.2.1.1.1. El proceso ordinario laboral.....	8
2.2.1.1.2. Principios.....	12
2.2.1.1.3. La audiencia	14
2.2.1.1.4. Los puntos controvertidos	16
2.2.1.1.5. Los sujetos del proceso	16
2.2.1.2. La prueba	18
2.2.1.2.1. Objeto de la prueba	18
2.2.1.2.2. Valoración de la prueba	18
2.2.1.2.3. Carga de la prueba.....	18
2.2.1.2.4. Sistema de valorización.....	19
2.2.1.2.5. Tipos.....	19
2.2.1.3. La sentencia	19

2.2.1.3.1.	Estructura de la sentencia.....	20
2.2.1.3.2.	La motivación en la sentencia	20
2.2.1.4.	Los medios impugnatorios.....	21
2.2.1.4.1.	Requisitos	21
2.2.1.4.2.	Clases de medios impugnatorios	21
2.3.	Marco conceptual	23
2.3.1.	El trabajo	23
2.3.1.1.	Concepto	23
2.3.1.2.	Teorías del trabajo:	23
2.3.1.2.1.	Teoría del valor del trabajo	24
2.3.1.3.	El derecho al trabajo	25
2.3.1.4.	El contrato de trabajo	26
2.3.1.4.1.	Elementos del contrato de trabajo	27
2.3.1.4.2.	Características del contrato de trabajo	28
2.3.1.4.3.	Los sujetos del contrato de trabajo.....	28
2.3.1.5.	Los contratos de trabajo sujetos a modalidad	29
2.3.1.5.1.	La carrera administrativa.....	30
2.3.1.5.2.	Categorías.....	30
2.3.1.6.	Los beneficios sociales	31
2.3.1.6.1.	Regímenes laborales en el sector público	31
2.4.	Hipótesis.....	34
2.4.1.	Hipotesis general	34
2.4.2.	Hipotesis específicas	35
III.	METODOLOGÍA.....	36
3.1	Nivel, tipo y diseño de la investigación	36
3.2.	Población y muestra	37
3.3.	Definición y operacionalización de variables	37
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
3.5.	Método de análisis de datos	39
3.6.	Aspectos éticos.....	40
IV.	RESULTADOS	41
V.	DISCUSION	45
VI.	CONCLUSIONES	47

VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
ANEXOS.....	55
Anexo 1: Matriz de consistencia	56
Anexo 2: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente.....	57
Anexo 3: Definición y operacionalización de la variable e indicadores	74
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos.....	81
Anexo 5: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	88
Anexo 6: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	99
Anexo 7: Declaración de compromiso ético y no plagio	111

Lista de cuadros de resultados

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Juzgado civil transitorio – Ayacucho.....	41
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Segundo Juzgado civil del Distrito Judicial de Ayacucho.	43

Resumen

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02; Distrito Judicial de Ayacucho – Huamanga 2023?

El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: las sentencias de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, incumplimiento de disposiciones y normas laborales, motivación, y sentencia.

Abstract

The investigation had as a problem what is the quality of the judgments of first and second instance on non-compliance with provisions and labor standards, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00157-2014-0-0501-JR - LA-02; Judicial District of Ayacucho – Huamanga. 2023?

The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolutive part, belonging to: the sentences of first instance were of range: very high, very high and very high; and the sentence of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the sentences of first and second instance, were very high and very high, respectively.

Keywords: quality, non-compliance with labor provisions and standards, motivation, and sentence.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Se ha notado que uno de los problemas más presentes en nuestra población, a nivel mundial, la falta de trabajo, y por lo visto, esta está aumentando cada día. El trabajo viene a ser uno de los principales derechos del hombre. Este derecho fundamental, incluso está reconocido en nuestra Constitución Política, haciendo sus cimientos en las condiciones del hombre, en ser autónomo y digno en cada individuo. En diferentes comunidades sociales modernas entienden al trabajo como un ente regulador en la vida y convivencia, entre la misma comunidad y dentro de su familia. Así el ciudadano llega a obtener ingresos económicos, de esta manera se organiza funciones familiares. Así, además con el trabajo el individuo realiza una organización de su tiempo, a corto mediano y largo plazo, tanto en sus vínculos personales, sociales y familiares. EL trabajo se entiende que da una calidad de vida digna, además que es generador de integridad. Hace en la persona se sienta parte del grupo. Se entiende, además, que el trabajo genera un orden social, porque a través de él, según las funciones de producción o distribución social, la comunidad se ordena, organiza y genera una coexistencia armónica, hace ver que cada individuo cumpla una función dentro de él y así lo haga sentir útil para el grupo. Sin embargo, dentro de nuestro contexto nacional peruano, donde existen un desequilibrio social y una mala organización, los individuos llegan a verse casi vedados en este derecho, considerándolo como un privilegio, generando un gran no cumplimiento a este derecho fundamental del ser humano.

En esta medida, considerando a la Carta Magna nuestra base para hacer una interpretación jurídica, dentro de las acciones y viendo actividades generadoras de extrañeza, genera una atención para la investigación jurídica. La existencia Derecho al Trabajo, dentro de las normas y leyes que están en la constitución, señalan con detalle varios aspectos, haciendo un trabajo más genérico en su ordenamiento. Este varía en detalle según las acciones que se viene a dar, donde el legislador debe basarse en el momento de su ejecución. Es decir, dentro de la regulación en las diferentes instituciones, no hay un mejor detalle puesto que los dictámenes son genéricos, es necesario generar una investigación pormenorizada de

los preceptos, dentro de la cercanía de institución, y ver la medida de cómo el TC fue analizando dicho derecho, de esta manera se pueda tener una claridad sobre la protección de derecho de este grupo social, que en nuestro país es vulnerable, y así no pueda generar graves consecuencias dentro de nuestro ámbito social.

En el Perú se prolifera un significativo número de regímenes especiales de promoción del “empleo productivo”, cuya característica distintiva es reducir el alcance de los derechos laborales de sus destinatarios por el mismo nivel de producción que sus pares de los regímenes generales, es decir menores costos laborales a igual producción.

Para Canseco (2016) los regímenes en su gran mayoría han sido concebidos como medidas de promoción excepcional y limitados en el tiempo con objetivos determinados, pero están siendo ampliados indiscriminadamente, lo cual perenniza el trato discriminatorio, convirtiéndose en un rasgo estructural de nuestro mercado laboral”. La relación existente entre la Igualdad y los regímenes de promoción del empleo productivo, es relevante pues nos permite establecer un conjunto de incentivos o retirar un conjunto de trabas normativas, para la efectivización de la Igualdad en los regímenes especiales de promoción del empleo. Respecto al contrato de trabajo, también conocidos como: relaciones laborales, relaciones de trabajo, contratos de trabajo, contratos de trabajo, estatutos o contratos comunes con peculiaridades. (Vilchez, 2018) señala crítica los derechos del trabajo, puesto que estos no llegan a cumplir sus fines planteados.

En el presente caso se ha evidenciado que el demandante tiene como pretensión el incumplimiento de disposiciones laborales, se verifica en el registro de planilla de remuneraciones, pago de gratificaciones, pago de compensación por vacaciones y la nulidad del contrato CAS por primacía de la realidad del trabajador, pues existe vínculo laboral, pues ha venido laborando en diferentes modalidades iniciando como locación de servicios para estar actualmente en el Régimen CAS, sin embargo se ha vulnerado el derecho de percibir los beneficios sociales así como el CTS y otros.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02; Distrito Judicial de Ayacucho – Huamanga 2023?

1.3. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación justifica, en el sentido que a través de él se podrá determinar el nivel sobre la calidad de decisiones dentro del órgano judicial, dentro de su función en materia laboral, en razón de que las sentencias que realiza el órgano legal, favorecen tanto a los usuarios y a la parte administrativa, todo ello se realizará bajo una evaluación de las mismas sentencias.

Es así que el estudio proporcionará la información necesaria ya que determinará la justificación en inversión de los recursos humanos y de material físico, frente a la propuesta planteada en su problema, establecerá una investigación minuciosa dentro en la literatura teórica, frente a la defensa de la pretensión de la demandante, dentro del incumplimiento de normas laborales, donde se planteó un veredicto final. Ello compromete y engloba a todos los involucrados en la labor. Además, ayudará de que el autor pueda usar las bases teóricas y le sean de utilidad en su trabajo laboral, ya que este problema se repite en varias instituciones.

Desde un punto de vista personal, será una buena oportunidad en desarrollar un aprendizaje, así como de insertar otros conocimientos que, en el transcurso de la realización del presente trabajo de investigación entre ellos manejar el método, resolver la pregunta de investigación y finalmente con la defensa del informe final de investigación o tesis, optar el título profesional de abogado.

Finalmente corresponde precisar que la presente investigación ha sido un escenario especial para ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, prevista en el inciso 20 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

1.4. Objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente. N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02; Distrito Judicial de Ayacucho - Huamanga. 2023.

1.5. Objetivos específicos

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, 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 incumplimiento de disposiciones y normas laborales, 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 TEORICO

2.1. Antecedentes

Ámbito internacional

Valverde (2017) en su tesis “*Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016*”, hecha en la Universidad Central de Ecuador, Ecuador. El objetivo que presentaba era de resguardar los derechos que tenían conexión a lo laboral dentro del Estado, con sus políticas laborales, y de esta forma se pueda garantizar la mejora. Su método fue deductivo y lógico inductivo, de tipo cualitativo, descriptivo. La población fue entre individuos que cursaban los 18 hasta los 60 años, trabajadores en esta institución. Utilizó las técnicas de encuesta y cuestionario; la técnica empleada fue la entrevista. Entre sus conclusiones menciona que, la nueva Constitución Ecuatoriana del 2008 hizo ratificar los acuerdos hechos con otros países sobre el apoyo internacional en asuntos de trabajo. Sobre la modificación o implementación de leyes laborales, generaron mucha discusión en las instancias jurídicas, sin ser coherente en contexto social de cada país. Pero se viene realizando un avance en las situaciones de amparo, permanencia con el fin del buen manejo de una vida de calidad.

Rúa (2017) realizó el estudio “*Discordancias de la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana con la Constitución Política: Clases, consecuencias, correctivos. Límites a la Interpretación Constitucional*”, realizada por la U. de Medellín (Colombia). Su objetivo fue de evaluar las conclusiones hechas por la Corte Constitucional, en certeza de derecho que puede debilitar o crear una crisis en el estado social de derecho, con graves resultados. Su método fue método analítico, inductivo y el jurídico propositivo, aplicativo dentro de la interpretación documental. Se llegó a las siguientes conclusiones: es obligatorio utilizar un código común entre los órganos constituyentes, así como entre los ciudadanos y el gobierno de destino, una unidad lingüística que permita respetar el principio de cooperación, comunicación y mejor comunicación. Esta distinción suscita y asiste en las diversas decisiones de la Corte Constitucional, lo que permite determinar las nefastas consecuencias para los estados y los individuos, ya que los derechos fundamentales se ven menoscabados por la diversidad de estándares de interpretación legal, sistemas de interpretación imprevistos en tomar

decisiones con respecto a la seguridad jurídica. La solución que plantean sería cambiar el artículo 230, así se pueda realizar la función de justicia directa. Como también se sugiere modificar el artículo 241. Par aterminar, llega a la conclusión de que el intérprete no pueda crear a su libertad una propia opinión personal, de esta forma se limitaría una perspectiva individual de algún juez, sobre las leyes.

González (2017) Realizó la investigación sobre “*El deber de motivación de las sentencias en la interpretación de la jurisprudencia*”, presentada en la Universidad Pública de Navarra, Pamplona – España. Cuyo objetivo fue de evaluar la motivación existente en las sentencias están coherentes con el artículo 120.3 de la Constitución de España. Su metodología fue cualitativa, usando las técnicas de recopilación documental. Entre sus conclusiones está que el TC ha vinculado la citada obligación de promover la adecuada sanción a la tutela judicial efectiva, ya la pena, así como a una condición o condición razonable, de tal forma que su arreglo arbitrario o la insuficiencia de incentivos supongan una debilitación en la tutela. Por parte de ambos, al juicio que se interpreta como una vulneración de leyes.

Ámbito Nacional

Cavalcanti (2020) realiza la tesis cuyo título es “*Calidad de sentencias sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, en el expediente N°00082-2016-0-0501-JR-LA-01. del Distrito Judicial de Ayacucho, Huamanga – 2019*”; Cuyo objetivo fue la creación de los límites sobre la calidad que se dan en sentencias. Su diseño de investigación fue no experimental, transversal. Y llega a las conclusiones de: La calidad de la sentencia fue en rango muy alta y alta, con respecto a la II Instancia en el cumplimiento de la disposición y la norma laboral del exped. N° 00082 -2016-0-0501-JR-LA-01. Además, que en la realidad social se vulnera los derechos del trabajador, donde no se toma en cuenta las normas legislativas (N°728), dando no cumplimiento a los contratos.

Villareal (2019) realizó la investigación de “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, en el expediente N°*

00215-2016-0-3202-JR-01 Distrito Judicial de Lima 2019”. La investigación tuvo el objetivo de identificar el nivel de calidad sobre las sentencias de 1ra y 2da instancia, con respecto al incumplimiento de normas laborales, según los lineamientos que brindan el expediente N° 0025-2016-202-JR-LA-01°. La tesis tuvo un trabajo de mixto. no experimental, transversal y retrospectivo. Las técnicas usadas fueron la lista de cotejo y bajo la observación. Entre las conclusiones tenemos que acerca de las sentencias primer y segundo orden, frente a la falta de cumplir en normas y disposición laboral, en el recurso N° 00215-2016-0- 3202-JR-LA-01, del departamento judicial de Lima Este, 2019, que hay una baja calidad, con respecto a la norma y ley puestas en esta investigación.

Gonzales (2019) en su investigación “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de normas laborales, en el expediente N° 075-2010-L, Del Distrito Judicial De La Libertad - Julcán. 2019*”. La investigación es explorativa, descriptiva. Entre sus resultados obtenemos que, de acuerdo a los parámetros legales, que las sentencias en 1ra instancia eran muy alta y alta, y en segunda instancia, alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta; respectivamente.

Quispe (2019) realizó la investigación “*La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano*”, cuyo objetivo fue de establecer si hay regulación entre el contrato de tiempo parcial, dentro del Derecho Laboral Peruano, frente a la jornada de trabajo. Su método fue cuantitativo y llegó a las siguientes conclusiones: El legislativo peruano no ve un concepto claro y preciso con respecto al contrato en tiempo parcial, no es específico cuando especifica las horas de trabajo. Además, con respecto a la jornada de trabajo no se define claramente respecto al contrato laboral. En ello se halló que: Las jornadas laborales son entre ocho a cuarenta y ocho horas en la semana como máximo, y que las otras jornadas deben sujetar a una jornada ordinaria. Además, sugiere que debe especificarse la teoría con respecto a la especificación de lo que es tiempo parcial para el Derecho Laboral Peruano, desde los caracteres esenciales: jornada recudida, regularidad laboral, y el trabajador a tiempo completo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases Teóricas Procesales

2.2.1.1. El proceso laboral

Es el conjunto de actos procesales encaminados a la solución de conflictos entre el empleador y el empleado, así como la aclaración de alguna incertidumbre jurídica, mediante un proceso judicial derivado de la relación jurídica entre ambas partes, cuya eficacia se encuentran reguladas mediante la promulgación de la novísima Nueva Ley Procesal del Trabajo, aplicable en materia laboral y estrictamente abocadas a la resolución de conflictos de esa índole.

Para, Puntriano (2019) la característica del proceso laboral se efectúa dada su naturaleza igualadora y compensadora, a efectos que su regulación mantenga el equilibrio entre ambas partes de un servicio laboral, descartando cualquier abuso de derechos propiamente laborales sean por parte del empleador o el empleado.

