



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE  
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y  
BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00040-2017-O-1217-JR-LA-01; DISTRITO  
JUDICIAL DE HUÁNUCO. 2024**

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

**AUTOR**

**HILARIO ESPINOZA, JOEL GRIFNON**

**ORCID:0000-0001-9654-6777**

**ASESOR**

**MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA**

**ORCID:0000-0002-9773-1322**

**CHIMBOTE-PERÚ**

**2024**



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**ACTA N° 0277-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **19:34** horas del día **22** de **Junio** 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:

**RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO** Presidente  
**JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES** Miembro  
**MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA** Miembro  
**Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00040-2017-O-1217-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO. 2024**

**Presentada Por :**  
(4806181257) **HILARIO ESPINOZA JOEL GRIFNON**

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

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

**RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO**  
Presidente

**JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES**  
Miembro

**MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA**  
Miembro

**Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA**  
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 SENTENCIAS SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00040-2017-O-1217-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO. 2024 Del (de la) estudiante HILARIO ESPINOZA JOEL GRIFNON, asesorado por MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA 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, 10 de Julio del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman  
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecerme e iluminar mi mente, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y ayuda a lo largo de mi vida.

A mis padres, Carmen y Epifanio, por el apoyo incondicional que me han brindado todo este largo tiempo que he venido formándome para poder lograr mi objetivo, ser un gran profesional y sobre todo un gran ser humano.

**Joel Grifnon Hilario Espinoza**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser mi creador, quien me mostro su infinita bondad y amor, brindándome salud para poder culminar con éxito la presente investigación, de esa manera poder lograr mis objetivos.

A mis padres, Carmen y Epifanio, por el apoyo y deseo de superación que me brindan cada día y que han sabido guiar mi vida por el sendero de la verdad a fin de poder honrar a mi familia con los conocimientos adquiridos, brindándome el futuro de su esfuerzo y sacrificio por ofrecerme un mañana mejor.

**Joel Grifnon Hilario Espinoza**

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula.....	I
Jurado evaluador.....	II
Reporte Turnitin.....	III
Agradecimiento.....	IV
Dedicatoria.....	V
Índice General.....	VI
índice de resultados.....	XI
Resumen.....	XII
Abstract.....	XIII
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1.Descripción del problema.....	1
1.2.Formulación del Problema.....	3
1.3.Justificación.....	3
1.4.Objetivos .....	4
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
2.1.Antecedentes.....	6
2.2.Bases teóricas.....	13
<b>2.2.1. El proceso laboral ordinario.....</b>	<b>13</b>
2.2.1.1.Concepto.....	13
2.2.1.2.Etapas.....	13
2.2.1.3.Traslado y citación a la audiencia de conciliación.....	14
2.2.1.6.Alegatos y sentencias.....	15

2.2.2. Principios aplicables nueva ley procesal laboral.....	15
<b>2.2.3. La audiencia.....</b>	<b>16</b>
2.2.3.1. Clases de audiencia.....	17
2.2.3.1.1. Audiencia de conciliación.....	17
2.2.3.1.2. Audiencia de Juzgamiento.....	17
<b>2.2.4. Los puntos controvertidos.....</b>	<b>18</b>
2.2.4.1. Concepto.....	18
2.2.5. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto.....	18
<b>2.2.6. Los sujetos del proceso.....</b>	<b>19</b>
2.2.6.1. El juez.....	19
2.2.6.1.1. Concepto.....	19
2.2.6.1.2. Las partes.....	19
<b>2.2.7. La prueba.....</b>	<b>19</b>
2.2.7.1. Concepto.....	19
2.2.7.2. El objeto de la prueba.....	20
2.2.7.3. Valoración de la prueba.....	20
2.2.7.4. La carga de la prueba en materia laboral.....	21
2.2.7.5. Las pruebas en las sentencias examinadas.....	21
<b>2.2.8. Documentos.....</b>	<b>22</b>
2.2.8.1. Concepto.....	22
2.2.8.2. Los Documentos en el marco normativo.....	22
2.2.8.3. Documentos actuados en el proceso.....	22
<b>2.2.9. La declaración de parte.....</b>	<b>23</b>
2.2.9.1. Concepto.....	23

2.2.9.2. Sujetos de la declaración de parte de la persona Jurídica.....	25
2.2.9.3. La declaración de parte en el presente proceso.....	25
2.2.9.4. La exhibición de planillas.....	25
2.2.9.5. Regulación.....	26
2.2.9.6. La actuación probatoria.....	26
<b>2.2.10. La sentencia.....</b>	<b>27</b>
2.2.10.1. Concepto.....	27
2.2.10.2. Partes de la sentencia.....	28
2.2.10.3. La sentencia en la ley procesal laboral.....	29
2.2.10.4. Concepto de Motivación.....	30
2.2.10.5. La motivación en la sentencia.....	30
2.2.10.6. La motivación de los hechos.....	30
2.2.10.7. La motivación de los fundamentos de derecho.....	31
2.2.10.8. El principio de congruencia en la sentencia.....	31
2.2.10.9. Concepto.....	31
2.2.10.10. Costas y costos del presente proceso.....	31
2.2.10.11. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral.....	32
2.2.10.12. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia.....	37
2.2.10.13. La claridad.....	32
2.2.10.14. La sana crítica.....	32
2.2.10.15. Las máximas de la experiencia.....	33
<b>2.2.11. Medios impugnatorios.....</b>	<b>34</b>
2.2.11.1. Concepto.....	34
2.2.11.2. Clases.....	34

2.2.11.3. Fundamentos.....	35
2.2.11.4. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto.....	35
<b>2.2.12. El contrato de trabajo.....</b>	<b>36</b>
2.2.12.1. Concepto.....	36
2.2.12.2. Elementos del contrato de trabajo.....	36
2.2.12.3. Características del contrato de trabajo.....	37
2.2.12.4. Los sujetos del contrato de trabajo.....	38
2.2.12.5. Los contratos de trabajo de locación de servicios.....	39
2.2.12.6. Concepto.....	39
2.2.12.7. Tipología.....	40
2.2.12.8. clases.....	40
<b>2.2.13. Desnaturalización de un contrato de trabajo.....</b>	<b>40</b>
2.2.14. La extinción del contrato de trabajo.....	41
2.2.14.1. Concepto.....	41
2.2.14.2. Causas de la extinción del contrato de trabajo.....	41
<b>2.2.15. La Remuneración y los Beneficios Sociales.....</b>	<b>43</b>
2.2.15.1. La remuneración.....	43
2.2.15.2. Los Beneficios sociales.....	43
2.2.15.3. Clases.....	43
2.2.15.3.1. Asignación familiar.....	43
2.2.15.3.2. Gratificación.....	44
2.2.15.3.3 Compensación por tiempo de servicio (CTS) .....	44
2.2.15.3.4. Vacaciones .....	45
<b>2.3. Marco conceptual.....</b>	<b>46</b>
<b>2.4. Hipótesis.....</b>	<b>48</b>

2.4.1. Hipótesis específico.....	49
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>49</b>
3.1. Nivel, tipo y diseño de la investigación.....	49
3.2. Unidad de análisis.....	51
3.3. Variables. Definición y operacionalización.....	51
3.4. Técnica e instrumento de recolección de información.....	53
3.5. Método de análisis de datos.....	53
3.6. Aspecto éticos.....	53
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>574</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>58</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>626</b>
<b>VII.RECOMENDACIONES.....</b>	<b>647</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>69</b>
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	77
Anexo 02. Sentencias examinadas – Evidencia empírica de la variable en estudio.....	78
Anexo 03. Representación de la definición. operacionalización de la variable en estudio....	104
Anexo 04 Instrumento de recolección de información.....	116
Anexo 05. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados.....	121
anexo 06: Declaración de compromiso ético y no plagio.....	143
Anexo 07. Evidencias de la ejecución del trabajo.....	1444

## ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
➤ Calidad de la sentencia de primera instancia – Expedido por el Juzgado civil – sede Tingo María.....	63
➤ Calidad de la sentencia de segunda instancia- Expedido por la corte superior de Justicia de Huánuco sala Civil.....	64

## RESUMEN

El objetivo en la presente investigación es: determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 00040-2017-O-1217-Jr-La-01; Distrito Judicial de- Huánuco.2024; es de nivel descriptivo; de tipo cualitativo; no experimental, retrospectivo y transversal; las técnicas aplicadas para extraer los datos de las sentencias pertenecientes a un solo proceso judicial, son: la observación y el análisis de contenido; el instrumento empleado una lista de cotejo. De acuerdo a los resultados la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la primera sentencia es: alta, muy alta, alta; mientras que de la segunda sentencia: alta, muy alta, y muy alta. En conclusión ambas sentencias se ubicaron en el rango de muy alta. La pretensión de la desnaturalización del contrato y el pago de beneficios sociales dejados de percibir se declaró: fundada en parte y se ordenó el pago y más los intereses legales laborales; más el pago de costos y costas procesales.

**Palabras clave:** beneficios, calidad, contrato, desnaturalización y sentencias.

## **ABSTRACT**

The objective of this investigation is: to determine the quality of first and second instance rulings on denaturalization of contract and social benefits; according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters file No. 00040-2017-O-1217-Jr-La-01; Judicial District of - Huánuco.2024; It is descriptive level; qualitative type; non-experimental, retrospective and transversal; The techniques applied to extract data from sentences belonging to a single judicial process are: observation and content analysis; the instrument used a checklist. According to the results, the quality of the expository, consideration and resolution part of the first sentence is: high, very high, high; while for the second sentence: high, very high, and very high. In conclusion, both sentences were in the very high range. The claim of denaturalization of the contract and the payment of social benefits not received was declared: partially founded and payment plus legal labor interests was ordered; plus the payment of costs and procedural costs.

Keywords: benefits, quality, contract, denaturalization and sentences.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción del problema

En la presente investigación “el objeto de estudio” está representada por sentencias de naturaleza laboral, que según el reporte del Diario Oficial el peruano se informó que se interpusieron Demandas laborales que alcanzaron cifra récord en el 2021.

Miranda & Amado (2023), afirma que los Ceses, reducción de sueldos, retrasos e incumplimientos en el pago de remuneraciones, suspensión perfecta de labores y contrataciones a plazo fijo han sido algunos de los efectos de la pandemia en las finanzas de las empresas. Esta situación, sumada a la adaptación del acceso a la justicia por la virtualidad, generó que las demandas de trabajo en 2021 alcanzaron una cifra récord en los últimos cuatro años.

Al respecto, Morales (2023), asociada del estudio Miranda & Amado, precisó que de enero a diciembre de 2021 se registró un total de 76.130 procesos laborales a nivel nacional, 176% por encima del número de denuncias registradas en el 2020 (27.589), y superior a los años prepandemia: 64.098 (2019) y 63.996 (2018). Según data de la Subgerencia de Estadística del Poder Judicial del Perú, las demandas judiciales con mayor incidencia durante los años estuvieron relacionadas al pago de beneficios sociales (CTS, vacaciones, utilidades, reintegro de remuneraciones, gratificaciones, entre otros). Estos procesos pasaron de 22.402 (2020) a 23.731 (2021). Otro tema frecuente en los procesos interpuestos por los trabajadores ante sus empleadores es la desnaturalización de los contratos temporales. “Por lo general, el trabajador suele alegar que el puesto para el que fue contratado es permanente y no responde a una necesidad temporal. En estos casos, pide el reconocimiento de su relación laboral a plazo indefinido y, en caso de cese, la reposición en el empleo. Por ello, es importante una revisión de los contratos temporales existentes o evaluar otras figuras legales que puedan implementarse alternativamente”.

Morales (2023), indicó que el trabajador no es el único que puede interponer demandas laborales; también lo pueden hacer los empleadores en contra de las instituciones administrativas o en contra de los trabajadores. Estos casos se circunscriben a procesos contencioso-administrativos y/o por daños y perjuicios, respectivamente. Aunque no van al mismo ritmo que las demandas judiciales, las conciliaciones durante el 2021 también fueron mayores a las del año previo. Durante dicho período se conciliaron 2,365 procesos laborales en todo el país versus los 1.205 de 2020. No obstante, en los años 2019 y 2018 el número de conciliaciones fue mayor al 2021. Se precisa una recomendación para los empleadores: aplicar auditorias y supervisiones a temas laborales y relación con terceros y prestadores independientes, evaluar los riesgos de la demanda, en lo posible encontrar soluciones, Sobre este aspecto, la asociada del estudio Miranda & Amado comentó que “las conciliaciones son una oportunidad para concluir con el proceso por acuerdo de las partes, porque puede ser una fórmula de solución más acorde a los intereses reales de estas. Por eso, recomiendo que las partes junto con sus respectivos abogados analicen los pros y contras en cada caso concreto”.

Conforme a este reporte se puede afirmar que uno de los grandes bloques de asuntos que se judicializan tiene origen laboral: “ y así se corrobora con otro informe que indica que en año 2023 las demandas con mayor frecuencia fueron por desnaturalización de contratos; indemnización por daños y perjuicios relacionados por enfermedades profesionales y/o accidente de trabajo, indemnización por daños y perjuicios derivado del despido y nulidad de resoluciones administrativas”(carrera & Humala, 2023)

Por su parte el marco constitucional se reconoce el trabajo “Artículo 2 derechos de la persona. Toda persona tiene derecho a: Inciso 15: A trabajar libremente, con sujeción a ley.” (Jurista Editores, 2019)

Al respecto paredes (2019), se refiere como: “El derecho a la libertad de trabajo comprende de manera enunciativa; el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, la libre elección del trabajo, la libertad para aceptar o no un trabajo y la libertad para cambiar empleo”.

Por lo expuesto se puede indicar que, si bien la ley fundamental le da una protección al derecho de trabajo, no obstante, en la realidad existen muchos problemas que se llegan a judicializar. Por lo que en el presente trabajo se tuvo como fuente documental un caso real.

Es así que, del precedente, surgió la interrogante principal e interrogantes específicos del problema de investigación:

## **1.2. Formulación del Problema**

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 00040-2017-O-1217-Jr-La-01; Distrito Judicial de -Huánuco.2024?

## **1.3. Objetivo general y específicos**

### **General:**

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 00040-2017-O-1217-Jr-La-01; Distrito Judicial de Huánuco.2024

### **Específicos:**

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

#### **1.4. Justificación**

La investigación en estudio comenzó motivada por hallazgos que revelan la problemática laboral en Perú, por eso se eligió un caso real Judicializado que en este estudio está representada por un proceso Judicial: que se usa como fuente de recojo de información, aunque técnicamente se hacen de las sentencias que se encuentran en su interior.

Asimismo, conforme se ha podido constatar que a nivel nacional desde el punto de vista teórico que destaca la importancia de profundizar en el estudio de las sentencias emitidas en nuestro ámbito judicial, metodológicamente se basó en medir la calidad de sentencias para una interpretación objetiva, al determinar el nivel de calidad de sentencias servirán como base para formular medidas correctivas futuras y al ser ejecutadas las mismas obtiene relevancia social y al examinar un caso de esta naturaleza consideramos que es muy importante esta investigación ya que puede ser útil en casos similares de la desnaturalización del contrato de locación de servicio en una institución privada, La justificación parte de la indagación y la realidad nacional de la misma a nivel del distrito de Huánuco, la cual evidencia, a la sociedad que exige una justicia oportuna y el llamado a las autoridades competentes las cuales deben hacerle frente a los hechos suscitados que ameritan que maneje el orden jurídico y social, de ésta manera pasar a una mejor administración de la justicia, más implementada y sustentada particularmente en el caso en estudio,

también está orientado al progreso y evaluación de las decisiones judiciales en la administración de Justicia en el Perú, todo esto partiendo del análisis profundo de las sentencias de primera y segunda instancia, en el ámbito laboral.