En virtud de esta premisa es que el proceso laboral en el sistema normativo de nuestro país está sujeto a la tutela jurisdiccional efectiva, por parte de un recurrente agraviado en sus derechos, ante un hecho acreditado con medios probatorio idóneos, cuya solución asume la responsabilidad el magistrado competente sobre esta materia.

2.2.1.1.1. El proceso ordinario laboral

Rejas (2018) explica que el proceso ordinario en esta materia, regulados en el artículo 42 al 47 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se cumplen determinados actos que inician con la presentación de la demanda; el traslado de la misma, más anexos; citación a una audiencia de conciliación; convocatoria a audiencia única, en los cuales por principio de oralidad se actúa el material probatorio ofrecido, confrontan posiciones, así como la presentación de alegatos de apertura y sentencia.

Arévalo (2016) sostiene por otro lado que el proceso ordinario laboral es el procedimiento judicial regular enmarcado normativamente a la ley vigente, por los cuales, se resuelve las pretensiones planteadas por la parte demandante y la contestación de la parte demandada.

Asimismo, el proceso ordinario transcurre de modo secuencial dentro de las etapas comunes semejantes al derecho procesal civil, aunque de manera específica, esta materia tiene sus propias normas, en el supuesto que hechos fácticos o jurídicos que no se subsuman a la normativa laboral están son susceptibles de interpretarse y aplicarse por las normas procesales civiles.

Es decir, se considera procesos ordinarios cuando se cumple la estructura básica del proceso en referencia a una pretensión incoada, dado que su configuración tiene características especiales que permiten la actuación de ambas partes en la solución de las pretensiones planteadas sobre las relaciones laborales objetadas.

1) Etapas del proceso laboral.

En esa línea de argumentación es preciso señalar que las etapas consideradas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo inician con la demanda, como su primera etapa procesal, la misma que está sometida a calificación para su procedencia y admisibilidad; luego se corre traslado y citación a audiencia de conciliación con invitación expresa y contestación eventual de la parte demandada; para, finalmente, convocar a audiencia única, en la cual se actúan las pruebas, confrontan pretensiones, y alegan a manera de apertura y clausura.

Asimismo, es importante destacar que, una vez ingresada la demanda en sede jurisdiccional, la norma vigente establece un plazo de cinco días hábiles para que el magistrado califique su contenido de manera válida o la declare improcedente o inadmisibles, según el caso, por el cual cumpliéndose este último extremo se corre plazo por cinco días hábiles para que la parte demandante cumpla con subsanar su demanda cuando esta sea declarada inadmisibles.

a) Traslado a citación a audiencia de conciliación

Constatados los requisitos de la demanda, el magistrado emite resolución disponiendo:

En virtud del Nuevo Código Procesal del Trabajo, esta etapa procesal se cumple mediante la emisión de un acto procesal dispuesto por el órgano jurisdiccional competente, que haya recibido la demanda, por la cual debe cumplir con las siguientes características:

- i. Admisión de la demanda, se concreta mediante la citación a la parte demandada con prescripción de fecha y hora de audiencia única, dentro del plazo de veinte a treinta días hábiles siguientes a la calificación positiva de la demanda, con excepción que el demandante solicite una audiencia de conciliación por escrito.
- ii. La resolución de admisión de la demanda, debe ser comunicada a la parte contraria a efectos que el demandado reconozca la pretensión por la cual está siendo llevado a proceso ordinario, en sede judicial, y adopte las acciones pertinentes para resolver la controversia.

b) Audiencia de conciliación

De conformidad con el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el contenido procedimental se realiza bajo el siguiente proceso:

- i. Inicia con la relación jurídica validada por el magistrado, sea de los recurrentes y sus representantes legales, a riesgo que la falta del demandado puede contraer que sea declarado rebelde y se le impida oficiar prueba en las siguientes etapas del proceso.
- ii. Como primer acto del magistrado, por principio de inmediatez, se le solicita a ambas partes a conciliar dentro del plazo de un mes, de modo que si el acuerdo conciliatorio se produce el fin litigioso del proceso que da extinto, con la suscripción de un acta de acuerdo o acta de conciliación, con los acuerdos arribados, de título ejecutivo y cumplimiento forzoso.
- iii. Si posterior a la invitación a conciliar ninguna de las partes manifiesta su voluntad de llegar a un acuerdo, el magistrado fijará los puntos controversiales del caso y procederá a la realización de la audiencia única, en la cual se agote el debate de ambas partes en defensa de sus propias pretensiones.

c) Audiencia de juzgamiento

Este acto es considerado estelar o de fondo en todo proceso judicial, en la medida que mediante ella se ofrecen las demandas y agota la actuación de medios probatorios, tal y como lo estipula el artículo 44 del mencionado marco normativo señalado.

En la parte del trabajo, cuando ambas partes no llegan a ningún acuerdo, cada una de ellas debe realizar con los fundamentos adecuados, y sustentados probatoriamente el punto de vista de su defensa, así el magistrado pueda emitir una sentencia.

d) Etapa de confrontación de posiciones

Respecto a este punto, el artículo 45 del marco legal procesal, establece que ambos representantes legales de la parte demandante y demandada sustentan sus pretensiones, sobre la base de hechos y actuación de medios probatorios, a efectos que respectivamente sus teorías de caso sean admitidas o excluidas por el magistrado competente, quien emitirá sentencia sobre la base de las confrontaciones y las premias fácticas que se formulen.

e) Etapa de actuación probatoria

Para el cumplimiento procesal de esta etapa, es preciso invocar el artículo 46 de la ley precitada, en los siguientes términos:

- i. El magistrado excluye los hechos que no fueron acreditados debidamente a través de medio probatorio válido.
- ii. El juez da a conocer a las partes el conjunto de pruebas admitidas a efectos que cada cual emita una opinión favorable o desfavorable, en virtud de la verificación de legalidad.
- iii. Tanto el demandado como el demandante se pronuncian en la audiencia única acerca de las pruebas admitidas no de aquellas que fueron excluidas.
- iv. Finalmente, las pruebas admitidas son actuadas mediante la valoración individual de cada elemento y una valoración conjunta, que sirvan como fundamento de la resolución judicial, debidamente motivada, que pondrá fin a la controversia o incertidumbre jurídica.

f) Etapa de alegatos y sentencia

Este acto consiste en la expresión oral de la pretensión y la narración circunstanciada de los hechos incoados, debidamente subsumidos en la norma vigente y acreditados por medios probatorios idóneos, a fin que en el juez emita el fallo respectivo, el cual solo en casos declarados de complejidad pueden extenderse por cinco días más a los cinco días hábiles prescritos por la norma procesal.

2.2.1.1.2. Principios

Por inspiración del derecho procesal civil es que la nueva normativa laboral tiene como principios rectores de la actividad procedimental, en sede judicial, bajo el principio de cercanía, verbalización, aceleración o economía en el proceso (Peña, 2013).

Al respecto, Gamarra (2011) manifiesta que la reciente normativa procesal laboral reconoce desde el artículo 1 del Título Preliminar, que el conjunto de principio se sustancia en sus normas en estricto respeto a los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad (Pg. 142).

a) Principio de inmediación

Mediante el cumplimiento de este principio procesal, el magistrado está investido de toda la potestad jurisdiccional a efectos que invite a las partes a participar activa y directamente en el proceso, para su dilucidación, y control del material probatorio concretizado en proceso mismo, así también puede oficiar directamente conferenciar con cada una de las partes siempre y cuando aquello permita una adecuada y celeridad emisión de un pronunciamiento, con el debido proceso (Hurtado, 2013).

Asimismo, el trámite de lo solicitado por ambas partes, así como los decretos o autos emitidos por el magistrado, deben contener el propósito de inmediación para que la dirección procesal sea más directa, sin exceso burocrático ni formalismo, capaz de retardar una correcta administración de justicia ni la tutela procesal efectiva.

b) Principio de oralidad

Actualmente no solo en materia procesal laboral, la oralidad cumple un rol preponderante sino en toda la diversidad de materias que contiene el sistema jurídico nacional, de manera tal que mediante este principio se acentúa la inmediación antes mencionada también con

efectos de resolver la controversia de manera inmediata, dado que el seguimiento procesal de cualquier pretensión por la vía escrita genera en muchas ocasiones retardos injustificados.

c) Principio de concentración

Por concentración en materia procesal se entiende la unificación de las actividades en un solo acto, como la audiencia única, a fin de acortar procedimientos o actos paralelos que sean superfluos y no cumplan con la finalidad de acelerar el proceso (Véscovi, 2013).

En principio, por la concentración se evita que el proceso se retarde y no sea eficaz cautelando la sentencia y los actos procesales previos, sujetos al principio de preclusión, aunque el juez se pronuncie respectivamente sobre lo solicitado (Arce, 2013)

d) Principio de celeridad

Este principio rector considerado dentro del contenido esencial del derecho fundamental al debido proceso, exige al magistrado y las partes, abstenerse de retardar un proceso injustificadamente sean con peticiones arbitrarias o que perjudiquen el cumplimiento de plazos y la emisión de sentencias (Peña, 2013)

Es decir, se cautela la idoneidad en el actuar de las partes del proceso y en conjunto coadyuven en la aceleración y eficacia del proceso judicial que permita una sentencia motivada dentro de sus plazos, cuyo retardo lo único que produciría, es no solo la afectación del recurrente sino de la tutela jurisdiccional efectiva sobre esa materia.

e) Principio de economía procesal

Sobre este particular, se establece que los actos semejantes que puedan substanciarse unos con otros deben consolidarse en uno solo, a efectos que no se perjudique su efectividad ni tampoco dilate más el tiempo de resolución de un conflicto, teniendo en perspectiva que la sobrecarga laboral a nivel de juzgados es una realidad a la cual se enfrentan los recurrentes y el personal encargado de la función jurisdiccional. Esta facultad esta instituida únicamente bajo potestad del magistrado (Arce, 2013)

f) Principio de veracidad

A través del siguiente principio se examina la probidad del actuar de las partes, a través de sus representantes legales, así como el juez, quienes al ser partes procesales deben comportar actitudes que no perturben la configuración de la verdad procesal a través de los actos correlativos del proceso ordinario, utilizando acciones dilatorias frecuentemente empleadas mediante engaños o argucias. En contra de esas actuaciones el juez está facultado para exigir buena fe para justificar sus pretensiones, no para actitudes que sean merecedoras de llamados de atención o sanciones (Arce, 2013)

2.2.1.1.3. La audiencia

Tena (2003) refiere que este acto el juez invita a las partes del proceso a fin que postulen y agoten todo debate relacionado a sus pretensiones, con fines que el proceso judicial contenga legalidad en todos sus extremos (p.76).

a) Clases de audiencia

1) Conciliación

A iniciativa de parte y consentimiento de la otra parte es que la solución de conflictos no puede terminar en una audiencia única y sentencia, como todo proceso ordinario, sino que, en aplicación de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, la conciliación precisa el acuerdo mutuo de ambas partes con fines que satisfagan sus intereses y resguardo de sus derechos.

Para tal efecto, una de las partes puede solicitar su intervención al magistrado, para efectivizar un proceso conciliatorio por el cual ambas partes puedan conciliar puntos de controversias llegando a puntos en común, teniendo en consideración que el acta de conciliación en sí mismo está revestido de título ejecutivo al igual que una sentencia. (Avalos, Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2016, pág. 530)

2) Juzgamiento

Ante la nula predisposición de las partes para arribar a un acuerdo conciliatorio, es que el proceso ordinario continúa mediante la convocatoria a audiencia única, cuyos actos concluyen en una resolución judicial que reconoce este acto como juzgamiento o intervención de un tercero legitimado

constitucionalmente, a través de la tutela jurisdiccional efectiva, cuyo fallo está sujeto a emisión dentro de los treinta días naturales desde que se solicitó la fecha de audiencia (Peña P. H., 2011, pág. 57).

2.1. Etapas

✓ Confrontación de posiciones

En cumplimiento del artículo 45 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en esta parte, se ponen en diálogo ambas partes y de esta forma comienza con la exposición oral breve y concisa, acerca de las pretensiones y fundamentos que guían el actuar de las partes integradas al proceso; posterior a la postulación de las pretensiones es que el magistrado adquiere premisas que justifiquen el fallo que ponga fin al conflicto de intereses (Peña, H. y Peña, J., 2011, p. 57)

✓ Actuación de medios de prueba

De acuerdo a lo prescrito por el artículo 46 de la norma procesal, la etapa de actuación probatoria se lleva a cabo cuando el juez solicita que determinados hechos se encuentren acreditados en determinados órganos de prueba, a fin de acreditarlas, asimismo procede a enunciar las mismas pruebas que fueron admitidas para su actuación y señalan fecha y hora dentro de los cinco días hábiles para la presentación de los alegatos de apertura y clausura. Al final, la actuación probatoria se circunscribe a cuestiones legales que permitan dotarla de idoneidad y practicarlas en silogismos válidos que fundamenten la resolución de sentencia. (Peña, H. y Peña, J., 2011, p. 57)

✓ Alegatos de las partes

A su turno Avalos (2016) menciona, que culminada la etapa de actuación de medios de prueba es cuando el magistrado invita a las partes a oralizar sus fundamentos con fines de especificar la materia que los ocupa y las razones que los impulsan a solicitar tutela jurisdiccional efectiva, utilizando mecanismos de brevedad y claridad expositiva, a efectos

que la relación jurídico procesal sea adecuadamente encaminada a una falla judicial de validez y eficacia jurídica.

2.2.1.1.4. Los puntos controvertidos

Ante la solución de hechos controvertidos, el juez emite un auto que establece la fijación de puntos controvertidos, sobre cuya materia debe orientarse las fases de la etapa de juzgamiento en la audiencia única, sean en sus alegatos o en la valoración del material probatorio admitido (Ledesma, 2011)

Mediante este acto procesal se obtiene que el magistrado establezca parámetros legales sobre puntos únicos que se substancien de lo que prescribe la norma y su actuación, descartando defectos o asuntos que no tengan materia regulada normativamente (Cas. N° 83- 98-Lima, El Peruano, 03-01-1999, p. 2345) (Juridica, Compendium laboral, 2018)

2.2.1.1.5. Los sujetos del proceso

Ante un proceso ordinario laboral, el sistema normativo establece como sujetos procesales válidos, tanto a la parte demandada, a la parte demandante -por extensión a sus abogados- y, finalmente, al magistrado competente para resolver esa materia.

a) El juez

Es precisamente el juez el encargado de administrar justicia por mandato constitucional, a través del Poder Judicial, la entidad encargada de resolver los casos materia de confrontación entre particulares en resguardo de los derechos e intereses de los particulares (Gonzalez, 2014, pág. 456)

Cabe resaltar que el magistrado está dotado de esa facultad convocado por el Estado, con responsabilidad sobre la vida diaria de la sociedad, como genuino intérprete de la constitución y adecuado aplicador de la norma jurídica, considerado por amplios sectores de tratadistas como el “derecho vivo” en acción (Gonzalez, 2014, págs. 457-458)

b) Las partes

Tienen esa clasificación las personas naturales o jurídicas que tengan una relación judicial válida de naturaleza laboral, por las cuales se encuentra en una controversia o

incertidumbre jurídica, cuya solución mediante un proceso judicial ha rebasado la solución interpersonal entre los protagonistas y requiere de la intervención del juez, motivo por el cual una de las partes solicita tutela jurisdiccional efectiva.

Cada una de las partes del proceso gozan de derechos y deberes que cautelen la continuidad del proceso ordinario y el magistrado se encuentra facultado para conducir adecuadamente el respeto por esos derechos y deberes de cada parte procesal (Ledesma, 2011, pág. 915).