Los resultados revelan que el contenido de la sentencia atiende la pretensión de un trabajador auxiliar de apoyo a las actividades de control al comercio y transporte ilegal de hoja de coca a quien la entidad contratante allano sus derechos laborales, pero en la vía Judicial le fueron reconocidos, como también se percibe que si bien los actos de la empresa que la contrataron vulneraron lo dispuesto en la constitución, a nivel Judicial se dispone que los contratos bajo el cual la demandante que prestó sus servicios no eran legales, por ello se declara fundada la demanda, declarando “ desnaturalizado” y en su forma correcta que es el contrato previsto en la ley 728 se le hizo realidad los beneficios sociales, se toma como punto de apoyo el “ principio de la primacía de la realidad”

Finalmente, los resultados se evidencio que fueron de rango de muy alta calidad ambas sentencias esto servirán para concientizar a los jueces para que emitan sentencias de buena calidad, basado en los hechos, y las normas.

## II.MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1. Internacionales

Cardona (2023) en Colombia estudió *“El contrato de prestación de servicios estatal y su desnaturalización por parte de las entidades públicas”*; el objetivo fue: explicar el condicionamiento de la primacía de la realidad sobre las formas en la naturaleza del contrato de prestación de servicios en las entidades estatales; los datos fueron extraídos de: el método de análisis críticos, adecuado para la realización de un estudio de carácter teórico y presenta las siguientes conclusiones son: 1). Se evidenció que, si bien es cierto, el contrato de prestación de servicios estatal es aquella figura jurídica definida en el numeral 3° del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, como una herramienta utilizada para la ejecución de los fines propios de la Administración, celebrado únicamente con personas naturales, cuando dichas actividades no puedan ser realizadas por personal de planta de la Corporación o cuando se requieran un conocimiento especializado, sin que esta vinculación se torne permanente. Sin embargo, se estableció que este tipo de contratación se ha desnaturalizado por parte de las entidades estatales que pretenden esquivar las responsabilidades que se desprenden de un contrato de trabajo, lo que quiere decir que es un modelo de contratación que, con el tiempo, se ha desdibujado de sus características esenciales, utilizado por parte del sector público para ocultar una verdadera relación laboral, vulnerando a los denominados contratistas sus derechos prestacionales y laborales, derecho a la seguridad social integral y demás derechos vitales de los trabajadores en el país; 2). Los diferentes escenarios bajo los cuales se desnaturaliza el contrato de prestación de servicios estatal ha conllevado una serie de consecuencias que trae consigo el reconocimiento de un contrato realidad por parte de un Juez de la República, no sólo para quien pretende la defensa y aplicación del principio de primacía de la

realidad a su favor, en el sentido que no podrá requerir o exigir la devolución de las prestaciones asumidas por él, sino también para el horario, por cuanto deberá asumir el pago de prestaciones sociales con carácter retroactivo, que podrían desembocar en elevados costos para el Estado; 3). El contrato de prestación de servicios se utiliza de manera continua en Colombia, conllevando a la vulneración de derechos fundamentales y laborales de los contratistas, toda vez que es un contrato que se ha desdibujado en el sector público y que se ha instituido como una constante en el ámbito de la contratación estatal, desde el momento mismo que el contratista ejerce funciones de personal de planta, de forma permanente y subordinación constante. Por consiguiente, se han incrementado las demandas en contra de las entidades públicas y con el fin de menoscabar la vulneración de los derechos de los trabajadores, se ha generado como consecuencia el detrimento patrimonial del Estado; 4). Los municipios y distritos se han visto en la obligación de vincular personal por prestación de servicios, con el propósito de solventar la falta de idoneidad en las operaciones y lograr cumplir los cometidos estatales. Este tipo de contratación por parte de las entidades territoriales actualmente se ha vuelto más frecuente, desconociendo el criterio de temporalidad y convirtiéndose en una contratación permanente, generando nominas paralelas y causando quebranto de los intereses de los colaboradores vinculados por prestación de servicios. Es por ello, que la jurisdicción de forma frecuente expide providencias que dan cuenta que las entidades públicas de forma fraudulenta imparten órdenes directas, ejercen constante subordinación, fijan horarios sin flexibilidad y otros indicios que demuestran la existencia de una real relación de dependencia y; 5). La aplicación del contrato de prestación de servicios en la contratación estatal, a partir de las líneas jurisprudenciales de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado, ventilan los sucesos de abusos de la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, de acuerdo con lo consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, cuando se desestima el aparente

contrato de prestación de servicios equivale a un contrato de trabajo. La aplicación de este principio en dicha forma de contratación administrativa asciende cada día más, considerándose una práctica que se promueve en el seno de la administración pública y aparentando una aparente legalidad, que sobrelleva a desdibujar la naturaleza de la mentada figura contractual.

Monsalve & Almario (2019) en Colombia investigaron: “*Desnaturalización de los Contratos de Prestación de Servicios entre particulares y el Estado colombiano en el período 2008-2018*”; el objetivo fue: Analizar el fenómeno de la contratación a través de prestación de servicios por parte del estado colombiano en su calidad de contratante; los datos fueron extraídos de: un estudio transversal, de nivel descriptivo, con enfoque cualitativo, de método descriptivo. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación y presenta las siguientes conclusiones son: 1). Es posible identificar la vulneración de derechos laborales a través de la vinculación de trabajadores por la modalidad de prestación de servicios, sin embargo, no es posible determinar si esta práctica masiva de contratación hace parte de una directriz venida del interior de la administración o de la cabeza que dirige cada entidad pública en la que este fenómeno es utilizado. 2). La masiva utilización del contrato de prestación de servicios ha tenido que ser reforzada por la jurisprudencia de las altas cortes, que han tratado de favorecer y proteger las arcas del Estado ante la lluvia de demandas de trabajadores a los que se les vulneran sus derechos y han sido contratados bajo esta modalidad para cumplir con funciones propias del objeto fundacional de la entidad estatal a la que se encuentran o se han encontrado vinculados.

Gonzales (2018) en Colombia estudió *“El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia”* el objetivo fue: Análisis crítico y jurídico, sobre el uso del contrato de prestación de servicios por parte de las empresas públicas y privadas del país y el principio de estabilidad constitucional de 1991; los datos fueron extraídos de: un documento de consulta en el contexto de desmejoramiento de condiciones para el empleado en material laboral y tener una comprensión integral de las causas y consecuencias. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal; La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación; y presenta las siguientes conclusiones son: 1). La prevalencia de lo sustancial sobre lo formal, es la materialización del principio de realidad sobre las formalidades, ya que en cuanto se materializa estamos frente a un contrato de trabajo, debe tenerse en cuenta que, una vez acreditado el cumplimiento de los tres elementos esenciales y característicos de un contrato laboral, esto es, la actividad personal, la subordinación o dependencia y el salario; no puede afirmarse que es un contrato de otra naturaleza, aun cuando los firmantes, así lo hayan convenido y aceptado, con la finalidad que se dé la correcta aplicación al principio rector del derecho al trabajo.

### **2.1.2. Nacionales**

Vargas (2021) en Ancash, Perú estudió *“la Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios y otros”*; el objetivo fue: determinar la calidad de sentencia de primera y segunda instancia del proceso en estudio; los datos fueron extraídos de: utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación; 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 resultados revelan que de acuerdo a los objetivos planteados se evidencia que se han cumplido los plazos, así como tiene idoneidad de las resoluciones dando claridad y pertinencia, como también se han cumplido con el debido proceso que es muy importante para la buena justicia, por otro lado, de evidencia que los medios probatorios han tenido pertinencia con la pretensión solicitada; y se concluyeron que la calificación de los hechos ha sido muy alta.

Aranda (2020) en Huaraz, Perú estudió *“Cuáles son las características del proceso laboral sobre Desnaturalización de contrato”*; el objetivo fue: determinar la característica del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato; los datos fueron extraídos de: tipo cualitativo-cuantitativo, nivel exploratorio descriptivo, el diseño no experimental, retrospectivo y trasversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado por muestreo por conveniencia; para la recolección de datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis del contenido, y como instrumento una guía de observación. Los resultados en cuanto al cumplimiento de los plazos dentro del proceso se pueden evidenciar que los sujetos procesales y las partes han cumplido con las etapas del proceso según la nueva ley procesal del trabajo N° 29497. La claridad de las resoluciones, autos y sentencias dentro del proceso, aplicando al

derecho del debido proceso, con respecto a la pertinencia de los medios probatorios, con respecto a la calificación jurídica de los hechos jurídicos Aplicando las etapas del proceso ordinario laboral; Y formulo las siguientes conclusiones:1) se determinó que la calidad de sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango muy altas.

Chujandama (2020), en Ancash, Perú estudió “*Caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato*”; el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio; los datos fueron extraídos de: Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. Los resultados revelaron que: no se cumplieron los plazos para la audiencia de juzgamiento; se aprecia la claridad de la resolución de sentencia; no cumple con la aplicación del derecho de debido proceso; los medios probatorios fueron valorados de manera íntegra y conjunta; el magistrado calificó jurídicamente los hechos; Y presenta las siguientes conclusiones son:1) se determinó que la calidad de sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango muy altas.

Socola (2020) en Huaraz, Perú investigó “*la Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato*”; el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; los datos fueron extraídos de: Es de tipo cualitativo y cuantitativo, nivel exploratorio y descriptivo, diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado por muestreo por conveniencia; para la recolección de datos se utilizó la técnica de la observación y

como instrumento una guía de observación, las mismas que fueron validados mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron en ambas sentencias que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente; y presenta las siguientes conclusiones son: 1) se determinó que la calidad de sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango muy altas.

## **2.2 Bases teóricas**

### 2.2.1. El proceso laboral ordinario

#### 2.2.1.1. Concepto

Es un proceso modelo, que lleva consigo la forma escrita en su parte preparatoria, en la etapa de audiencia de conciliación y juzgamiento prevalece la forma oral. Sirve de referencia o a su vez suplanta al proceso abreviado u otro tipo de proceso laboral, conforme estipula el artículo 2° de la NLPT, donde indica los casos que se utiliza el proceso ordinario laboral individual, plural o colectivo con naturaleza ya sea laboral, formativa o cooperativista. La cognición lata (hechos, derecho y medios probatorios) es su principal característica, es decir es lo opuesto al proceso de ejecución porque tiene diversas formas de solucionar el conflicto de interés. (Romero, 2012.p.32).

Romero (2012), señala que “Considerado un proceso de conocimiento, dejó de ser proceso de tipo a ser llamado procesos especiales. Esto se debe a que los códigos procesales vienen regulando de forma separada los aspectos procesales generales, como la demanda, la prueba la sentencia, los medios impugnatorios, son temas comunes inherentes a todos los procesos incluyendo al ordinario. La NLPT señala que el proceso ordinario es de competencia de los juzgados especializados de trabajo. La norma advierte que no legisla aspecto del ser o la conducta del ser, sino resalta el aspecto de las prescripciones normativas de la conducta humana (hecho – norma), razón por la cual esta norma debería llamarse ley del procedimiento laboral. (p.72)

#### 2.2.1.2. Etapas del proceso

“La Ley 29597 desarrolla las etapas del proceso ordinario, esto es, desde la presentación de la demanda, hasta la sentencia emitida por el órgano jurisdiccional. En todo el proceso se privilegian los principios de celeridad y oralidad.” (Romero,2012)

### 2.2.1.3. Traslado y citación a la audiencia de conciliación

Romero (2012), una vez verificado los requisitos de hecho y derecho de la demanda, el juez mediante el artículo 42° de la NLPT, emite resolución y dispone: Admite la demanda; citar a las partes a audiencia de conciliación, dentro de veinte o treinta días hábiles de calificada la demanda, indicando en la hora y fecha para dicha audiencia; emplazar al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación, con la respectiva contestación de la demanda y sus anexos.

#### 2.2.1.3.1. Audiencia de conciliación

Romero (2012), la conciliación es un acuerdo que concierne a las partes, pero a su vez depende del interés, la fe y convicción que otorgue en el proceso judicial el juez. La participación activa del juez en esta etapa y a su vez solucione el conflicto, sirve a la administración de justicia que cuando dicte una buena sentencia.

De acuerdo a la NLPT, en el artículo 43°.- audiencia de conciliación, prescribe las fases que cumple esta audiencia: La audiencia empieza con la acreditación de las partes o apoderados y sus apoderados; el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente; si las partes acuerdan la solución de su conflicto total o parcialmente, el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; en caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisas las pretensiones que son materia de juicio y requiere al demandado para que presente el escrito de contestación y sus anexos y entrega una copia al demandante.(Romero, 2012.p.32)

#### 2.2.1.3.2. Audiencia de juzgamiento

Romero (2012), es preciso mencionar que si en la audiencia de conciliación se soluciona el conflicto pues por consiguiente no habrá la audiencia de juzgamiento. Conforme con el artículo 44° de la NLPT, la audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación de medios probatorios, alegatos y sobre todo se da la sentencia. Esta audiencia inicia con la acreditación de las partes y sus abogados. Si en el caso que las partes no participen de la audiencia, el juez mediante sus atribuciones podrá declarar concluida el proceso, otorgando según la norma los treinta días hábiles después de dar por concluida para que las partes soliciten fecha para la nueva audiencia.

#### 2.2.1.4. Alegatos y sentencias

Romero (2012), mediante la NLPT, en su artículo 47°, prescribe la finalización de la actuación probatoria, los abogados presentan sus alegatos oralmente. Al culminar la fase de concluidos los alegatos, el juez de forma inmediato o en un lapso máximo de sesenta minutos da a conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez da a conocer que dentro de los cinco días hábiles de emitida la sentencia, se notificara respectivamente a las partes. Si fuese un caso complejo, el fallo de su sentencia en casos excepcionales, se realizaría dentro de los cinco días hábiles posteriores a la culminación del proceso, lo cual informa en acto a las partes comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia correspondiente.

## **2.2.2. Principios procesales nueva ley procesal laboral**

Arévalo (2018), establece que:

“son principios del derecho procesal laboral, en conformidad con lo establecido en el artículo I del título preliminar de la NLPT”, los siguientes:

**2.2.2.1. Principio de Inmediación:** Con este principio, el juzgador se inter relaciona con los demás integrantes que participan en dicho proceso. También es la parte donde las pruebas van a ser cuestionadas o valoradas.

**2.2.2.2. Principio de Oralidad:** Es el principio donde predomina el hablar más que el escribir. Tiene a su vez relación con otros principios y son presentados mediante varias diligencias en conjunto que, la audiencia considerada como única, lo amerite.

**2.2.2.3. Principio de Concentración:** El principio de concentración, como su mismo nombre lo dice trata de concentrar la mayor parte de los actos en una sola audiencia, llamado unidad de acto. La NLPT, trata de concentrar la menor parte de los actuados procesales y de esa manera darle mayor eficacia y razonabilidad al proceso.

**2.2.2.4. Principio de Celeridad Procesal:** en este principio se busca, acelerar (propriadamente dicha) los procesos con responsabilidad, eficacia y razonabilidad, para su tramitación.

**2.2.2.5. Principio de Economía Procesal:** Principio por el cual se pretende realizar los actos procesales con una máxima eficiencia y veracidad, pero utilizando un mínimo de gasto y tiempo de las partes. En la NLPT, se pretende reducir las audiencias, considerando como audiencia única y de esa manera poder obtener mayor ahorro de tiempo, gastos y esfuerzos.