Asimismo, otra interpretación señala que son sujetos del proceso aquellos integrantes de la relación jurídica procesal conducida por el juez y debidamente acreditadas en el proceso como directamente afectados o representantes legalmente constituidos

- a) Entendiéndose que su noción como parte del proceso se encuentra regulada cuando el proceso ha iniciado y el juzgado reclama la sustentación debida para formular sus pretensiones, mediante la intervención inmediata y directa de la exposición de las mismas, dado que la legitimación es un aspecto crucial en el desarrollo del proceso (Gonzalez, 2014, págs. 443-444)
- b) Asimismo, solo la parte recurrente que inicia el proceso con nombre propio o en representación se actúa en consecuencia de la ligazón existente entre la legitimidad exigida por la normatividad vigente, por lo cual, la ley otorga el derecho de acción para determinados casos (Gonzalez, 2014, págs. 443-444)

Demandante:

Es la parte recurrente que necesita la intervención del Poder Judicial a efectos que su pretensión ponga fin a la controversia o incertidumbre jurídica que se ha planteado durante el curso de la realización de un vínculo laboral vigente. También es quien se apersona ante el órgano jurisdiccional mediante un apoderado o representante llamado también actor, dotado de facultades para plantear una demanda y ejercitar y promover el derecho de

acción que asiste a todo ciudadano, en sede jurisdiccional, según la materia y competencia que requiera los hechos que sean materia de examen jurisdiccional.

Demandado:

Es a quien va las acusaciones o en quien se formula las mismas. Es considerado también como el opositor, porque irá en contradicción a lo sostenido por el demandante. (Echandia, 2014). Participante de un proceso, y tiene legitimidad en el accionar de un proceso (Zumaeta, 2015).

2.2.1.2. La prueba

Es un tipo de acción donde se realiza un trámite de las causas; también se ve como una comprobación, donde determina, según la Ley, una verdad o falsedad, y se presentan por ambas partes. El accional laboral que realiza un empleado o trabajador debe efectuar como actividad probatoria, donde se muestra una vanidad en la acción de un derecho importante.

2.2.1.2.1. Objeto de la prueba

Zumaeta (2015) menciona que es susceptible en su demostración como algo existente o que pueda existir, entre hechos presentes. Además, que se ve como aseveraciones que se refieren a acciones en controversia que se da en un proceso (Alvarado, 2019, pág. 19).

2.2.1.2.2. Valoración de la prueba

El juez determina a su albedrío la valoración de la prueba en el proceso, basándose en su experiencia. (Zumaeta, 2015, pág. 299). También se ve como una acción racional que ejecuta el juez, donde realiza una valoración cualitativa de la prueba entregada por las partes (Alvarado, 2019, pág. 64).

2.2.1.2.3. Carga de la prueba

Pasco (2015) esta da por sentada los hechos de engloban la petición, en la nueva ley indica que atañe al demandado, quien es el empleador de probar el pago, para el cumplimiento de la legalidad de la norma, la obligación contractual, la extensión o existencia de una razón distinta al hecho pernicioso alegado, relacionado al vínculo de trabajo o la razón de despido.

2.2.1.2.4. Sistema de valorización

Para González (2014) hay 3 regímenes en la interpretación de prueba: el sistema de la prueba legal o tasada: donde se va la valoración por parte del legislador, quien da una prueba sin un grado de convicción que se pueda dar. b) sistema de libre convicción: El magistrado no está obligado a dar razón a la prueba, sino que este genere una evaluación de autos. c) sistema de la sana crítica: donde prima el razonamiento de la valoración de todos los medios probatorios.

2.2.1.2.5. Tipos

Documentales

Se considera documento a cualquier prueba que pueda ser ilustrada o demostrada, vista u oída, proveniente de un acto humano. (Cardozo, 2014). Es cualquier que pueda representar un pensamiento: fotografías, mapas, hitos, plantos, marcas, contraseñas, etc. (Palacio, 2015).

2.2.1.3. La sentencia

Entendemos sobre sentencia desde diferentes puntos de vista:

Es un acto jurídico dado por un magistrado, en este documento de jerarquía pública, donde se realiza tiene un carácter territorial, donde se ha evaluado y examinado toda la información dada, así creando una norma personal quien regule todas la relación recíproca en los litigantes, dando un fin al proceso, y dando impedimento a una reiración en su futuro (Castillo, 2014, pág. 240)

Castillo (2014) sostiene que es una decisión por parte de la institución judicial, donde muestra el agotamiento de instancias y llega la hora de tomar una decisión sobre todo lo presentado (p. 234)

Es considerado como un producto de estudio, análisis, aplicación de métodos por parte de un magistrado, donde aplica una interpretación racional y relacionada a las bases entregadas por ambas (Arevalo, 2016, pág. 125).

Se da cuando el juez una vez haya terminado el debate de ambas partes y agotado todas las incidencias, tras analizar los hechos dados por ambas partes en litigio, de esta manera se entrega todos los medios que generen base y sustento a cada una de las partes, de esta sale el producto del magistrado, quien ha ido siguiendo y evaluando durante todo el juicio.

2.2.1.3.1. Estructura de la sentencia

a) Expositiva

Cuando se realiza una recapitulación de todos los hechos, sucesos que se dio a través del proceso, generando así un vislumbrando en forma detallada los acontecimientos (Gonzalez, 2014, pág. 602). Cárdenas (2008) señala como parte detalla las acciones del proceso, en forma detallada y ordenada, desde el inicio hasta el fallo de la sentencia.

b) Considerativa

Es la parte central de una sentencia, el juez debe expresar su conocimiento jurídico e interpretativo del órgano jurídico frente al análisis de las pruebas. (Gonzalez, 2014, pág. 602). El juez expone los fundamentos, analiza los hechos probados de las partes en disputa, aquí el juez tola un fallo jurisdiccional, donde detalle analíticamente los hechos probatorios. (Rioja, 2018)

c) Resolutiva

Esta instancia tiene que abrazar la expresa decisión (Gonzalez, 2014, págs. 603 -604). Esta está dividida en tres partes: expositiva, considerativa, resolutive, que tienen una jerarquía expositiva para un litigio, son, además engrosadas por las normas jurídicas, jurisprudenciales y doctrinarias.

2.2.1.3.2. La motivación en la sentencia

Se considera como una garantía otorgada a los justiciables como distracción de justicia, además, genera una evaluación detallada de todos los medios probatorios, además, que el juez pueda interpretar adecuadamente. (Rioja, 2018). Para Hurtado (2014), esta motivación está relacionada a los jueces, acerca de su fallo, donde interpretarán las razones de manera jurídica. Así puedan tener conocimiento de porqué de la sentencia.

a) La motivación en materia laboral

Es un derecho desde la constitución y es, además, inherente, en relación al artículo 139 de la CP, donde menciona los jueces tienen el deber de motivar las resoluciones judiciales, en las instancias que pueda abarcarse, exceptuando a las resoluciones o decretos (Peña, 2013).

b) Principios de congruencia

Para nuestro sistema de justicia, el magistrado deberá resolver o realizar el fallo judicial, solucionando únicamente los puntos de controversia en forma clara y precisa, sin alejarse de lo estipulado. Es importante este requisito para las resoluciones de labor. Los fallos deben ser claros, precisos y adecuados a la demanda. (Tena, 2003, pág. 137)

2.2.1.4. Los medios impugnatorios

Llegan a ser recursos para una parte o para las dos mismas, dentro de un proceso judicial, y esta puede revocar, modificar o dar nulidad un acto en proceso. El Código Civil, menciona que por medio de esta acción una de las partes o de terceros legitimados pueden solicitar uno de estos fines aduciendo la existencia de un vicio o falla. (Jurídica, Compendium laboral, 2018, pág. 165)

Se refieren a acciones procesales por parte del órgano judicial, designados para tener una nueva evaluación o proveimiento sobre algún dictamen y que el reclamante se no estime relacionada. Estos instrumentos están a disposición de ambas partes, destinados para su acatación dentro del poder judicial, y así se promueva una reforma o nulidad. (Águila, 2014).

2.2.1.4.1. Requisitos

Para Hinostroza (2017) considera la resolución judicial previa debe estar presente, también que esta no debe ser en calidad de cosa juzgada, haya un gravamen o perjuicio, haya un plazo de recurrir, esté la competencia quien emitió la resolución en cuestión, una adecuación de recurso, una fundamentación, un pago de la tasa correspondiente, y la interposición de otro recurso con lo impugnado.

2.2.1.4.2. Clases de medios impugnatorios

a) Los remedios

Son basados a través de la legislación, se formulan, por quienes están de acuerdo al agravio no establecidas dentro de las resoluciones, Arévalo (2016) plantea que se deben interponer en caso taxativos que están indicados en el CPC, y que dentro del tercer día de su conocimiento del error, salvo una distinta disposición legal. Los principales de este: oposiciones y nulidades. (Arevalo, 2016, pág. 257)

En el primer párrafo, artículo 356°, del Código Procesal Civil, menciona que se puede

plantear según el que pueda considerarse en perjuicio, dentro de la acción de proceso no establecido en la resolución. Sus oposiciones y otros remedios se interponen en casos básicamente necesarios del Código, al tercer día del perjuicio, salvo alguna disposición distinta. (Juridica, Compendium laboral, 2018, pág. 214)

b) Los recursos

Son medidas impugnatorias presentadas a la autoridad quien decide el acto resolutorio, para que pueda ser elevado a un orden superior, y que así se pueda resolver tomando un criterio más adecuado, dentro del tiempo programado. Estos recursos buscan que el magistrado o algún otro superior, evalúen una resolución judicial, donde el propósito sea modificado, revocado o declarado nulo. Busca corregir fallas de fondo o forma. (Arevalo, 2016, pág. 34)

En el artículo 356°, párrafo dos del Código Procesal Civil, menciona que los recursos se podrían formular en cada momento que se considere los derechos vulnerados, con un documento resolutorio, para subsanar cualquier error. (Editores, 2018, pág. 175)

Son vías de impugnación los que permiten realizar un reclamo, y que el magistrado haya pronunciado en fallos de primera instancia, y que éstos puedan ser reexaminados, y así haya un mejor criterio en el pronunciamiento.

c) La apelación

Es considerada como una técnica bastante importante, cuyo objetivo es la reevaluación a través del poder judicial superior, sobre el fallo ejecutado. Esta palabra proviene del latín *appellatio* cuyo significado es citación o llamamiento. Por otro lado (Costa, 1990) menciona sobre la apelación como una medida salubre en el proceso para poder realizar un seguimiento en sus funciones de lo jurídico, con el fin de realizar una adecuada justicia. Este beneficio se le da a la parte agraviada a causa de la sentencia (p. 40). También se le conoce como la obtención de una nueva oportunidad, frente a un juzgamiento válido. Se admite un giro legal, de manera jerárquica para un nuevo procedimiento.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. El trabajo

2.3.1.1. Concepto

La acepción de trabajo nace de las expresiones latinas *tripaliare* y *tripalium*, que eran objetos utilizados durante la etapa imperial romana para azotar a los esclavos, condición que con el transcurso del tiempo su significado se fue ampliando hasta conceptuarse a la actividad que produce perjuicio físico, eventualmente asociado a labores rurales de cultivo o esfuerzo físico. Hoy por hoy, el trabajo es considerado como las actividades destinadas a la producción de bienes u ofrecimiento de servicios que resuelven necesidades humanas.

Entonces, en nuestros días, toda actividad humana orientada al desarrollo de fuerzas naturales es considerado trabajo en su sentido más amplio, ya que tiene como fuente de la capacidad de creación de los seres humanos para darle valor agregado a las cosas o desarrollarlas (García, 1975, pág. 45)

Al respecto, mediante el Exp. N° 008-2005-AI del Tribunal Constitucional, el trabajo se define en los siguientes términos, como: “la aplicación de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio”.

2.3.1.2. Teorías del trabajo:

Para Hegel, el desarrollo lleva intrínseca la dialéctica a través de la negación y la contradicción como componentes de un proceso, que en el caso particular del trabajo se someten a condiciones de necesidad. Es decir, la materialización ideal y subjetiva a un plano material genera en el hombre -por su propia condición- la sujeción a practicar determinado trabajo.

Para Aristóteles, en el proceso que sigue el hombre en busca de su felicidad esta condición no se consume únicamente mediante abstracciones subjetivas o ideales, la sociedad misma exige actividades objetivas de realización personal y social, mediante el desempeño de un trabajo.

Para la Escuela Clásica Inglesa, teniendo como primer punto de referencia a Bacon, padre de la filosofía experimental, el trabajo forma parte indisoluble de la reflexión el cual privilegia conceptos de ciencia y técnica; de otro lado, para Hobbes, el trabajo es móvil para que la vida social manifieste disparidades en su trato interpersonal personalizando para ese fin, la expresión: “El lobo del hombre es otro hombre”.

La fuente principal productora de riqueza y sostén de las naciones es el trabajo, el cual fue desarrollado magistralmente en su teoría valor-trabajo, cuyos detractores clasifican esos elementos como de uso del trabajador como objeto y el valor solo como el intercambio de determinado producto.

Para Proudhon, califica de error la situación global de trabajador frente a la sociedad, a causa de la jerarquía existente con el empleador, quien asume márgenes superiores de ganancia con el valor del producto frente al conjunto, al trabajo colectivo, y la amplia variedad de sus miembros limitados a un salario no proporcional a las ganancias, motivo por el cual postula la construcción de un fondo monetario popular, el cual permita el intercambio de bienes y créditos concedidos, que aligere la extrema dependencia al empleador.

2.3.1.2.1. Teoría del valor del trabajo

En la escuela económica heterodoxa destaca la teoría del valor del trabajo que equilibra el valor de un servicio o un bien, de acuerdo al porcentaje socialmente requerido para la cantidad de trabajos, postulado por el economista Adam Smith o David Ricardo, la misma que en años posteriores resultó objeto de cuestionamiento al criterio económico político del siglo XIX, el cual fue defendido por el economista Karl Marx.

En ese sentido, la teoría del valor del trabajo entendida por Smith partía de la cantidad de trabajo que se podía generar para concluir en un producto, constituyendo bienes económicos de mayor valor agregado, tornando al ejercicio laboral como lo único invariable, frente al estancamiento del trabajo en particular. Ante la autonomía del valor como finalidad del trabajo colectivo y la variabilidad de precios es que el intercambio económico social asume esta teoría como fundamento del actual esquema del mercado.

2.3.1.3. El derecho al trabajo:

Las leyes nacionales e internacionales reconocen al trabajo como factor primordial del desarrollo del hombre en la sociedad, puesto que de ella depende el proyecto de vida que materializará su personalidad para si mismo y su entorno comunitario, el mismo que en el curso del desarrollo de las sociedades es resultado de reflexiones exhaustivas de diversa corriente, que realzan su preponderancia, como elemento de desarrollo en el ámbito global y sujeto a normas y derechos que protejan el adecuado uso de bienes u servicios. Asimismo, en el ámbito personal, se conforma el derecho al trabajo como necesario y urgente capaz de satisfacer necesidades básicas, motivo por el cual el marco normativo parte de la defensa de sus derechos y obligaciones, ante personas naturales o jurídicas.

En perspectiva, desde los tiempos remotos de formación de las civilizaciones y la existencia del Estado, las relaciones del trabajo han sido motivo de cambios hasta alcanzar la actual preponderancia considerándola en nuestro país como un derecho fundamental, sobre bases de conciliación, que permitan un equilibrio en el trato entre empleadores y trabajadores sobre bases normativas eficaces independizados en una determinada materia reconocida por la comunidad mundial de juristas, como el derecho laboral o derecho del trabajo.

Asimismo, para Bustamante (2001) el derecho al trabajo parte de la promoción de puestos de empleo, acceso a los mismos o resguardo de los derechos generados por el acto de prestación. En esa línea, el autor hace un recuento histórico de ese contenido teórico que postula, el cual surge en febrero del año 1848, en Francia, cuando las demandas laborales de movimientos de trabajadores se masificaron al punto que el 25 de febrero de 1848, el trabajo, fue reconocido como un derecho por la legislación galesa.