**2.2.2.6. principio de veracidad:** se da básicamente en hacer prevalecer la verdad judicial con la verdad de los presuntos hechos materia de investigación.

### **2.2.3. La audiencia**

Judicial (2017), establece que:

“La audiencia en el nuevo proceso laboral peruano, es una técnica procesal de manera compleja porque guarda los múltiples actos procesales de las partes de un proceso, su fin es brindar una debida, coherente y eficiente solución inmediata a la controversia.” (p.34)

#### 2.2.3.1. Clases de audiencia

##### 2.2.3.1.1. la audiencia de conciliación

Rodríguez (2018), “la audiencia de conciliación, es un acuerdo de voluntades, generalmente se encarga de negociar los intereses en conflicto de las partes, dirigido siempre por un tercero (conciliador), en este caso específico mediante un proceso judicial, vendría a ser el juez. En esta etapa el juez buscara mecanismos de solución para que las partes logren conciliar sus pretensiones, de esta manera el juez obtiene una mayor participación en esta audiencia. Cabe mencionar que en la audiencia de conciliación busca la celeridad del proceso y prima la oralidad, sin dejar de lado que el juez va a respaldar en todo momento los derechos del trabajador. El fin de la audiencia de conciliación se puede dar de manera parcial y/o total de las pretensiones, si en este caso solo se da de manera parcial la pretensión, el juez está obligado a mandar una segunda instancia llamada audiencia de juzgamiento.” (p.46)

##### 2.2.3.1.1. Audiencia de Juzgamiento

La audiencia de juzgamiento se da mediante un proceso único, con la única finalidad de lograr la celeridad del proceso, concentrando ciertas etapas: 1) etapa de confrontación de posiciones, es la etapa donde se da la exposición de pretensiones mediante la oralidad, enfocándose

en la explicación del demandado sobre los hechos contradictorios de la demandada; 2) etapa de actuación probatoria, en esta etapa el juez se concentra básicamente en los medios probatorios que hayan sido presentados y valorados en el proceso, dando a conocer cuáles serán aquellos medios probatorios que serán separados, por no estar sujetos a la realidad jurídica del proceso.

#### **2.2.4. Los puntos controvertidos en el proceso**

Oviedo (2008), “los puntos controvertidos en un proceso judicial, son todos aquellos sucesos que se relacionan y van complementados en una demanda, con este mecanismo el demandado puede ejercer su derecho a contradicción o reconvenir si esta así lo requiera, para que más adelante sean aceptas o quizás negadas de forma y de parte por parte del juez. Cabe señalar, que no es materia de prueba los medios presentados por la otra parte, es decir no son materia de pruebas aceptadas las que han sido negadas, discutidas o que pueden aun discutirse. Asimismo, concluye que los puntos controvertidos son los hechos que han sido cuestionadas y no admitidas, para luego poder hacer el uso del derecho a contradecir tal mandato.”(p.78)

#### **2.2.5. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto**

Para identificar los puntos controvertidos en un acto procesal, se necesita de previa determinación, o sea, se da en base a un procedimiento y que forma parte de la última etapa llamada postulatorio, dando así al origen de un proceso con la demanda, emplazamiento, contestación y saneamiento. (Saavedra, 2017. p.89)

Saavedra (2017), “a consecuencia de ello, el juez si analiza erróneamente, distorsionara el debido proceso llevando a su mala formulación y decisión de la sentencia, y por ello, a validar pruebas que no tienen sentido en un juicio, generando gastos y fijando la nulidad de este acto

procesal, quitando así la veracidad por la que esta nueva ley procesal del trabajo Ley N° 29497, ha sido creado.”

## **2.2.6. Los sujetos del proceso**

### **2.2.6.1. El juez**

Tapullima (2017), “el juez es el funcionario del Estado quien premunido de las facultades que la Constitución le otorga administra justicia en los asuntos de su competencia conforme dispone la Ley Orgánica del Poder Judicial. Los jueces, no se avocan en el conocimiento de una causa de oficio, para ello se tiene que activar la potestad jurisdiccional. En el caso en estudio el juez competente fue un juez con facultades para conocer asuntos laborales.

#### **2.2.6.1.1. Las partes**

Tapullima (2017), “está conformado por las partes en conflicto, estos son el demandante y el demandado, el primero de ellos es quien ejercita su derecho de acción y el según el derecho a la contradicción.

Las partes son los actores de la relación sustantiva que por razones diversas llegan a discrepar, por ejemplo, en el caso examinado hubo un contrato de trabajo, pero durante el ejercicio o ejecución de dicho contrato surgieron desavenencias que para su reconocimiento y efectos jurídicos el trabajo tuvo que hacer uso de su derecho de acción recurriendo en este caso al juez laboral donde interpuso la demanda.

## **2.2.7. La prueba**

Saavedra (2017), “la prueba no es precisamente el hecho de solo averiguar si no que es la verificación de un caso en desarrollo. En su investigación se llegó a la conclusión de que la prueba

no es de carácter investigador si no que genera un carácter más de verificador, a los hechos admitidos en un proceso, que fueron anteriormente presentados por terceros. En tal sentido la prueba vendría a ser un hecho o una circunstancia real, que permite facilitar al juez el desempeño en sus funciones, para de esa manera generar veracidad y eficiencia mediante la doctrina, para un debido proceso judicial. La prueba es el resultado para convencer al magistrado la veracidad de los hechos que son presentados en el proceso, siempre y cuando haya sido considerado veraz en todos sus efectos.” (p.56)

#### 2.2.7.1. El objeto de la prueba

López (2017), “se debe tener en cuenta que en el principio de la preminencia de la escritura (proceso civil), es decir son los hechos que las partes afirman y en la preminencia oral (proceso penal), es probanza de hechos referidos a la imputación, punibilidad y determinación de la sanción penal. Es por esto que la prueba tiene como objeto probar los hechos que las partes afirmaron, esto proveniente del vínculo laboral generado entre ellos (Trabajador – Empleador). De acuerdo al sistema oral propuesto por la NLPT y en interpretación a ella, advierte que prevalece más la oralidad del caso sobre lo escrito.” (p.57)

Saavedra (2017), “el objeto de la prueba, es la afirmación de los hechos reales que se exponen en un juicio. Los hechos son realidades existentes que llegan a vincularse con el proceso. Asimismo, todo objeto de la prueba es un hecho real, que el magistrado verificara en su debido momento, para así poder tener una mejor perspectiva de los hechos ocurridos y que estaría a la predisposición para su análisis basándose en el contenido de las pruebas.”

##### 2.2.7.1.1. Valoración de la prueba

López (2017), “la valoración de la prueba, es considerado como la actividad mental del juez, y para establecer una correcta valoración conjunta, es preciso mencionar que, con medios de prueba cuenta en el proceso que fueron validadas por el juez, el confrontamiento de las pruebas, unos con otros, llegar a las conclusiones después de la confrontación de pruebas y mediante escrito expresar las conclusiones dadas en dicha audiencia.” (p.58)

Saavedra (2017), “la prueba no es una verificación si no una averiguación. Basándose en este concepto es que el autor afirma que la valoración de la prueba se da cuando el juez valore la prueba y culminando mediante sentencia. Siempre se va a valorar la prueba al final del juicio. La prueba siempre será presentada por las partes en el debido proceso. Una vez realizado el acto de valoración de pruebas, corresponde al juez ingresarlo al debido proceso e investigar de acuerdo como la ley lo estipula o mande.” (p.89)

#### 2.2.7.1.2. La carga de la prueba en materia laboral

“La carga de la prueba en materia laboral, funciona de igual manera que en los otros procesos, en pocas palabras en materia laboral como en otras materias, no ha sufrido cambios para el buen desarrollo del juicio.” (Priori & Pérez, 2012. p.45)

Priori & Pérez (2012), estable que:

“En un proceso laboral y en sobre todo en el Perú, quien tiene las mejores posibilidades evidenciar los hechos materia de cuestión es el empleador, ya que es quien documenta todo lo relacionado a este para un mejor orden y facilidad del trabajador.” (p.46)