De otro lado Toyama (2013) sostiene que el derecho al trabajo exige un análisis netamente constitucional que evolucionó en el curso de los años de manera notable, por la demanda social que exige su tratamiento, en consecuencia, esa materia laboral es una de los principales objetos de examen en el Tribunal Constitucional.

Según Torre (2002) define el trabajo como la acción humana, física o intelectual, generadora de riqueza mediante el valor agregado de productos o servicios de necesidad social, para satisfacción por parte de la demanda, para cumplir metas y desarrollo colectivo del empleador, con proyección al desarrollo social y comunitario.

Barcia (2004) sostiene que el hombre cuantifica sus esfuerzos física o intelectualmente sujeta a un salario que genera una práctica bilateral de cumplimiento estricto, de acuerdo a las necesidades sociales preexistentes, en determinado tiempo y espacio.

En suma, como criterio personal, el trabajo humano es fuente generadora de beneficios de corte personal y colectivo, con fines personalísimas propiamente y nuestro entorno, así como sostiene el desarrollo de la comunidad.

2.3.1.4. El contrato de trabajo:

Según Toyama (2015) el contrato de trabajo constituye en si mismo un acto jurídico orientado a establecer el acuerdo de voluntades del empleador y el empleado, con fines de realización de determina prestación de servicios, plasmadas de manera escrita, verbalizada, expresa o tácita, en estricto cumplimiento de lo pactado entre ambas partes.

Según Francia (2015), considera al contrato como el acuerdo que tiene efectos legales sobre ambas partes, vinculadas estrechamente, a efectos que se realice determinada actividad sobre la base de derechos y obligaciones contraídas mutuamente para la concreción de determinada actividad lucrativa.

Por su parte Toyama (2015) menciona que el trabajo exige una relación jurídica válida que substancia tres elementos objetivos esenciales para su configuración, los cuales se exteriorizan mediante la prestación efectiva del servicio realizado, la cancelación de una remuneración pactada y el carácter de subordinación o dependencia hacia el empleador.

Entonces, ante lo expuesto, cabe reiterar como criterio aplicadable, que el contrato laboral es entendido básicamente como una relación jurídica válida que exterioriza la manifestación de voluntad de ambas partes, tanto del empleador como el trabajador, cumpliendo mediante su configuración con el servicio ofrecido, la remuneración pactada

y el cumplimiento de las órdenes o disposiciones del jerárquico superior, conforme los principios y normas básicas del derecho laboral.

Esta cita está relacionada con los objetivos del contrato, porque en esta se genera una promesa jurídica, o una relación jurídica, donde cada parte se compromete a determinados fines, según los acuerdos llegados al contrato. Se ve como razón al contrato que genera obligaciones como consecuente, este vínculo jurídico obliga a realizar ciertas actividades señaladas. Mas aún, no refiere desde un vacío, al contrario, esta obligación está resguardada legalmente, según la ley.

2.3.1.4.1. Elementos del contrato de trabajo:

La legislación, la doctrina y la jurisprudencia establecen tres elementos preponderante sustanciales en un contrato laboral, los mismos que se consubstancian fácticamente en la prestación del servicio por parte del trabajador, la remuneración que así lo reconoce y el carácter de subordinación para con el empleador, motivo por el cual, diversos autores mencionan (Toyama, 2015):

- a. Prestación de servicios,** consta del acto personalísimo desempeñado por una persona natural o jurídica validada legalmente a través de un acuerdo de voluntades, frente a una necesidad de servicios o bienes.
- b. Remuneración,** el deber del empleador de retribución económica por el servicio prestado, por el cual se obliga, a cumplir las expectativas del empleado a efectos que se cumpla dicha actividad a través de un salario.
- c. Subordinación,** este tercer elemento del contrato de trabajo es considerado el más crucial que establece dicho vínculo entre el empleador y el empleado, puesto que, en virtud del principio de supremacía de la realidad, solo ante la existencia de una subordinación es entiendo para efectos jurídicos la existencia de un acuerdo de voluntades.

2.3.1.4.2. Características del contrato de trabajo:

Entre las principales características que se reconocen en todo contrato laboral, es preciso explicar, lo siguiente:

- a) Como la manifestación de las voluntades en un acuerdo que genera un vínculo jurídico válido entre el trabajador y el empleador, generando a su vez derechos laborales y beneficios legales, reconocidos por la Constitución Política del Estado y normas de menor jerarquía.
- b) Aparición fáctica de elementos indisolubles en todo contrato, como son, la realización de un determinado servicio pactado, su retribución económica regular y la dependencia con el superior también denominada como subordinación.
- c) Es considerado ampliamente como un acto jurídico de origen lícito con propósitos preestablecidos entre ambas partes sujetas al ámbito jurisdiccional de control y el sistema normativo vigente.
- d) Si bien, es común al hablar de un contrato escrito cuando se aborda este tema, las normas nacionales reconocen validez y eficacia a los acuerdos verbales adoptados entre ambas partes, así sean de reconocimiento tácito o igualmente expreso, simulado en su contenido o reconocido. (Toyama, 2015)

2.3.1.4.3. Los sujetos del contrato de trabajo:

En este vínculo contractual se reconocen fehacientemente la existencia de un trabajador que ofrece el servicio solicitado y un empleador lo requiera por cuyo cumplimiento se obliga a una retribución económica o en especies, según el acuerdo de voluntades arribado.

a) El trabajador

Se comprende al ser físico quien brinda servicios a determinada empresa o institución, como también a una persona donde el otro brinda su conocimiento o fuerza de trabajo. El término sale desde la época de revolución industrial, generado por la economía capitalista, desde donde percibe un salario, diferente a la época

medieval, donde solo se le brindaba cobijo, pedazo de tierra y cierta protección. Sin embargo, desde la revolución industrial aparece el término de trabajador, quienes de a poco fueron organizándose para luchar en sus derechos que terminaban como normas y leyes, donde se basa, sobre todo, en la retribución de un salario, por la actividad o servicio que brinda. También existe tipos de empleados donde brindan su actividad de forma autónoma, en forma de acuerdos específicos, según la necesidad del empleador.

b) El empleador:

Si se desea una original correlación laboral, es necesario la presencia del empleador, y este es un persona jurídica o natural, como también un grupo de bienes.

Anacleto (2015) define que la retribución por el servicio practicado el cual está plasmado en un contrato escrito o verbal se debe efectivizarse con la obligación retributiva dineraria al empleador, sea persona natural o jurídica.

Toyama (2015) rescata por su parte que no solo la persona natural es sujeta de derechos al ofrecer un servicio de naturaleza laboral, sostiene que el vínculo jurídico señalado, y se configuren igualmente los tres elementos básicos del contrato laboral.

Por lo expuesto resta precisar que una de las partes en un contrato, el trabajador, no únicamente puede ejercerla una persona natural también recaen los mismos derechos sobre una persona jurídica, con énfasis especial en la orientación y dependencia con el empleador, quien igualmente se obliga a otorgar una remuneración previamente pactada al cumplimiento pleno del servicio.

2.3.1.5. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad:

Según Toyama (2015) el criterio rector de este tipo de contratos se encuentra estipuladas a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que, en su artículo 4, señala: “La existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, es presumido por la prestación de servicios remunerados y subordinados, salvo prueba en contrario”.

Es decir, al vínculo contractual pone de manifiesto el cumplimiento de los tres elementos esenciales precitados, que no solo abarcan a las materias del derecho civil propiamente,

sino que su utilización se efectiviza en vínculos jurídicos de naturaleza comercial o mercantil. (Toyama, 2015, pág. 66)

2.3.1.5.1. La carrera administrativa

En particular, respecto al régimen laboral público su marco normativo se encuentra estipulado en el Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, el mismo que fue debidamente reglamentado a través de su reglamento aprobado y promulgado por el Decreto Supremo N° 005-PCM-90. Ambas estructuras legales viabilizan la carrera administrativa de todo empleado público sobre una base de principios, deberes y derechos que incluyen también al grueso de servidores públicos que requiera la entidad contratante o empleadora, que, en conjunto ofrecen servicios sean estos clasificados por su naturaleza permanente o temporal. (Valderrama, 2014, pág. 17)

2.3.1.5.2. Categorías

a) Personal designado en cargo de confianza

Al respecto, a efectos de una aproximación académica más idónea, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012) sostiene que el esta modalidad de contratación se configura ante el poder político de determinada autoridad elegida por voto popular, quien por su cargo directivo, puede designar “por confianza” al funcionario competente que asuma puestos funcionales que concentren poderes públicos para encaminar políticas de gestión, aunque se encuentren por norma excluidos de la carrera administrativa, también son susceptibles a remociones o apartamiento de la función pública, por la misma vía con la cual fueron contratados, por la confianza del titular de un pliego o cualquier cargo directivo.

b) Servidor público de carrera administrativa

El servicio prestado por esta categoría de trabajador se exterioriza tras el cumplimiento formal del procedimiento normativo vigente, aprobado por la autoridad competente, desempeñado en cumplimiento del horario regular de trabajo de la entidad contratante. Su naturaleza, por principio de supremacía de la realidad, es permanente en estricto ejercicio funcional por el cual fue requerido. En tanto, la carrera pública del servidor público se encuentra recogida en el Decreto Legislativo N° 276 que regula principalmente el

desempeño laboral de personal nombrado, técnicos y/o profesionales o auxiliares (Valderrama, 2014, pág. 18)

c) Servidor público contratado para servicios temporales

Al respecto Martínez (2014) refiere que el contrato sujeto a este régimen condiciona su duración mientras la necesidad así lo exija, es decir, tienen forzosamente naturaleza eventual; de estos casos, se desprenden aquellas actividades especiales que se realizan, por ejemplo, en la ejecución de una obra o proyecto de inversión pública, con plazo determinado.

2.3.1.6. Los beneficios sociales:

En relación al conjunto de beneficios sociales del cual está dotado el personal al cumplimiento del trabajo realizado, cuando estos se materialicen de manera convencional, heterónoma, legal y autónoma, respecto a la remuneración y el vínculo de género considerado así mediante su carácter de obligatoriedad o voluntariedad. (Toyama, 2015, pág. 275)

Navarro (2018) mencionad que basta para el trabajador la prestación efectiva y personal de un servicio, asalariado y subordinado para que sea susceptible a la cancelación de beneficios sociales, tenga o no tenga estrictamente un contrato de trabajo, o acuerdo previo aclaratorio de los tres elementos resultantes de todo contrato. Su generación es automática.

Es decir, mediante el reconocimiento de los beneficios sociales, el conjunto de empleadores o trabajadores adquieren no únicamente deberes sino derechos que son reconocidos por la legislación nacional e internacional.

2.3.1.6.1. Regímenes laborales en el sector público

Valderrama (2014) afirma:

Que éstos son catorce, unos conforman el régimen general y otros conforman las llamadas carreras especiales. A los servidores públicos les corresponde como régimen el público, el cual se encuentra regulado en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público (Decreto Legislativo N° 276). Sin embargo, hay otras normas laborales que establecen, de modo excepcional, el régimen laboral de la actividad

privada regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR). Asimismo, se tiene una norma que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS (Decreto Legislativo N° 1057), el cual tiene una naturaleza temporal. (p.16)

a) Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)

En consideración al Decreto Legislativo N° 1057, el conjunto de contratos sujetos a modalidad de corte especial con fines de prestación laboral de carácter privado del Estado, ajenos a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, ni al régimen de trabajo de las actividades privadas. Es preciso señalar que este régimen especial configura un carácter netamente transitorio, de conformidad con la Ley N° 29849, que modificó un extremo el Decreto Legislativo N° 1057. (Valderrama, 2014)

El presente marco normativo fue creado el año 2008 a efectos que la masa de trabajadores ofreciese servicios a diversas entidades públicas, mediante los SNP a este régimen actualizado y vigente, los cuales son representados en un 16% del personal de la administración pública. A su turno, el Tribunal Constitucional amplió y continúa reconociendo derechos adquiridos sobre esta misma materia, del mismo modo en lo concerniente al régimen laboral de contratación especial de la administración pública. (Martinez, 2014)

b) Tipos de beneficios sociales

✓ **Gratificaciones**

Anacleto (2012) menciona que ante festividades tales como la Navidad o Fiestas Patrias, la masa de trabajadores accede a beneficios dinerarios solo porque sus actividades se encuadren dentro de esas fechas, conocidas como gratificaciones, las mismas que también se viabilizan por el tiempo de prestación del servicio.

Toyama (2015) refiere que al año son dos las gratificaciones con las cuales gozan los trabajadores, en Navidad y Fiestas Patrias, las cuales equivalen a una remuneración mensual íntegra, cuyo cálculo está sujeto al promedio mensual que percibe como salario el empleado beneficiado.

✓ **Compensación por tiempo de servicio**

Sostienen Chino y Eláez (2018) los beneficios sociales que se adquieren mediante contratos privados de servicios considerados como contingencia sujetos a régimen laboral resultan inafectos en cuanto refiere a la tributación especial o aportes al seguro social de salud o pensiones, al momento del cese de los servicios prestado, así sean sus depósitos, retiros, depósitos o traslados.

Asimismo, conviene referir que la CTS constituye el beneficio social de mayor previsión en el sistema nacional ante eventualidades que causa cualquier cese de actividades laborales, siendo asimilado por muchos sectores de la doctrina, como un seguro de desempleo que asegure la subsistencia del trabajador cesado. En ese sentido, la CTS se establece sobre la base de dos sueldos percibidos en una jornada habitual, extrayéndose de cada año de servicio prestado, cuyo cumplimiento debe efectivizarse mediante dos pagos efectuados por semestres. Así, el empleador obtiene este derecho cuando haya realizado un mes de trabajo con un mínimo de horas diarias como promedio mínimo. Siendo así, la CTS comúnmente se cumple en mayo del periodo noviembre-abril (50%), y para octubre-mayo (50%), para ejemplificar mejor nuestro concepto. Además, el cómputo del tiempo por el cual el servicio fue prestado para calcular el monto de CTS, son practicadas durante el periodo abril-octubre, los mismos que son efectivizados en meses acordados según ley.

Nuestro país y en la actualidad, el retiro del CTS de determinada entidad pública se produce previo al cumplimiento de seis sueldos consecutivos, libres de descuentos, extrayéndose un 70% de ese total, mientras que las que resulten truncas o devengadas serán efectivizadas de manera directa en el cronograma presupuestal planificado.

✓ **Vacaciones**

Este derecho se brinda a los trabajadores quienes están relacionados a una entidad con un mínimo de cuatro horas. Debe ajustarse al Artículo 10 del DL N° 713, donde refiere al descanso del trabajador.

Bajo Decreto Legislativo N° 713, en su artículo 10, queda normado que el derecho adquirido por el trabajador respecto al descanso con motivo de vacaciones tiene cumplimiento al servicio que sea requerido superior a las cuatro horas diarias, en un margen del primer año de computado el trabajo realizado. Asimismo, según el mismo marco normativo, en el artículo 12, únicamente a los sesenta (60) días pueden ser solicitados ante eventos por motivos externos de índole imperativos sean en casos de enfermedades o accidentes, con reconocimiento de la remuneración pactada.

Entretanto, el artículo 18 del Decreto Supremo N° 650 establece excepciones en el cómputo de la compensación de tiempo de servicios; asimismo, el artículo 17 del mismo marco legal reconoce remuneraciones durante periodos vacacionales.

✓ **Vacaciones trucas**

Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente. La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del Artículo 23 del Decreto Legislativo, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipotesis 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 incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el expediente N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-0; Distrito Judicial de Ayacucho – Huamanga. 2023, son de rango muy alta respectivamente.