### 2.2.7.1.3. Las pruebas en las sentencias examinadas

López (2017), “encontrándose diferencias entre la anterior Ley procesal de trabajo N° 26636 y con la nueva Ley procesal laboral de trabajo N° 29497, se puede advertir que no se legislo sobre los medios probatorios: Boletas de pago, prueba anticipada. Porque en la actualidad las boletas de pagos quedan inutilizados frente a los medios probatorios como las planillas electrónicas, sobre la inspección judicial y sobre la prueba anticipada, estos se desarrollarán conforme a las exigencias del caso concreto.” (p.93)

## 2.2.8. Documentos

López (2017), “si dentro del proceso se procura incorporar un documento, conteniendo los datos del emisor y suscriptor se podrá ofrecer el reconocimiento. Se llama reconocimiento a la obligación de toda persona que ha otorgado o suscrito un documento privado con el fin de incorporar dentro del proceso para su autenticidad.” (p.21)

### 2.2.8.1. Los documentos en el marco normativo

López (2017), “cumple con cierta formalidad, bajo el amparo de los artículos 246 ° al 254 ° del CPC”, en lo que sigue:

- Si el documento viene firmado por un tercero pedido por otorgante, el reconocimiento será para ambos.
- Si el otorgando cita reconocimiento, se realizara del contenido y de la firma si es que esta tuviera.
- Si el otorgante está muerta o incapacitada, el reconocimiento lo pueden realizar sus herederos o algún representante legal.

- Si los documentos son realizados por personas jurídicas, el reconocimiento será por parte de aquellas personas que fueron anteriormente representantes legales.
- Si los documentos son publicaciones en diarios, revistas, libros y demás impresos, así como el no escrito de los documentos, serán reconocidos por los autores o aquellos responsables de su emisión.

#### 2.2.8.2. Documentos actuados en el proceso

Los documentos presentados en presente proceso según expediente N: 00040-2017-O-1217-Jr-La-01, son:

1. Contrato de trabajo para servicio específico N° 1440-2012.MPT/GPER., con la finalidad de acreditar el vínculo laboral y la desnaturalización de contrato y beneficios sociales.
2. Contrato de servicio para servicio específico N° 912-2013.MPT/GPER., con la finalidad de acreditar el vínculo laboral y la desnaturalización de Contrato y pago beneficios sociales.
3. Contrato de servicio para servicio específico N° 366-2014.MPT/GPER., con la finalidad de acreditar el vínculo laboral y la desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales.
4. Las Boletas de Pago de los meses trabajadas, con la finalidad de acreditar el vínculo laboral, la fecha de ingreso, la condición de obrero sujeto al régimen laboral privado, y la desnaturalización laboral a plazo fijo.
5. Boleta de Pago de los meses y año trabajados, con la finalidad de acreditar el vínculo laboral, la fecha de ingreso, la condición de obrero sujeto al régimen laboral privado, y la desnaturalización laboral a plazo fijo.

### **2.2.9. La declaración de parte**

López (2017), “es el acto procesal realizado por las partes (demandante o demandado), sobre los hechos que afirman. Pueden ocurrir de distintas formas, mediante ello se podría clasificar de la siguiente manera: declaraciones procesales y extraprocesales; documentales y orales; espontaneas o de iniciativa propia y provocada por interrogatorio; fines probatorios e informativos.” (p.49)

#### **2.2.9.1. Actuación probatoria**

López (2017), se encuentra regulado en el artículo 25° de la NLPT, en la que su actuación prima la oralidad, libertad en el interrogatorio y manteniendo la buena fe, citando el artículo 24 de la misma ley, precisa que todos estos actuados (interrogatorio de partes, testigos, peritos y otros), lo realiza el juez. Para su libre desarrollo se requiera hacer consultas a los documentos que sirven de apoyo en el proceso, mas no se requiere ciertas formalidades (pliegos de preguntas, lectura de respuestas, entre otros). (p.56)

#### **2.2.9.2. Sujetos de la declaración de parte**

##### **a). Declaración de parte de persona natural**

López (2017), considerada persona natural y sujeto de derecho desde su nacimiento hasta fenecer. Esta declaración debe ser emitida por la misma parte procesal (demandante o demandado), dejando sin efecto la representación voluntaria por más poder o facultades que esta tenga (artículos 74° y 75° CPC). Según el artículo 25° de la NLPT, afirma que la declaración de parte de persona natural, dentro del proceso, debe ser de carácter personalísimo. (p.43)

López ( 2017), referente a la declaración de parte de un menor de edad, se establece lo siguiente: aquel menor de edad que sea mayor de 14 años y menor de 18 años, puede realizar declaración de parte personal, conforme lo dispone el artículo 8° de la NLPT; referente a la declaración de parte de un menor de 14 años, lo podrá realizar mediante su representante legal, en el caso que comparezca de ello, el juez comunica dichos actuados al Ministerio Público para que ejerza sus atribuciones con el menor, si el organismo no comparezca al proceso, el proceso laboral no paralizara conforme advierte el artículo 8° numeral 8.1 de la NLPT. Ante estos supuestos conforme advierte el artículo III del título preliminar de la NPTL, el juez debe evitar la desigualdad entre las partes, para el libre desarrollo o resultado del proceso. (López, 2017.p.45)

b). Declaración de parte de la persona jurídica

López ( 2017), “la declaración se da a través de su representante legal, conforme dispone el artículo 25° de la NLPT, que prescribe que la representación de parte de la persona jurídica corresponde a su representante legal, los cuales están en el deber de acudir al proceso debidamente informados sobre los hechos que motivan el proceso, haciendo un ampliación a esto, los artículos 64 y 67° respectivamente del CPC, advierte que las personas jurídicas pueden estar representadas mediante su gerente general, administrador, consejo directivo. Referente a personas jurídicas extranjeras, están sujetas a las mismas exigencias de las personas jurídicas nacionales, en el caso de las personas jurídicas de derecho público, su representación o comparecencia lo realiza el procurador público, cumpliendo la función de declaración de parte.” (p.46)

### 2.2.9.3. La declaración de parte en el presente proceso

Que, presentara el representante legal de la demandada, que tiene como finalidad acreditar la existencia del contrato de trabajo realidad, determinar la Desnaturalización de Contrato y Pago de Beneficios sociales, que absolverá la demandada en audiencia de juzgamiento – etapa de actuación probatoria, bajo apercibimiento de meritarse negativamente su conducta procesal al momento de sentenciar, y concluir que la desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales. (Expediente N<sup>a</sup>. 00040-2017-O-1217-Jr-La-01)

### 2.2.9.4. La exhibición de planillas

López (2017), es la facultad o mecanismo que tiene una de las partes para asegurar la exhibición de los documentos públicos o lo presente, siempre que estas tengas relación con los hechos materia de controversia. Las planillas son un tipo de documento que emite el empleador, y acredita los datos del trabajador, como pagos, descuentos, beneficios, entre otros; su naturaleza es laboral y contable, son dos las clases de planillas: las manuales o físicas y las electrónicas. En la ALPT (artículo 34° y 35°), hace constar que los documentales son las boletas de pago y la exhibicional de planillas, documentos que tradicionalmente y en sentido obligatorio hacían constar en escrito y papeles, sin embargo, en la actualidad estos documentos se inmaterializaron puesto que ahora lo presentan electrónicamente. (p.67)

Con referencia a las boletas de pago, como se aprecia en el D.S. N° 001-98-TR modificado mediante D.S N° 009-2011-TR, para un proceso, se utiliza boletas de pago y firmas electrónicas, previo acuerdo con sus trabajador siempre que tengas más de 100 trabajadores a cargo; en el caso de las planillas electrónicas, según el D.S. N° 001- 98-TR, donde estable disposiciones para el uso

de ellas, seguidamente mediante D.S. N° 015-2010-TR, la cual modifica al D.S. N° 018-2007-TR, donde establece disposiciones relativas al uso de las planillas electrónicas. (López, 2017, p.68)