2.4.2. Hipotesis específicas

2.4.2.1. 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 incumplimiento de disposiciones y normas laborales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

2.4.2.2. 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 incumplimiento de disposiciones y normas laborales 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 la investigación

3.1.1 Nivel de investigación

Exploratoria y descriptiva

La investigación se desarrollará a nivel descriptivo, donde se intentará describir las características poblacionales, las situaciones y acciones. No tiene un interés comprobatorio, ni mostrar hipótesis específicas. Para Ramos (2003) la intención es mostrar algunas situaciones, accionares; describir de forma detallada cada acción de la comunidad. De esta manera, logra buscar la relación existente en sus variables. Para este autor considera que este tipo de trabajo busca clasificar fuentes, documentos, información recopilada.

En conjunto, plantea análisis de características propias de la materia seleccionada con sus propiedades, los cuales especifican el propósito académico del investigador para una descripción científica del fenómeno jurídico recaído en las sentencias de primera y segunda instancia, sobre la base de reconocimiento de sus características especiales, como la incorporación de datos analizados con la base conceptual de variables y componentes, examinados en primer término de modo individual y finalmente conjunto, a fin de arribar a un análisis más global (Hernández, Fernández & Batista, 2010, p. 153)

3.1.2 Tipo se investigación

Mixta

Según Flick (2012) menciona que: “El concepto de triangulación puede ser comprendido como la combinación de varios métodos cualitativos, pero también la combinación de métodos cualitativos y cuantitativos”. Las diferentes perspectivas metodológicas se complementan en el estudio de un problema, y esto se puede comprender como la compensación complementaria de los puntos débiles y ciegos de cada método individual (p. 280).

El enfoque mixto puede ser comprendido como: “Un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos, en un mismo estudio” (Tashakkori y Teddlie, 2003, citado en Barrantes, 2014, p.100).

3.1.3. Diseño de investigación

No experimental.

Para este diseño, sus variables no están sometidas a la manipulación. Está basado en la observación y análisis de la situación. Este análisis y posterior interpretación debe darse dentro de su mismo contexto, y están, además, separados al deseo del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010, p. 168).

Retrospectiva

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

3.2. Población y muestra

La población es el total de los expedientes que corresponde al distrito Judicial de Huamanga para este estudio se ha muestreo no probabilístico y por conveniencia.

3.2.1. Unidad de análisis

El estudio tiene para su análisis un expediente N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02, sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, llevado a cabo en el Segundo Distrito Judicial de Huamanga - Ayacucho - Perú, 2023.

3.3. Definición y operacionalización de variables

Variable: Calidad de sentencia

Sánchez (2001) menciona que, la calidad de sentencia es una consecuencia lógica de la gestión del trabajo de la organización que se reacomoda para cumplir objetivos que permitan lograr la eficiencia en el servicio de justicia formando parte en dicho cambio todos los miembros de un tribunal. (p. 109)

El juez realiza una examinación de todas las pruebas que fueron accedidas dentro de un proceso y esta valoración se solidifica en el fallo del juez (Canelo, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica análisis documental

Dueñas (2017) menciona que es el conjunto de lineamientos, pautas que dirigen la actividad de la investigación. Son las herramientas procedimentales que sirven para obtener y recolectar información que nos permita comprobar una hipótesis, entre las técnicas utilizadas en la investigación científica tenemos las siguientes. Entrevistas, encuestas, la observación, revisión documental, nota de cuerpo, historia de vida, análisis de contenido, grupos focales, prueba de rendimiento, inventario, fichas de cotejo, pruebas estadísticas, etc. (p. 168)

Para la investigación se tomará en cuenta los análisis de las sentencias sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el expediente N° N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02, del distrito Judicial de Ayacucho-Ayacucho, 2023.

Instrumento

Este proceso tiene relación con la revisión de datos, además según cada técnica, debe aplicarse bajo un método específico, de las varias técnicas, el investigador selecciona y las aplica en su etapa de recolección de datos de determinada muestra. Su valor está en la medida que la técnica pueda extraer la información y que esta pueda contribuir a la investigación, con el objetivo de ahorrar tiempo y costos innecesarios.

El proyecto de investigación plantea como técnica a la guía de observación, como una herramienta fundamental.

Lista de cotejo

Es un instrumento estructurado, que contiene una lista de criterios o desempeños de evaluación establecidos, en los cuales únicamente se califica la presencia o ausencia de estos mediante una escala donde se acepte en base a dos propuestas: si /no; positivo o negativo, etc. Sirve para evaluar tareas, acciones, procesos, productos de aprendizaje, o conductas. Se considera un instrumento de evaluación, dentro de los procedimientos de observación.

De igual modo, evalúan principalmente contenidos procedimentales y actitudinales, en el caso del primero, se utilizan para obtener información de trabajos o actividades de tipo

práctico trabajo de laboratorios, manipulación de objetos, la realización de experimentos, la realización de ejercicios físicos, la práctica de deportes, solución de problemas matemáticos, realización de proyectos, etc.) y a lo que refiere el contenido actitudinal, se utiliza para recoger información con respecto a sus comportamientos actitudinales reflejados en el componente conductual.

3.5. Método de análisis de datos

Prado et. al (2008) mencionan que esta actividad debe estar fundamentada según las bases teóricas, y que tiene en diferentes etapas.

Primera: La actividad exploratoria o abierta, donde hay una cercanía pausada y estudiada, y esta actividad debe darse en cada momento, planteado bajo los objetivos definidos. Aquí se realiza la observación y se da el inicio de su recolección de información.

Segunda: Según los objetivos de la investigación, se empieza a recoger datos, y se inicia con la revisión teórica para la interpretación de los datos.

Tercera: Se articula todos los datos obtenidos y las bases teóricas, después de haber realizado las dos primeras fases. En esta etapa, se aplica la observación y según el análisis del objeto de estudio, se estudia los datos, en el caso del del proyecto. Su unidad de análisis la relación de los datos con la teoría Ortiz (2008). Para Prado et. (2008) al. la revisión de la literatura se baja en la observación y en el análisis de contenido. La revisión de la literatura es un procediendo, la investigación maneja la técnica de la observación y el análisis del contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilitará la ubicación del observador en el punto de observación. (p. 69)

Esta última fase requiere de mayor trabajo en el aspecto analítico y sistemático, puesto que se coteja toda la literatura y de es amenera se empieza a generar ordenadamente los resultados.

3.6. Aspectos éticos

La investigación será orientada bajo el código ético de la Universidad Los Ángeles de Chimbote (ULADECH), los que detallamos:

Protección a las personas. – Puesto que a través del trabajo humano es aprovechable la información brindada, pero esta se entiende como un fin, mas no son medios; por ello debemos proteger la integridad de las personas, respetando su humanidad, su dignidad, diversidad, etc. Su participación será de manera voluntaria, más aún si esta puede estar en algún espacio vulnerable.

Justicia. - El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados. El investigador está también obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación

Integridad científica. - La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, deberá mantenerse la integridad científica al declarar los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados.

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Tercer Juzgado Civil - Ayacucho

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

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

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

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales fue de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Segundo Juzgado Civil - Ayacucho

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					39
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
		Motivación de los hechos					X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia						9	[1 - 4]	Muy baja					
									[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					

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

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

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

V. DISCUSION

Los resultados de la investigación demuestran que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales, en el expediente N°: 00157-2014-0-0501-JR-LA-02, perteneciente al Distrito Judicial de Ayacucho, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por Juzgado transitorio, del Distrito Judicial de Ayacucho (Cuadro 1).

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

Con respecto a los estudios teóricos sustentados por Castillo (2014) sostiene que es una decisión por parte de la institución judicial, donde muestra el agotamiento de instancias y llega la hora de tomar una decisión sobre todo lo presentado. Es un acto jurídico dado por un magistrado, en este documento de jerarquía pública, donde se realiza tiene un carácter territorial, donde se ha evaluado y examinado toda la información dada, así creando una norma personal quien regule todas la relación recíproca en los litigantes, dando un fin al proceso, y dando impedimento a una reiteración en su futuro (Castillo, 2014, pág. 240)

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el segundo Juzgado Civil del Distrito Judicial de Ayacucho.

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

Los estudios teóricos donde es considerado como un producto de estudio, análisis, aplicación de métodos por parte de un magistrado, donde aplica una interpretación racional y relacionada a las bases entregadas por ambas (Arevalo, 2016, pág. 125).

Se da cuando el juez una vez haya terminado el debate de ambas partes y agotado todas las incidencias, tras analizar los hechos dados por ambas partes en litigio, de esta manera se entrega todos los medios que generen base y sustento a cada una de las partes, de esta sale el producto del magistrado, quien ha ido siguiendo y evaluando durante todo el juicio.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Incumplimiento de Normas Laborales, en el expediente N°: 00157-2014-0-0501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ayacucho, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

Calidad de la sentencia de primera instancia

Se concluyó que fue de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Fue emitida por el Tercer Juzgado Civil - Ayacucho donde se resolvió y declara fundada la demanda sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el expediente N°: 00157-2014-0-0501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ayacucho, donde se verifica la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada por haberse realizado contratos que no corresponde según la ley, por el cual se han desnaturalizado y que se le reconozca los beneficios sociales.

La calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque se estipularon los 5 parámetros previstos: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, los aspectos del proceso y la claridad.

En la postura de las partes se encontró fue de rango muy alta, porque se estipularon los 5 parámetros previstos: Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad.

En la motivación de los hechos se hallaron 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; la claridad; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; y razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.

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

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más, que, de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad.

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos en la norma.

Calidad de la sentencia de segunda instancia

Se concluyó que fue de rango muy alto; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutoria fueron de la calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Fue emitida por el Segundo Juzgado Civil - Ayacucho, en donde se declaró INFUNDADA, la cuestión probatoria y FUNDADA en parte de la demanda en consecuencia, se declara la relación jurídica existente entre las partes desde el 01 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013 constituye un contrato de trabajo. Además, la demanda consentida o ejecutoriada y cumpla con pagar al demandante por compensación por tiempo de servicio, pago de vacaciones y gratificaciones correspondiente al periodo en que se desnaturalizó los contratos desde el 01 de junio de 2004 al 31 de diciembre de 2013 e infundada los periodos comprendidos entre 15 de marzo de 1991 al 31 de mayo del 2002, del 01 de junio 2001 al 31 de octubre de 2003 y del periodo comprendido entre el 27 de marzo del 2014 a la fecha de interposición de la demanda.

En la introducción, se encontraron los 5 parámetros: el encabezamiento; evidencia el asunto; Evidencia la individualización de las partes, evidencia aspectos del proceso y la claridad.

Del mismo modo, en la postura de las partes se encontró los 5 parámetros: Evidencia el objeto de la impugnación; Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos; - jurídicos que sustentan la impugnación; Explícita y Evidencia la pretensión de quien formula la impugnación y la claridad.

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

En la motivación de derecho se hallaron los 5 parámetros previstos: las razones se orientaron a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientaron a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientaron a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican.

Al aplicar el principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y claridad.

Por su parte en la descripción de la decisión se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos en la norma.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las entidades públicas y privadas hacer efectivos los derechos laborales de los trabajadores, independientemente del tipo de contrato de trabajo, dado que cada contrato de trabajo tiene sus propios derechos y beneficios, si estos beneficios son adecuados para ellos, el empleador debe determinar y proporcionar estos beneficios de conformidad con las disposiciones del Contrato de Trabajo.
2. A los jueces o administradores de justicia realizar los veredictos en los tiempos establecidos según las normas establecidas.
3. A las autoridades en materia laboral como (Ministerio del trabajo y Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL), fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, C. (2019). *La Prueba en el Proceso Laboral*, Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Arévalo, J. (2016) *tratado de derecho laboral*, Lima, Perú: Instituto Pacifico.
- Arce & Ariano (2013). *Código Procesal Civil Comentado*. Miraflores, Lima - Perú
- Ávalos, O. (2011). *El proceso ordinario laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. (Primera edición). Lima-Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Avalos, O. (2016) *Comentarios a la Nueva Ley procesal del Trabajo*. Lima. Jurista Editores
- Bustamante, R. (2001). *Derechos fundamentales y proceso justo*. Lima: ARA Editores.
- Canseco (2016). *Regímenes del Derecho Laboral*. Lima. Perú. Jurista Editores
- Castillo, M. y Sánchez, E. (2014). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Cavalcanti, J. (2020). Tesis “Calidad de sentencias sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, en el expediente N°00082-2016-0- 0501- JR-LA-01. del Distrito Judicial de Ayacucho, Huamanga – 2019”. Ayacucho – Perú.
- Costa, A. (1990). *Recurso ordinario de apelación ante la corte suprema de justicia*, Buenos Aires: Ediciones Depalma, P. 40
- Echandía, D. (2014). *Teoría General del Proceso*. (3ra edición). Buenos Aires, Argentina: Universidad.
- Gaceta Jurídica, (2018). *Compendium Laboral*. (1a Ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica E.I.R.L.
- Gamarra, L. (2011). *El Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. (Primera

edición). Lima-Perú: Jurista Editores E.I.R.L.

González, J. (2017). El deber de motivación de las sentencias en la interpretación de la jurisprudencia. (Tesis de Grado) (p. 58). Universidad Pública de Navarra, 107 Pamplona – España.

González, N. (2014). Lecciones de Derecho Procesal Civil. El proceso civil peruano. Lima, Perú: Jurista Editores.

Jurista Editores (2018). Código Civil, Código Procesal Civil. Lima, Perú: Jurista Editores.

Juristas editores (2018). *Legislación Laboral-Sector Privado y Sector Público*. Lima. Jurista Editores.

Jurista Editores (2018). *Constitución Política del Perú*. Lima, Perú: Jurista Editores.

Ledesma, M. (2011) Comentarios al Código procesal Civil. Tercera Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Martínez, A. (2014). Manual del Servicio Civil y Régimen Laboral Público. Lima, Perú: Gaceta Jurídica

Martínez Mediano, C. (. (2004). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos*. Madrid: UNED.

Montoya M. (2013) Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, pp. 190.

Neves M. (2007). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP. Pp. 31.

Peña H. y Peña J. (2011). *Manual de Derecho Procesal Laboral*. Lima-Perú. Juristas Editores.

Peña H. y Peña J. (2013). Manual de Derecho Procesal Laboral. Lima-Perú. Juristas Editores.

- Puntriano, C., Valderrama (2019). Los Contratos de Trabajo - Régimen Jurídico en el Perú. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Quispe, L. (2019). La jornada de trabajo de contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano. (Tesis de pregrado Universidad Andina del Cusco). Recuperado de: http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/646/3/Leo_Tesis_bachiller_2016.pdf
- Rejas A. (2018). Derecho Laboral. Lima. Editorial Grijley.
- Rioja, A. (2016). Código Procesal Civil Comentado. Primera edición, Vol. II. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Rua, J. (2017). Discordancias de la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana con la Constitución Política: Clases, consecuencias, correctivos. Límites a la Interpretación Constitucional. (Tesis Doctoral), (p. 370). Universidad de Medellín, 110 Medellín, Colombia.
- Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo en el Derecho Peruano. *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez, Lima: 2009, pp 626
- Tena, R. (2003). Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. México: Trillas.
- Toyama Miyagusuku. Jorge. *La Constitución comentada*. Tomo I. Gaceta Jurídica. Lima, 2013, p. 708.
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú- Un Enfoque Teórico – Práctico*. (1a ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Valverde, V. (2017). Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016. (Tesis de Grado) (p. 152). Universidad Central de Ecuador, Quito – Ecuador. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10899/1/T-UCE-0013-Ab-96.pdf>

Valderrama, L. (2014). Régimen Laboral de los Trabajadores Públicos. Lima, Perú: Gaceta Jurídica

Vílchez (2018). Los Regímenes del Derecho Laboral. Lima. Perú. Jurista Editores.

Villareal I. (2019). Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales (Universidad de Uladech)

Zumaeta, P. (2015). Temas de Derecho Procesal Civil. Segunda edición. Lima, Perú: Jurista Editores

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES EN EL EXP N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 DEL SEGUNDO DISTRITO JUDICIAL DE HUAMANGA - AYACUCHO - PERU, 2024.

VARIABLE	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
Calidad de sentencia	<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02; Distrito Judicial de Ayacucho – Huamanga 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente. N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02; Distrito Judicial de Ayacucho - Huamanga. 2023.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el expediente N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-0; Distrito Judicial de Ayacucho – Huamanga. 2023, son de rango muy alta respectivamente.</p>	<p>Tipo: Mixto</p> <p>Nivel: Exploratoria y descriptivo.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal o transeccional. Retrospectiva.</p> <p>Población: Expedientes sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales.</p> <p>Muestra: Exp N.º 00157-2014-0-0501-JR-LA-02</p> <p>Técnica: Observación.</p> <p>Instrumento: Lista de cotejo.</p>
		<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, 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 incumplimiento de disposiciones y normas laborales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado. 	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 incumplimiento de disposiciones y normas laborales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta 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 incumplimiento de disposiciones y normas laborales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta 	

Anexo 2: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente

PRIMERA INSTANCIA

JUZGADO CIVIL TRANSITORIO – AYACUCHO

EXPEDIENTE : 00157-2014-0-0501-JR-LA-02

**MATERIA : INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS
LABORALES**

JUEZ : C.M.H.

ESPECIALISTA : W.B.M.

EMPLAZADO : PROCURADOR PUBLICO MUNICIPAL

DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE H.

DEMANDANTE : R.H.S.

SENTENCIA:

RESOLUCION NUMERO TRECE:

Ayacucho, veintisiete de junio del dos mil dieciséis. –

I.- VISTOS: La demanda interpuesta por el demandante, contra la Municipalidad Provincial de H., representado por el señor A.H.T., sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales.

1.1. PETITORIO:

Conforme se tiene del petitorio de la demanda, se tiene que el demandante, lo que pretende es:

- i. La desnaturalización de su contrato de trabajo; la existencia de un vínculo laboral, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728; y, como consecuencia de ello, el pago de los Beneficios Sociales dejadas de percibir; desde el 15 de marzo de 1991 hasta la actualidad, así como la nivelación de sus remuneraciones conforme el cargo y labor desempeñada.

1.2. FUNDAMENTOS DE HECHO QUE SUSTENTAN LA PRETENSION

Los fundamentos que sustentan la pretensión del demandante, básicamente, son los siguientes:

- i. Señala que el suscrito ingreso a laborar a favor de la entidad demandada Municipalidad P. H., en merito a Contrato de Servicios No personales el 15 de marzo de 1991 al 31 de diciembre de 2008; del 01 de enero del 2009 hasta la

- actualidad, suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios; prestando sus servicios laborales para la Municipalidad en la oficina de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental (Obrero- limpieza pública y Guardián del mercado F. Vivanco), percibiendo una remuneración mensual de S/ 1,100.00 Nuevos Soles, haciendo un record laboral de 22 años 9 meses y 11 días. Labores que han venido desempeñando en forma ininterrumpida; así con el claro propósito de desconocer los derechos laborales adquiridos en el marco del D.S. N° 003-97-TR, la demanda le conminó a suscribir Contratos Administrativos de Servicios razón por la cual desde el 01 de enero del año 2009 se les considera como sujeto al Régimen del CAS.
- ii. Indica que desde el inicio del vínculo contractual ha desarrollado labores de naturaleza permanente, subordinados y recibiendo a cambio una remuneración mensual, logrando acumular el record laboral consignado en el numeral III de la presente demanda (“Situación laboral”), tiempo durante el cual ha desarrollado labores de carácter permanente, de manera ininterrumpida y a exclusividad; asimismo, señala que para el desempeño de sus labores estuvo sujetos a las disposiciones y directivas emitidas por sus jefes inmediatos así como las disposiciones emitidas por los funcionarios de la municipalidad provincial de Huamanga.
- iii. Refiere, que conforme a lo prescrito por el segundo párrafo del artículo 37 de la Ley N°27972 – Ley Orgánica de municipalidades, se tiene que los “Obreros que presten sus servicios a las Municipalidades son servidores publicas sujetos al REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, reconociendo los derechos y beneficios inherentes a dicho Régimen”; siendo así, se desvirtuara cualquier posibilidad de confusión respecto al régimen laboral que corresponde aplicar a su relación laboral, toda vez que conforme a la naturaleza de las labores desarrolladas, no cabe duda que se encuentre dentro de los alcances de la norma acotada (Régimen Laboral correspondiente a la Actividad Privada); más aún, conforme a lo normado por el artículo 4° primer párrafo, concordante con el artículo 10 del D.S. N° 003-97-TR y D. Leg. N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral- el vínculo contractual fue de naturaleza laboral; indica también que a la fecha ha superado largamente el periodo de prueba de tres (03) meses.
- iv. Por ultimo manifiesta que, en suma, del análisis de los medios probatorios que adjunta al presente en calidad de anexos, se tiene que la relación laboral contractual sostenida con la demandada es una naturaleza laboral sujeto al Régimen de la Actividad Privada (D.S. N° 003-97-TR), razón por el cual los contratados Administrativos de Servicios se encuentra desnaturalizados en aplicación a la normatividad vigente; indica también, que con los contratos de trabajo que se anexan a la demanda queda plenamente demostrado que las labores realizadas por el demandante fueron de naturaleza permanente; por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, quedaría probado que el contrato de trabajo en cuestión es un contrato de trabajo sujeto al régimen laboral de la actividad privada conforme a los alcances del Decreto Supremo N° 003-97 – TR.

1.3. FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA EFECTUADA A TRAVES DEL PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPLIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA.

Quien al absolver la demanda pretende que la misma sea declarada infundada, con tal propósito ha opuesto la excepción de caducidad. Así, como absolviendo la demanda ha solicitado que la misma sea declarada infundada por los fundamentos siguientes:

- i. Manifiesta, que, en el presente caso, en principio cabe aclarar respecto del vínculo laboral del actor con su representada. Así, conforme se advierte del informe 01-2014-MPH.URRHH/RA, se tiene que el vínculo laboral que ostentaba el mismo fue en calidad de obrero eventual, para finalmente desempeñarse como Guardián del Mercado F. Vivanco, este último mediante la modalidad de CAS; habiendo concluido indefectiblemente el 31 de diciembre del 2013. Indica, que estando a lo señalado, no es cierta la afirmación del mismo en el sentido que inicio su vínculo laboral en el 15 de marzo de 1991 y tiene vínculo laboral vigente; máxime si además como se detalla a continuación, existen interrupciones en su relación laboral con mi representada, así: laboro como obrero eventual para la obra: Mejoramiento de Limpieza Publica, desde el 15 de marzo hasta el 31 de julio de 1991, del 15 de noviembre al 31 de diciembre del 1991; desde el 01 de febrero al 30 de abril de 1992 y del 01 de junio al 31 de diciembre de 1992; del 01 de febrero al 31 de marzo de 1993 y del 01 de abril al 31 de diciembre de 1993. En el proyecto: Mantenimiento de Limpieza Pública (Finver), desde enero de 1994 hasta diciembre de 1998. En el proyecto de actividad defensa de aguas pluviales, desde enero hasta marzo de 1999 (en este último mes solo 18 días). En el Proyecto Apoyo Social emergencia residuos sólidos, desde abril hasta agosto del 2000 (este último mes solo 22 días), 18 días de octubre y todo el mes de diciembre del año 2000. En el Proyecto Evaluación ambiental obra: Servicios de Residuos, desde enero del 2021 hasta abril del 2002, en junio del 2002 y desde setiembre del 2002, desde febrero hasta abril del 2003 y en junio, agosto y octubre del 2003 (este último mes solo 3 días). Como personal de limpieza Publica, desde el 01 de junio del 2004 al 31 de diciembre del con las interrupciones que se detallan en el certificado emitido por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos con fecha 17 de junio del 2009. Finalmente, a través de contratos administrativos de servicios desde el 01 de enero del 2009, hasta el 31 de diciembre del expediente 00152-2014-47-0501-JR-DC-01; desde el 27 de marzo del 2014 hasta la fecha.
- ii. Manifiesta también, que estando a los señalado precedentemente, no es cierto que el actor haya prestado servicios para su representada, de manera ininterrumpida, desde el 15 de marzo de 1991 hasta la fecha, porque conforme se advierte de la carta notarial 067-2012-MPH-A/24; su vínculo laboral con su representada fue solo hasta el 31 de diciembre del 2013, asimismo existen interrupciones año tras año-, precisando que la conclusión de su vínculo laboral

se debió a la conclusión de su último contrato CAS; y que al haberse dado por concluido su contrato mediante Carta Notarial 067-2012-MPH-A/24, el ahora demandante interpuso demanda de amparo que se viene tramitando ante el juzgado de Derecho Constitucional, expediente 152-2014, señalando como pretensión su reincorporación a su representada; proceso en el cual por Sentencia de Vista se declaró infundada la demanda, al considerar que estando al régimen laboral CAS en el cual se desempeña el demandante no cabría la posibilidad de amparar su reincorporación; precisando que contra la misma el hoy demandante interpuso recurso de agravio constitucional.

- iii. Indica, que la demanda planteada por el actor no tiene asidero legal, por cuanto conforme se advierte de los propios documentos adjuntos a la demanda, desde el 01 de enero del año 2009 el mismo suscribió voluntariamente el Contrato Administrativo de Servicios por sustitución – CAS, con la Municipalidad P.H., consecuentemente ya no estaría bajo el amparo del Decreto Legislativo 728: sino le correspondería la Ley 1057 que regula el Régimen CAS. Asimismo, indica que al suscribir los contratos administrativos de servicios (CAS), habrían renunciado a cualquier otro régimen laboral que pretenderían ostentar, y que le confiera algún tipo de estabilidad laboral, estando inmerso dentro los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento – Decreto Supremo 075-2008-PCM, máxime si se tiene en cuenta el fundamento 17 de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 00002-2010-PI/TC, en la que este organismo subraya que la sola suscripción del contrato administrativo de servicios (CAS) genera la existencia de una relación laboral; siendo así, se les debe aplicar el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento – Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, además, al constituir un contrato constitucionalmente reconocido. Por lo que siendo así, en atención a estos dispositivos jurisprudenciales, la presente demanda debió declararse improcedente liminarmente, por estar demostrado en autos que la pretensión no se encuentra con arreglo a Ley, menos, aunque el demandante permanezca al régimen del Decreto Legislativo 728.
- iv. Indica, también que, para el pago de las bonificaciones sociales, se debe tener presente que este derecho solo se otorga al personal del régimen público o privado, es decir se otorga al servidor público que se encuentra en planilla y previo los requisitos exigidos en cada caso particular, no siendo de aplicación al personal sujeto a régimen CAS, quienes gozan de los beneficios determinados en él, así como las modalidades señaladas, estas tiene su naturaleza propia y deberán sujetarse a lo establecido en el Decreto Legislativo 1057.
- v. Por ultimo refiere, que en el caso de autos está demostrando, que no se ha restringido ninguno de los derechos constitucionales alegados por el demandante, toda vez que la autoridad administrativa actuó en ejercicio de sus atribuciones de respeto y dentro del marco legal vigente; por lo tanto, no existe ningún argumento legal ni factico que haga posible amparar la pretensión demandada, por lo que solicita se declare INFUNDADA la demanda en su oportunidad procesal.

1.4. ACTIVIDAD JURISPRUDENCIAL

Por resolución N° 01, de fecha dos de setiembre del 2014 (folios 82), se admite a trámite la demanda en vía de proceso ordinario, disponiéndose se efectuó el emplazamiento a la entidad demandada, así como al procurador público de dicha Municipalidad. A fojas 116-125 corre escrito de contestación de la demanda efectuada por la procuradora pública de la Municipalidad P.H.; a folios 148-152; 158-159, corre el acta de audiencia única; acto procesal en el cual se resuelve la excepción propuesta, se declara saneado el proceso, se fijan los puntos controvertidos; a folios 176-177, corre el acta de la continuación de la audiencia única; acto procesal en el cual se admiten y actúan los medios probatorios ofrecidas por las partes, luego de la cual queda expedita la presente para sentenciar, lo cual se efectúa en este caso.

II. PARTE CONSIDERATIVA

PRIMERO Tutela jurisdiccional. – Todo justiciable tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos, con sujeción a un debido proceso; este derecho no comporta seguir todo el proceso hasta obtener una sentencia final, sino que persigue que esta última refleje una resolución motivada, congruente y justa, que dé respuesta al justiciable sobre sus pretensiones presentadas al órgano jurisdiccional...”; además el juez debe atender que la finalidad concreta del proceso, es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales.

SEGUNDO Carga de la Prueba en el Proceso Laboral. – Todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; sin embargo, en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión. De la misma manera, los medios probatorios tienen la finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en el juzgador respecto a los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones, correspondiendo afirmar a quien prueba hechos que configura su pretensión o a quien las contradice.

En el Art. 25 primer y segundo párrafo de la Ley N° 26636 “**Ley Procesal del Trabajo**”, establece “Los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes producir certeza en el juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones. **Es admisible todo medio probatorio que sirva la formación de la convicción del juez, siempre que o este expresamente prohibido ni sea contrario al orden público o a la moral.** El procesalista laboral Javier Arévalo, citado a Carrión luego expresa “que la finalidad de los medios probatorios es la acreditación judicial de la certeza de los hechos controvertidos, sobre cuya base el juzgador va declarar el derecho pretendido, esa determinación se ha utilizado, como se ha notado los medios probatorios permitidos por el ordenamiento procesal.; en tal sentido en el art. 27 de la Ley N° 26636 antes

referida establece que, corresponde a las partes brindar sus afirmaciones y esencialmente: 1.- Al trabajador la existencia del vínculo laboral, 2.- Al empleador demandado probar el cumplimiento de sus obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual del trabajo. Haciendo un comentario el mismo autor citado refiere que la carga de la prueba, es la obligación que tiene las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios que permitan al juez adquirir una convicción, basado en la cual declare el derecho controvertido. Y con respecto a la inversión de la carga de la prueba refiere que se traslada la obligación de probar de quien alega un hecho a quien niega su existencia, el fundamento de esta regla radica en el hecho que, a ser considerado el trabajador como la parte débil de la relación laboral, le es más difícil acceder a los medios de prueba necesarios para lograr su reconocimiento de sus derechos; sin embargo la inversión de la prueba no puede admitirse como una regla de carácter absoluto a favor del trabajador, por tal motivo creemos que ella sola debe aplicarse en los casos taxativamente señalados por ley, debiendo en todos los demás, el trabajador probar los hechos, el trabajador probar los hechos que alega.

TERCERO Respecto de las cuestiones probatorias. – Que, en el presente caso, la procuradora de la entidad demandada ha formulado cuestiones probatorias de tacha de documentos: respecto a la Constancia de trabajo expedida por el Sub Gerente de Saneamiento Ambiental de la Municipalidad, bajo el sustento que la constancia del trabajo del demandante que obra en autos, ha sido emitida por un funcionario público que no era competente; al respecto debe señalarse que dicho documento público tiene la validez absoluta, toda vez que reúne los requisitos de un documento legal conforme establece los artículos 233 y 235 del Código Procesal Civil y quien lo otorgo fue un funcionario público perteneciente a la Municipalidad (Sub Gerente de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental) al cual el trabajador era adscrito, máxime si dicho documento se encuentra debidamente fedateada por un servidor público edil de la misa entidad demandada, y no habiéndose declarado administrativamente su nulidad, la tacha formulada deviene en infundada.