#### 2.2.9.5. La actuación probatoria

López (2017), “según artículo 24° de la NLPT, las exhibiciones de planillas manuales deben ser presentadas originales o mediante copias legalizadas, en tanto las planillas electrónicas, son ordenadas por el juez laboral al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para exhibición correspondiente en dicho proceso. Incumplir antes esta exhibición acarrea consecuencias como frustrar la actividad probatoria de las partes del proceso. Según el segundo párrafo del artículo 29° de la NLPT, en el caso de incumplimiento injustificado de esta exhibición, se obstaculizará el debido proceso, generando presunciones judiciales y el no actuar de buena fe, por lo que, referente al artículo en mención, hace constar que la actuación probatoria se obstaculiza siempre y cuando no cumpla con la exhibición ordenada.” (p.78)

#### 2.2.9.6. Exhibiciones en el proceso

Con la finalidad de demostrar la desnaturalización de contrato y beneficios sociales, ofrezco como medio de prueba la exhibición que deberá efectuar mi empleadora de lo siguiente, según expediente N°. 00040-2017-O-1217-Jr-La-01:

1.- De todos los contratos de trabajo civiles suscritos con el demandante, durante el record laboral invocado, con la finalidad de acreditar la formalidad de la escrituralidad de la contratación civil, y verificar la causa objetiva de contratación.

2.- Del registro de los contratos civiles ante la autoridad laboral de trabajo, con la finalidad de acreditar la desnaturalización.

Tales exhibiciones deberán ser admitidas y ordenadas, bajo apercibimiento de aplicarse las presunciones a que se refiere el artículo 29° de la Ley Procesal de Trabajo, y lo dispuesto en los arts. 261° y 282° del Código Procesal Civil.

#### 2.2.9.7. La Resolución Judicial

Pérez & Merino (2022), la resolución u orden judicial es el acto procesal proveniente de un tribunal, mediante el cual resuelve las peticiones de las partes, o autoriza u ordena el cumplimiento de determinadas medidas. Se conoce como resolución al fallo, la decisión o el decreto que es emitido por una autoridad. Judicial, por su parte, es lo que está vinculado a la aplicación de las leyes y al desarrollo de un juicio. (p.34)

#### 2.2.10. La sentencia

Rioja (2018), “considera que la sentencia, es una norma individual y concreta, que sirve para resolver conflictos ocasionados por las partes en un proceso judicial. También el autor en la interpretación que hace sobre la sentencia, indica que es una tutela jurídica, ya que el único encargado de emitir uno de estas es el juez y que por medio de su autonomía podrá emitir resolución alguna, rechazando o admitiendo una demanda. (p.23)

El autor concluye, definiendo que la sentencia es una orden judicial de carácter individual, pero a su vez concreto, veraz y apelable, emitida por la máxima autoridad encargada de administrar justicia (juez), admitiendo o rechazando en base a su doctrina cualquier pretensión presentada en la demanda.”

### 2.2.10.1. Partes de la sentencia

Cárdenas (2018), señala que:

“La sentencia cumple con tres partes fundamentales, tomado como referencia el artículo referente a la sentencia en la nueva ley procesal laboral del Perú se encuentra el artículo IV de la ley 29497”, y estas son:

1. **Parte expositiva:** Parte inicial de la sentencia, donde se narra los hechos de fondo y de forma, de manera cronológica y secuencial. En esta parte de la sentencia el juez centrará el problema del proceso que tendrá que resolver. La finalidad de esta es hacer cumplir con lo que estipula el artículo IV de la ley 29497 del CPL. (cardenas,2018, p.12)
2. **Parte considerativa:** Es la segunda parte de la sentencia, donde que el juez (magistrado), expondrá de manera fáctica o de derecho, los puntos controvertidos a resolver. Tiene por finalidad el hacer cumplir con el mandato estipulado en el inciso 5° del artículo 139 de la Constitución Política del Perú (1993), asimismo el artículo IV de la ley 29497 del CPL y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Con todo lo mencionado se podrá dar a conocer a toda la sociedad en general las causas y razones (amparada) por la que se está desarrollando su pretensión. (cardenas,2018, p.14)
3. **Parte resolutive:** Considerado la tercera y última parte de la sentencia, en donde que el magistrado (juez), resolverá el proceso respecto de las pretensiones dadas por las partes. Su finalidad es cumplir con el artículo 12 de TUO de la ley orgánica del CPL. Con ello también se logra que las partes conozcan la decisión final del juez para que así puedan hacer prevalecer su derecho impugnatorio. (cardenas,2018, p.15)

## 2.2.10.2. La sentencia en la ley procesal laboral

Puntriano (2018), señala que:

“la sentencia en la ley procesal laboral puede fijarse en base a las obligaciones de dar un bien o una suma de dinero, hacer y no hacer.” (p.34)

- De dar un bien determinado: En consecuencia y mediante los procesos de entrega de acciones a trabajadores,
- De dar una suma de dinero: esto realiza mediante el proceso de pago de beneficios sociales, indemnizaciones, por daño moral, entre muchos más.
- De Hacer: Cuando se debe reponer a un trabajador
- De no hacer: mediante un proceso por cese de acto hostilizadorio o en consecuencia un acto antisindical.

Puntriano (2018), también precisa que, en las obligaciones de dar suma de dinero, si el empleador no cumple con obedecer dicha sentencia, el demandante procederá de acuerdo a ley interponiendo una medida cautelar, siempre y cuando haya obtenido una sentencia favorable. Lo más complicado, pero no imposible según el autor sería en las obligaciones de hacer y no hacer, el juez obligado al empleador si esta haya resultado culpable y la sentencia favorece al empleado, en ordenar multas crecientes hasta un 30%, si es que empleador continuo sin hacer caso a la orden judicial, esto se procederá por la vía penal, por el delito desobediencia o resistencia a la autoridad. Si una de estas dos opciones resulta de poco interés por parte del empleador, se puede acudir a la incautación de los bienes que cumplan con el mismo valor indemnizatorio y a su vez dar a conocer a la SUNAFIL, y realice la verificación del caso, ocasionando que el inspector no solo encuentre el caso en mención si no muchas más. El autor no recomienda recibir la visita de la SUNAFIL puesto que genera muchas consecuencias desfavorables para su entidad.” (p.37)

### **2.2.10.3. La motivación**

Ferrer (2017), “la motivación es la justificación en la decisión judicial, es decir que si una sentencia está motivada entonces quiere decir que está debidamente justificada. Considerada esta perspectiva de motivación, se da lugar a dos posibilidades: puede ser considerada justificada si tuviera razones suficientes que funden sobre ella; y por otra parte, las justificaciones no solo deben estar debidamente razonadas sino también expresadas, de forma analítica y tácitamente en la sentencia.” (p.56)

### 2.2.10.4. La motivación en la sentencia.

Rojas (2016), el derecho a la motivación de las sentencias, es considerado una garantía que ostenta el justiciable frente a una arbitrariedad judicial y sobre todo garantizar que las resoluciones judiciales no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos que proporciona el ordenamiento jurídico o a los que derivan del caso, con la finalidad de brindar una eficiencia y veracidad del debido proceso. (p.9)

Rojas (2016), “la motivación de los hechos, es la parte donde se da la sustentación del libre convencimiento en base a la valoración de las pruebas expuestas en el proceso, esto quiere decir que el juez es libre de admitir o valorar una prueba, pero no es libre de dejar sin efecto un hecho controvertido porque cumple reglas jurídicas de carácter obligatorio.” (p.10)

### 2.2.10.5. La motivación de los fundamentos de derecho

Rojas (2016), “la estructura de una resolución judicial tiene un orden en base a los fundamentos de hecho y de derecho, ninguna de estas puede ir por separado incluso no pueden llevar contenidos que no se asemejan a su realidad jurídica. El encargado de juzgar (juez), debe

aplicar correctamente la norma en base a los fundamentos de hecho que son expuestos en el proceso, para que de esa manera le dé un mejor énfasis y pueda desarrollar correctamente el juicio con las normas respectiva, para un mejor desarrollo de resolución del conflicto.” (p.12)