CUARTO: Sobre la cuestión de fondo. – con ocasión de la audiencia única, se fijaron los siguientes puntos controvertidos que son materia de juicio:

1. Determinar si corresponde declarar la desnaturalización del contrato de trabajo y por ende se declare la existencia de un contrato de trabajo bajo régimen de la actividad privada sujeto a plazo indeterminado.
2. Determinar si corresponde el pago por concepto de compensación por tiempo de servicios.
3. Determinar si corresponde ordenar el pago por concepto de vacaciones y gratificaciones
4. Determinar si corresponde disponer la nivelación de las remuneraciones conforme al cargo y labor que desempeña el demandante.

QUINTO: En el caso de autos, el demandante pretende que la entidad demandada pague los beneficios sociales por: vacaciones, compensación de tiempo de servicio y

gratificaciones dentro del régimen de la actividad privada desde el 15 de marzo de 1991 hasta la actualidad, al haberse desnaturalizado sus contratos de servicios no personales y CAS; ya que sostiene que sus derechos laborales dentro del régimen laboral de la actividad privada rige a partir de su ingreso a la entidad demandada, esto es, desde el 15 de marzo de 1991; por lo que, solicita se le reconozca todos los beneficios regulados en el D.S. 003-97-TR Ley de productividad y competitividad laboral y demás normas conexas.

SEXTO: En materia laboral, en nuestro ordenamiento jurídico predominan dos regímenes laborales claramente definidos siendo estos 1) Régimen laboral de la actividad pública; y, 2) Régimen laboral de la actividad privada a los que se agrega 3) el régimen laboral CAS (Contrato Administrativo de Servicios); las mismas que cuentan con vías de procedimentales específicas a fin de dilucidar los conflictos que se susciten dentro de cada régimen, ya sea el proceso contencioso administrativo o el proceso ordinario laboral. A diferencia del régimen laboral privado, el régimen laboral público y la modalidad del CAS celebrados exclusivamente entre la Administración Pública y sus empleados, cuyas conductas están sujetas a lo prescrito por el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 1057 y sus reglamentos y leyes conexas respectivamente; por su parte, el régimen laboral privado regula conductas entre la actividad privada (entendiéndose empresa privada) y sus empleados, cuyas conductas reguladas por el Decreto Legislativo N° 728; sin embargo, la administración pública también puede asumir el régimen laboral privado, siempre que exista Ley expresa que le permita, es así que se infiere la existencia del servidor público bajo el régimen de la actividad privada.

SEPTIMO: En cuanto al estatus laboral de los obreros municipales, es de precisar que la anterior Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 23853, de fecha 08 de junio de 1984, establecía en su artículo 52 que “los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las municipalidades *son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública* y tienen los mismos deberes y derechos de los del gobierno central de la categoría correspondiente” dispositivo que ha sido modificado por el artículo único de la Ley N° 27469, publicada el 01 de junio del 2001, que diferenciando a los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades: estableció que estos son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles derechos y beneficios inherentes a dicho régimen, lo cual ha sido mantenido por la vigente Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, que establece “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades *son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada*, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.

OCTAVO: Siendo ello así, el demandante, conforme refiere en la parte situación laboral, y el numeral 2 de los fundamentos fácticos de su demanda, hecho que no es negada por la entidad demandada, así como de la constancia de trabajo que corre a folios veintinueve de autos y los Contratos Administrativos de Servicio; se advierte con meridiana claridad que ha venido prestado servicio desde el 15 de marzo de 1991 hasta la fecha de la interposición de la demanda. Por lo tanto, de reconocerlo los derechos reclamados; debe concluirse que

el 15 de marzo de 1991 al 31 de mayo del 2001, habría laborado bajo los alcances del régimen laboral de la actividad pública, puesto que en la fecha de su ingreso estaba vigente la Ley N° 23853, cuyo artículo 52° disponía que los obreros de las municipalidades estaban sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública; y del 01 de junio del 2001 hacia adelante, habría laborando bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada, al haber entrado en vigencia la Ley N° 27469, modificatoria que entro en dicha fecha, modifico el artículo 52 de la derogada Ley Orgánica de Municipalidades, variando el régimen laboral de los obreros de la administración municipal, trasladándolos al régimen laboral de la actividad privada, aplicable a partir de dicha fecha.

Por lo que no existe conexión lógica entre los hechos y el petitorio; dado, que los fundamentos de hecho expuestos en la demanda no tienen vinculación alguna con lo que es de la pretensión; esto es, que el demandante no podría pretender la desnaturalización de sus contratos celebrados entre el 15 de marzo de 1991 al 31 de mayo del 2001, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728; toda vez, que durante este lapso de tiempo estaba vigente la Ley N° 23853, y, según esta ley, los obreros de las municipalidades estaban sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública, y no así a la Ley N° 27469.

También la solicitud deviene en improcedente porque el petitorio resulta siendo jurídicamente imposible al no adecuarse o no guardar correspondencia de modo evidente con el marco legal existente y vigente en el tiempo. Dejando a salvo su derecho a fin de que haga valer con arreglo a Ley; hecho por los cuales debe declararse improcedente la demanda.

III PARTE RESOLUTIVA

Por estos fundamentos, administrando justicia a nombre de la nación, **FALLO** declarando:

1. **DECLARAR INFUNDADA**, la cuestión probatoria de la tacha de la constancia de trabajo expedida por el Sub Gerente de Saneamiento Ambiental de la Municipalidad Provincial, formuladas por la Procuradora Publica de la entidad demandada.
2. **IMPROCEDENTE**, la demanda interpuesta por el demandante, contra la Municipalidad Provincial de Huamanga, sobre desnaturalización de los contratos de servicios no personales y CAS; y, como consecuencia de ello, el reconocimiento de los beneficios laborales y económicos y nivelación de sus remuneraciones; dejando a salvo su derecho a fin de que haga valer con arreglo a Ley. **EN CONSECUENCIA:**
 - 2.1. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que sea la presente ARCHIVESE donde corresponda.
 - 2.2. **NOTIFIQUESE**, conforme a ley.

SEGUNDA INSTANCIA

2° JUZGADO CIVIL TRANSITORIO – AYACUCHO

EXPEDIENTE : 00157-2014-0-0501-JR-LA-02
MATERIA : INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS
LABORALES
ESPECIALISTA : A.D.B.E.
EMPLAZADO : PROCURADOR PUBLICO MUNICIPAL
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE H.
DEMANDANTE : R.H.S.

RESOLUCION NUMERO DIECISIETE:

Ayacucho, dieciséis de julio del dos mil diecisiete.

VISTOS: con los actuados puestos a despacho para emitirse nueva sentencia al ser declarada la emitida por parte del convertido juzgado especializado civil transitorio de Huamanga; corresponde emitirse pronunciamiento en los siguientes términos:

I. ANTECEDENTES:

1.1. Demanda. – El demandante, mediante escrito de fojas setenta y dos a setenta y ocho, interpone demanda sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales contra la Municipalidad Provincial de H., representado por el señor A.H.T., con emplazamiento del procurador público de la municipalidad; es así, que pretende como pretensión principal la desnaturalización de sus contratos de trabajo; se declare la existencia de un vínculo laboral, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, y como consecuencia de ello, el pago de los beneficios sociales dejadas de percibir; desde el 15 de marzo de 1991 hasta la actualidad, así como la nivelación de sus remuneraciones conforme al cargo y labor desempeñada.

1.2. Hechos expuestos por las partes. – De manera resumida y en lo más relevante, tenemos:

El demandante, manifiesta que, ingreso a laborar a favor de la entidad demandada, en merito a contrato de servicios no personales el 15 de marzo de 1991 al 31 de diciembre del 2008; del 01 de enero del 2009 hasta la actualidad, suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios; prestando sus servicios laborales para la municipalidad en la oficina de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental (Obrero – Limpieza pública y guardián del mercado F. Vivanco), percibiendo una remuneración de S/. 1,100.00 Nuevos soles haciendo un record laboral de 22 años 9 meses y 11 días, labores que ha venido desempeñando en forma ininterrumpida; así con el claro propósito de desconocer los derechos laborales adquiridos en el marco del D.S. N° 003-97-TR la demandada le conminó a suscribir Contratos Administrativos de

servicios razón por la cual desde el 01 de enero del año 2009 se les considera como sujetos al Régimen de Contratos Administrativos de servicios; asimismo indica desde el inicio del vínculo contractual ha desarrollado labores de naturaleza permanente, subordinadas y recibiendo a cambio una remuneración mensual, logrando acumular el record laboral consignado en el laboral III de la presente demanda (“situación laboral”), tiempo durante el cual ha desarrollado labores de carácter permanente, de manera ininterrumpida y a exclusividad; asimismo, señala que para el desempeño de sus labores estuvo sujeto a las disposiciones y directivas emitidas por sus jefes inmediatos así como a las disposiciones emitidas por los funcionarios de la municipalidad, refiere, que conforme a lo prescrito por el segundo párrafo del artículo 37 de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, se tiene que los “Obreros que presten sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociendo los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”; siendo así, se desvirtúa cualquier posibilidad de confusión respecto al régimen laboral que corresponde aplicar a su relación laboral, toda vez que conforme a la naturaleza de las labores desarrolladas, no cabe que se encuentre dentro de los alcances de la norma acotada (Régimen Laboral correspondiente a la Actividad Privada); más aún, conforme a lo normado por el artículo 4° primer párrafo, concordante con el artículo 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y Decreto Legislativo N° 728 – Ley de la Productividad y competitividad laboral – el vínculo contractual fue la naturaleza laboral; indica también que a la fecha ha superado largamente el periodo de prueba de tres (03) meses.

La procuradora pública de la Municipalidad Provincial, en su escrito de absolucón de fojas ciento dieciséis a ciento veinticinco, refiere que, en el presente caso, en principio cabe aclarar respecto del vínculo laboral del actor con su representada. Así, conforme se advierte del informe 01-2014-MPH.URRHH/RA, se tiene que el vínculo laboral que ostentaba el mismo fue en calidad de obrero eventual, para finalmente desempeñarme como Guardián del mercado Andrés F. Vivanco, este último mediante la modalidad Contrato Administrativo de servicios; habiendo concluido indefectiblemente el 31 de diciembre del 2013, indica, que estando a lo señalado, no es cierta la afirmación del mismo en el sentido que inicio su vínculo laboral en el 15 de marzo 1991, y tiene vínculo laboral vigente; máxime si existen interrupciones en su relación laboral con su representada, así es que: laboro como obrero eventual para la obra: Mejoramiento de Limpieza Pública, desde el 15 de marzo hasta el 31 de julio de 1991, del 15 de noviembre al 31 de diciembre de 1991; desde el 01 de febrero al 30 de abril de 1992 y del 01 junio al 31 de diciembre de 1992; del 01 de febrero al 31 de marzo de 1993 y del 01 de abril al 31 de diciembre de 1993; en el proyecto: Mantenimiento de Limpieza Pública (Fiver), desde enero de 1994 hasta diciembre de 1998. En el Proyecto Actividad defensa de aguas pluviales, desde enero hasta marzo de 1999 (en este último mes solo 18 meses), en el Proyecto apoyo social emergencia residuos sólidos, desde abril hasta agosto del 2000 (este último mes solo 22 días), 18 días de octubre y todo el mes de diciembre del año 2000, en el proyecto evaluación ambiental obra: Servicios de residuos, desde enero del 2001 hasta abril del 2002, en junio del 2002 y desde setiembre a diciembre 2002, desde febrero hasta abril

del 2003 y en junio, agosto y octubre del 2003 (este último mes solo 3 días). Como personal de limpieza pública, desde el 01 de junio del 2004 al 31 de diciembre del con las interrupciones que se detallan en el certificado emitido por el jefe de la unidad de Recursos Humanos con fecha 17 de junio 2009. Finalmente, a través de Contrato Administrativo de servicios desde el 01 de enero del 2009, hasta el 31 de diciembre del 2013. En merito a la medida cautelar emitida por el juzgado de Derecho Constitucional en el expediente 00152-2014-47-0501-JR-DC-01: desde el 27 de marzo del 2014, hasta la fecha, asimismo manifiesta también, que estando señalando precedentemente, no es cierto que el actor haya prestado servicios para su representada, de manera ininterrumpida, desde el 15 de marzo de 1991 hasta la fecha, porque conforme se advierte de la carta Notarial 067-2012-MPH-A/24; su vínculo laboral con su representada fue solo hasta el 31 de diciembre del 2013; asimismo existen interrupciones año tras año; precisando que la conclusión de su vínculo laboral se debió a su conclusión de su último contrato CAS; y, que al haberse dado por concluido su contrato mediante carta notarial 067-2012-MPH-A/24, el ahora demandante interpuso demanda de amparo que se viene tramitado ante el Juzgado de Derecho Constitucional expediente 152-2014, señalando como pretensión su reincorporación a su representada; proceso en el cual por sentencia de vista se declaró infundada la demanda, al considerar que estando al régimen laboral Contrato Administrativo de servicios en el cual se desempeña el demandante no cabría la posibilidad de amparar su reincorporación; precisando que contra la misma el hoy demandante interpuso recurso de agravio constitucional, asimismo indica, que la demanda planteada por el actor no tiene asidero legal, por cuanto conforme se advierte de los propios documentos adjuntos a la demanda, desde el de enero del año del 2009 el mismo suscribió voluntariamente el Contrato Administrativo de servicios por Sustitución – CAS, con la Municipalidad, consecuentemente ya no estaría bajo el amparo del Decreto Legislativo 728; sino le correspondería la Ley 1057 que regula el Régimen CAS. Asimismo, indica que al suscribir los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), habrían renunciado a cualquier otro régimen que pretenderían ostentar, y que le confiera algún tipo de estabilidad laboral, estando inmerso dentro los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento – Decreto Supremo 075-2008-PCM, máxime si se tiene en cuenta el fundamento 17 de la sentencia del Tribunal constitucional N° 00002-2010-PI/TC, en la que este organismo subraya que la sola suscripción del contrato administrativo CAS genera la existencia de una relación laboral; siendo así, se les debe aplicar el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, además, al constituir un contrato constitucionalmente reconocido. Indica también, que, para el pago de las bonificaciones sociales, se debe tener presente que este derecho solo se otorga al personal del régimen público o privado, es decir se otorga al servidor público que se encuentra en planillas y previo los requisitos exigidos en cada caso particular, no siendo de aplicación al personal sujeto a régimen CAS, quienes gozan de los beneficios determinados en él, así como las modalidades señaladas, estas tiene naturaleza propia y deberían sujetarse a lo establecido en el Decreto Legislativo 1057, que en el caso de autos está demostrado, que no se ha restringido ninguno de los derechos constitucionales alegados por el demandante, toda vez que la autoridad

administrativa actuó en ejercicio de sus atribuciones de respeto y dentro del marco legal vigente; por lo tanto, no existe ningún argumento legal ni fáctico que haga posible amparar la pretensión demandada, por lo que solicita se declare infundada la demanda en su oportunidad procesal.

2. **AUDIENCIA UNICA.** – De autos a fojas ciento cuarenta y ocho y siguientes, por resolución número 07, se declaró saneado el proceso; procediéndose a fijar los puntos controvertidos, se fijó los puntos controvertidos: 1) Determinar si corresponde declarar la desnaturalización del contrato de trabajo y por ende se declare la existencia de un contrato de trabajo bajo el régimen de la actividad privada sujeto a plazo indeterminado; 2) Determinar si corresponde el pago por concepto de compensación por tiempo de servicio; 3) Determinar si corresponde ordenar el pago por concepto de vacaciones y gratificaciones; 4) Determinar si corresponde disponer la nivelación de las remuneraciones conforme al cargo y labor que desempeña en demandante.
3. Debe referirse que por resolución número trece de fecha 27 de junio del 2016, obrante a fojas 181 a 187 de autos, se expidió sentencia declarándose infundada la cuestión probatoria tacha contra la constancia de trabajo e improcedente la demanda, decisión la cual al ser apelada la Sala Superior Civil de Ayacucho por sentencia de vista de fecha 23 de enero del presente año, declaro nula dicha sentencia disponiendo que se emita nuevo pronunciamiento, correspondiendo a esta judicatura expedirla al haber sido redistribuidos los actuados en dicho estado al ser convertido el juzgado Civil transitorio Constitucional Transitorio de H.

II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

PRIMERO: Que, el inciso 3) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, regula la institución denominada debido proceso, que se constituye como la primera de las Garantías Constitucionales de la Administración de Justicia al permitir el acceso libre e irrestricto a los Tribunales de Justicia a todo ciudadano sin restricción alguna; y en el caso concreto se advierte que el Órgano Jurisdiccional ha cumplido con lo impuesto por la Carta Magna.

SEGUNDO: Que, los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, de conformidad a lo que dispone el artículo 25° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, y que el artículo 27° de este mismo dispositivo legal prevé que corresponde al trabajador probar la existencia del vínculo laboral, y al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.

TERCERO: Que, en primer término, antes de referirnos en relación a la pretensión demandada, corresponde emitirse pronunciamiento en relación a las cuestiones probatorias planteadas; habiendo planteado por la procuradora Pública de la Municipalidad, tacha contra el siguiente instrumental: constancia de fecha 15 de mayo del

2009, expedida por el Sub Gerente de Saneamiento Ambiental de la Municipalidad, alegándose en dicho sentido, que conforme se tiene del documento no reúne los requisitos de forma a efecto de ser valorados como prueba en el presente caso, al tratarse de una constancia que no fue emitida por la Unidad de Recursos Humanos, quien tenía las facultades para ello, sino fue elaborado por un funcionario incompetente.

CUARTO: Que, por lo cual, debe referirse que la tacha es un remedio dirigido a cuestionar la eficacia de determinados medios probatorios, tales como: declaración de testigos y prueba documental, para efectos de destruir su eficacia probatoria. En caso de la tacha formulada contra el documento, aquel acto potestativo por el cual las partes, alegando nulidad o falsedad de la prueba documental, cuestionan la validez o eficacia, a fin de que sea excluida de la actuación o valoración probatoria; implicando en el caso de la falsedad la existencia de un documento no autentico por no guardar su contenido o la firma correspondiente y la nulidad que supone la existencia de un documento inidóneo para surtir efectos jurídicos por haberse inobservado en su elaboración los requisitos o condiciones exigidos.

QUINTO: Que, en dicho sentido, la tacha formulada contra la instrumental descritas precedentemente, no se encuentran dirigidas ni a efectos de denotarse expresamente su falsedad o nulidad, sino que se cuestiona otro tipo de aspectos, tal como el contenido del documento que no ha sido expedido por la autoridad competente, careciendo de eficacia, sin encontrarse dichas afirmaciones con el respaldo probatorio respectivo, correspondiendo dichas alegaciones a aspectos distintos a la cuestión probatoria deducida para enervarse su calidad probatoria, dado que los aspectos alegados no hacen que dichos documentos sean nulos o ineficaces, máxime aún, si no existe ningún impedimento legal expreso para la elaboración y presentación de dichos documentos, debiendo por ende desestimarse también dichas alegaciones; aspectos por los cuales estando a lo prescrito por los artículos 300 y 301 del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente, y quien le otorgo fue un funcionario público perteneciente a la Municipalidad (Sub Gerente de la sub Gerencia Saneamiento Ambiental) al cual el trabajador se encontraba adscrito, máxime aún, si dicho documento se encuentra debidamente fedatada por un servidor público edil de la misma entidad demandada, y no habiéndose declarado administrativamente su nulidad, la tacha formulada deviene en infundada.

SEXTO: Que, para efectos de procederse al examen de los hechos y la valoración de las pruebas, el órgano jurisdiccional debe motivar la decisión que pronuncie precisando no solo la ley aplicable, sino los fundamentos de hecho que la sustenten y los argumentos lógicos con los cuales se ha formado convicción sobre el caso justiciable.

SEPTIMO: Que, asimismo la Constitución Política del Estado, reconoce la trabajo la calidad de derecho fundamental de la persona humana, señalando que es un deber social. Igualmente, la Carta Magna preconiza que ninguna relación laboral debe limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, teniendo este carácter irrenunciable, conforme disponen los artículos 6 y 7 del protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)

OCTAVO: Que, el ordenamiento laboral está compuesto básicamente por normas imperativas que otorgan beneficios a los trabajadores, por ello existe un constante riesgo de que el empleador intente evitar su cumplimiento, con o sin la concurrencia de la voluntad formal del trabajador, que a estos efectos es irrelevante; es en esa perspectiva que el acto unilateral del empleador que transgreda una norma imperativa, es inválido, por cuanto no cabe proceder de este modo contra disposiciones de esta naturaleza, según lo establecido el artículo V del título preliminar del Código Civil, y el acto bilateral, lo es además, por contrariar el principio de irrenunciabilidad de derechos.

NOVENO: Que, no puede prescindirse que en nuestro sistema laboral rige el principio de continuidad, por el cual se considera a todo contrato de trabajo como uno de tracto sucesivo, es decir, que perdura en el tiempo, ya que se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que pueden alterar tal carácter.

DECIMO: Que, en dicho contexto, debe referirse pronunciándonos de la pretensión planteada, que en el presente caso el demandante pretende que se declare la desnaturalización de contrato de trabajo, consecuentemente se declare la existencia de un conjunto de trabajo el régimen laboral de la actividad privada sujeto al régimen plazo indeterminado; y accesoriamente se ordene el pago por Compensación por Tiempo de Servicio, vacaciones y gratificaciones, y se dispone la nivelación de sus remuneraciones conforme al cargo y labor desempeñada.

DECIMO PRIMERO: Que, la demandada por su parte en su escrito de contestación, a través de la señora abogada de la Procuraduría Pública de la Municipalidad, refiere que existe interrupciones año tras año, asimismo desde el 01 de enero del año 2009 el demandante suscribió voluntariamente el Contrato Administrativo de Servicios por sustitución, por lo que ya no estaría bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, sino de la Ley N° 1057 que regula el régimen del CAS; al respecto, se debe tener en cuenta que entre los medios probatorios ofrecidos por la emplazada adjunta el certificado de fecha 24 de julio del 2009, instrumental de la que se desprende que el actor laboro para la entidad demandada como obrero eventual desde el año 1991 hasta el 2003, así también ofrece el certificado emitido por el Jefe de Recurso Humano de la Municipalidad de fecha 17 de junio de 2009, instrumental de la que se depende que el actor laboro desde el 01 de junio del 2004 al 31 de diciembre de 2008, para la entidad emplazada, bajo la modalidad de Locación de Servicios No personales, como personal de limpieza adscrito a la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental y del 01 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2013, mediante Contrato Administrativo de Servicios por Sustitución, como personal de limpieza u guardianía, laborando, laborando en la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental y el la Sub Gerencia de Comercios y Policía Municipal; y por último en el periodo comprendido entre el mes de mayo 2014 al mes de agosto de 2014, en que el demandante ha laborado como personal de limpieza y guardianía.

DECIMO SEGUNDO: Que, conforme se tiene los contratos y certificados adjuntados por las partes se acredita que las labores prestadas por el actor fueron como obrero; por

lo, debe referirse que el régimen laboral de los obreros municipales, régimen que en la anterior Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 23853, de fecha 08 de junio de 1984, establecía en su artículo 52° que los: “los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las municipalidades *son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública* y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente”, cuerpo legal que ha sido modificado por el artículo único de la Ley N° 27469, publicada el 01 de junio del 2001, en el que se cambia el régimen de los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades: estableció que estos son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles derechos y beneficios inherentes a dicho régimen, lo cual ha sido mantenido por la vigente Ley Orgánica de las Municipalidades, Ley N° 27972, que establece en su artículo 37° que refiere: “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades *son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada*, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”

DECIMO TERCERO: Que, siendo así, de las instrumentales ofrecidas por las partes, se acredita que el accionante empezó a laborar el 15 de marzo de 1991 para la entidad demandada cuando se encontraba vigente la Ley N° 23853, de fecha 08 de junio de 1984, cuerpo normativo que establecía que los obreros se encontraban comprendidos en el régimen de la actividad pública, conforme al artículo 52°, por lo que no correspondía declarar la desnaturalización de sus contratos, consecuentemente se declare la existencia de un contrato de trabajo bajo el régimen de la actividad privada, del periodo comprendido entre el 15 de marzo 1991 al 31 de mayo de 2001, al encontrarse el actor dentro del régimen público; asimismo debe expresarse que respecto al periodo comprendido entre el 01 de junio 2001 al 31 de octubre de 2003, existen interrupciones meses, no existiendo continuidad en el laboral, debiendo infundado respecto a estos periodos.

DECIMO CUARTO: Que, asimismo, conforme se tiene del Certificado emitido por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la entidad edil emplazada, el actor laboro como personal de limpieza pública de la Gerencia de Saneamiento Ambiental, bajo la modalidad de Servicios No personales desde el 01 de junio de 2004 al 31 de diciembre de 2008, si bien es cierto, los contratos son de naturaleza civil, también lo es, que en aplicación al principio de primacía de la realidad, se ha determinado que en dicho periodo concurren los elementos esenciales de un contrato de trabajo, como son, la prestación personal de servicio, subordinación y remuneración, siendo así, corresponde a la demandada acreditar que efectivamente esta prestación de servicios se realizó dentro de un contexto de ausencia de subordinación de efectos de descartar la existencia de un contrato de trabajo, sin embargo, la demandada no cumplió con acreditar dicha situación; y dado a su condición de obrero municipal, corresponde aplicarse lo dispuesto por el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 29972, por lo que corresponde el Régimen de la actividad Privada Regulada por el Decreto Legislativo N° 728 correspondiente al periodo de 01 de junio de 2004 al 31 de diciembre de 2008.

DECIMO QUINTO: Que, respecto al periodo que va desde el 01 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2013, el actor suscribió contratos administrativos de servicios – Contratos Administrativos de Sustitución, debiendo observarse en dicho sentido, lo establecido en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, que en el punto 2.1. El pleno acordó por mayoría: Existe invalidez de los contratos administrativos de servicios, de manera enunciativa, en los siguientes supuestos: “(...) 2.1.3. *Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta (...)*”, lo que resulta obligatorio en todas las instancias y adquiere relevancia, teniendo en cuenta lo alegado por parte de la Procuradora Publica de la entidad demandada, que señala que se encuentra dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, en el presente caso como se estableció el accionante ha suscrito contrato de servicios no personales desde el 01 de junio de 2004 al 31 de diciembre de 2008, los cuales se encuentran desnaturalizados y deben ser considerados a tiempo indeterminado, conforme se ha establecido en el considerado precedente, por cuanto se demostró que el demandante se desempeñó como trabajador de limpieza en la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental, percibiendo ingresos mensuales y sujeto a subordinación de la municipalidad demandada, conforme se tiene de las instrumentales aparejadas de autos; además, que a la culminación de estos contratos presto sin interrupción de tiempo mediante contratos administrativos de servicios desempeñando las mismas labores, esto es, como personal de limpieza y posteriormente como guardián; por lo que no se puede sostener que idénticas funciones fueran cumplidas primero como locador de servicios y luego como trabajador bajo el régimen de contratos administrativos; en virtud de ello, al haberse determinado que el demandante antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, y como tal, había incorporado al régimen laboral privado (Decreto Legislativo N° 728), al tener continuidad del vínculo laboral, su contrato no debe ser renovada con un Contrato Administrativo de Servicios, al implicar una disminución en sus derechos laborales adquiridos como trabajador del régimen laboral privado; por lo que corresponde ampararse la demanda la demanda respecto al periodo comprendido entre el 01 de junio de 2004 al 31 de diciembre de 2013; respecto al periodo comprendido entre 27 de marzo de 2014 a la fecha de interposición de la demanda deviene en infundada al no existir continuidad al verificarse que existió interrupciones en la relación laboral anterior desnaturalizada; máxime aún, si conforme se tiene de los contratos se han suscrito en cumplimiento de la medida cautelar recaída en el expediente N° 00125-2014-47-501-JR-DC-01; lo cual nos releva de mayor comentario.

DECIMO SEXTO: Que, por lo cual, habiéndose amparado en parte la demanda respecto al periodo comprendido entre 01 de junio de 2004 al 31 de diciembre de 2013, corresponde ordenarse que la demanda pague los conceptos por compensación por Tiempo de Servicios, pago por vacaciones y gratificaciones correspondientes al periodo en que desnaturalizado los contratos, respecto a la nivelación remuneración demandada es de advertir que el demandante no ha cumplido con probar el nivel que le corresponde, por lo que esta pretensión accesoria debe ser desestimada.

III. DECISIÓN:

Habiéndose valorado los medios probatorios en la forma prevista por el artículo 197° del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente, y al amparo de las normas legales glosada, administrando justicia a nombre de la Nación.

FALLO: declarando *INFUNDADA* la cuestión probatoria – tacha deducida con la instrumental de fecha de 15 de mayo del 2009; y *FUNDADA* en parte la demanda interpuesta por el demandante contra la Municipalidad, en consecuencia, declaro que la relación jurídica existente entre las partes desde el 01 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013 constituye un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en consecuencia: **ORDENO** que la demandada, consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución cumpla con pagar al demandante el abono por Compensación por Tiempo de Servicios, pago por vacaciones y gratificaciones correspondientes al periodo en que se desnaturalizado los contratos, esto es desde 01 de junio de 2004 al 31 de diciembre de 2013 e *INFUNDADA* respecto al periodo comprendido entre 15 de marzo de 1991 al 31 de mayo del 2002, del 01 de junio 2001 al 31 de octubre de 2003 y del periodo comprendido entre el 27 de marzo del 2014 a la fecha de interposición de la demanda; y respecto a la nivelación remunerativa. **Notifíquese.**

Anexo 3: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>

	desarrollan su contenido	PARTE CONSIDER ATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></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></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></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></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></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>

		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>5. Evidencia claridad (<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>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: <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>

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	<p>CALIDAD DE LA SENTENCIA</p> <p>En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido</p>	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</i></p>

			<p>tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>
	CONSIDERATIVA	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</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).</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>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>
		<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El</p>

		<p><i>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></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> 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> 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>
	RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>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></p>
		<p>Descripción de la decisión</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p>

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

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos
(Lista de cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la **individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición**, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple**

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 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. 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. (Es completa) **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. No cumple

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.

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/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.

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

3. **Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple.**

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

5. **Evidencia claridad:** 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 evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple.**

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. **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. No cumple

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

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 2.

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

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	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	2x 3	6	Mediana

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

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

Fundamentos:

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

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 2)

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

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

cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

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

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

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

Fundamentos

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

Anexo 5.1: calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales.

Parte expositiva de 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	Toda la cabecerita Y la parte expositiva	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades</p>					X						10

		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												
Postura de las partes		1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple				X								

Fuente: Expediente N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02

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

		retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.										
Motivación del derecho		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>					X				20	

Fuente: Expediente N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02

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

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

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Aplicación del Principio de Congruencia		<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>					X					

Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 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>				X						9
-----------------------------------	--	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	----------

Fuente: Expediente N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02

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

Postura de las partes		<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. 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 quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>					X						
------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02

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

Motivación del derecho		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>					X					20
-------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

Fuente: Expediente N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02

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

Anexo 5.6: calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Aplicación del Principio de Congruencia		<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se 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. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>					X					

Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>				X								9
-----------------------------------	--	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--	----------

Fuente: Expediente N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02

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

Anexo 7: Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES EN EL EXP N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO, 2024.** 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 dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento el 24 de diciembre del 2023.*



TENORIO CASTRO, Liz Raquel
DNI 46120634



TENORIO CASTRO, LIZ RAQUEL
Código de estudiante: 3106172488