#### 2.2.10.6. El principio de congruencia en la sentencia

Rojas (2016), “el principio de congruencia, es la decisión unilateral emitida por el juez y que expresa tácitamente mediante una resolución judicial (autos y sentencias), puesto a que no todos se aplica de acuerdo a lo que la doctrina afirma, pues existe una cierta limitación de este principio, la cual es dictaminar veredicto y hacer que se cumpla frente a lo que la pretensión está solicitando, sin entrar en otro tipo de controversia que no hay sido en el proceso.” (p.13)

Santos (2015), “las principales exigencias son la relación de la materia, las partes y los hechos de un caso en un proceso judicial, mediante la resolución del órgano jurisdiccional competente. Para que exista congruencia debe darse en tres supuestos: sujetos del proceso, hechos y el objeto del juicio. Nuestro ordenamiento jurídico sustantivo suscribe que el artículo VII del Título Preliminar que el Juez y el Derecho, son las partes fundamentales para que se dé la congruencia, ya que el juez debe aplicar correctamente el derecho para el mejor funcionamiento del proceso, siendo esta orden en muchos extremos erróneas y poco aceptadas por las partes.” (p.47)

#### 2.2.10.7. Costas y costos en el proceso

Santos (2015), con relación al pago de estos conceptos, el artículo 14° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo refiere que: “La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las

pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar”. Siendo así, se advierte que en este proceso se ha constatado objetivamente la vulneración de los derechos laborales invocados por la parte demandante y por ende la conducta lesiva de la emplazada que justifica la petición de tutela judicial efectiva para acceder a la restitución de su derecho conculcado, situación que, en el presente caso, le generó costos para accionar el presente proceso los cuales en aplicación del artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo deben ser asumidos por la empresa demandada. (p.56)

#### 2.2.10.8. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral

Santos (2015), “la flexibilización del principio de congruencia, se da en base a excepciones suscritas en nuestro ordenamiento jurídico para precisar en el sustantivo, en la que nos da referencia sobre el objeto de la postulación, mediante los artículos 683,685 y 687 del C.P.C.P. (en lo que sigue de los artículos sucesivamente; la interdicción dictada por el juez a pedido de las partes o de oficio; el abuso de derecho, el juez dicta como medida de prevención; y prohibición de innovar, el juez la considera de manera excepcional siempre y cuando no resulte de aplicación otra prevista en ley), donde que dan a conocer mecanismos y alternativas para que así el juez pueda resolver de manera distinta a lo solicitado por las partes sin salirse del fondo de derecho.” (p.78)

## **2.2.10.9. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia**

### 2.2.10.9.1. La claridad

Rojas (2016), “esta motivación debe ser clara con referencia a sus resoluciones judiciales, en la cual su contenido debe estar al nivel de quienes intervienen en el proceso, de esa manera no se fomentará las malas interpretaciones y se podrá obtener una información clara precisa y sobre todo eficaz.” (p.24)

### 2.2.10.9.2. La sana crítica

Rojas (2016), establece que:

“La motivación debe estar explícitamente expresa (autos y sentencias), la cual llevaron a que el juzgador tome decisiones jurídicas (admisible, procedente, apelación, etc.), según corresponda el caso en disputa.” (p.32)

Gonzales (2006), “precisa también considerados aplicables a todos los medios probatorios que existen en un proceso (valoración de pruebas). Con el tiempo el concepto de sana crítica ha ido perdiendo su valor teórico, no existiendo en estos tiempos un verdadero fundamento sobre cuales son los elementos que lo componen, por ello: la lógica (quien afirma que una cosa solo puede ser a dada a ella misma); respecto a la contradicción (una cosa no puede ser explicada frente a teorías distintas entre sí); de la razón suficiente (se da la razón a la existencia de una cosa capaz de justificar su existencia); con relación al tercero excluido (una cosa solo puede ser explicada, en cualquiera de las proposiciones, por lo que queda totalmente excluido de valor frente a una tercera proposición ajena al caso); y la que el juzgador consciente e inconscientemente recurre y trata, llamada máximas de experiencia. Por lo tanto, aquel juez que se encuentra encargado de valorar las pruebas no lo puede realizar con una completa libertad de ello, sino que su función principal

sería la de sentenciar de acuerdo a su doctrina jurisprudencial. Por último, como otro punto específico que informa la sana crítica es la racionalidad, el juez debe realizar el razonamiento correspondiente, para que no conlleve a los malos entendidos y evitar que se generen problemas sociales, como la violencia; aspirando siempre a una transparente y eficiente juicio.” (p.104)

#### 2.2.10.9.3. Las máximas de la experiencia

Esta motivación no es de derecho propiamente dicho, si no de carácter emocional transmitidas ante la sociedad y que pretenden darle sentido en la vida cotidiana. Se enmarcan en la relación que brindan a los puntos de controversia anteriores pero que de alguna u otra manera le dará sentido como fuente de apoyo al juzgamiento. (Rojas, 2016, p.34)

También considerado como juicios hipotéticos o definiciones de contenido general, separados de los hechos concretos que se juzgan en el proceso, procedente de la experiencia, pero independiente del caso en cuestión y sobre todo por encima de ello pretende obtener validez para unos posibles nuevos casos, teniendo en cuenta que ello generalmente no es utilizado correctamente. (Expediente N° 08562-2013-PHC/TC)

#### 2.2.11. Medios impugnatorios

Figuroa (2016), “los medios impugnatorios, son considerados mecanismos de desacuerdo al mandato judicial. Se encuentra amparado por la ley y sirve para que las partes lo utilicen como medios de in concordancia y prolongación del proceso, ya que, de esta manera, el juez podrá volver a desarrollar la evaluación correspondiente de esta, concluyéndola con una posible anulación o revocación del proceso judicial.” (p.76)

#### 2.2.11.1. Clases

Considera dos clases de medios impugnatorios en el proceso laboral aplicando la NLPT y estas son:

- a) **Apelación:** es una clase de medio impugnatorio y que sirve explícitamente para revocar la decisión del superior, con la única intención de revocar o anular total o parcialmente la resolución. Tiene efecto únicamente contra el auto o la sentencia.
- b) **Casación:** Considerado un recurso impugnatorio extraordinario y surge cuando ya se hayan agotado todos los medios impugnatorios existentes. Con este medio impugnatorio dirigido a la corte superior de justicia, se busca hacer prevalecer la ley que aparentemente en instancias menores fue vulnerado.

Las otras clases de medios impugnatorios se aplican en materia procesal civil las cuales son la queja y la reposición. (Figuroa, 2016, p.32)

#### 2.2.11.2. Fundamentos

Figuroa (2016), “el fundamento principal, de la existencia de los medios impugnatorios es la organización y bienestar de la sociedad y tener una vida tranquila, esto se contradice ya que la sociedad solo se encarga de juzgar sin saber cuál es la función de los encargados de administrar justicia. Los jueces tienen que decidir por la vida, la libertad, los bienes y derechos de la ciudadanía, tarea que no es nada fácil para los que están a cargo, cayendo muchas veces en errores. Por ello en nuestra carta magna y en amparo a nuestros jurisconsultos en el Artículo 139 Inciso 6, refiere el principio de pluralidad de instancia, la cual permite minimizar los errores procesales y de esa manera generar la tranquilidad que la sociedad tanto aclama.” (p.36)

### 2.2.11.3. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto

Figuroa (2016), en el presente proceso el medio de impugnación fue la apelación de sentencia presentado por la parte demandada contra la sentencia dictada por el Juez, según expediente N<sup>o</sup>. 00040-2017-O-1217-Jr-La-01, el órgano jurisdiccional de primera instancia, mediante resolución número nueve declaró fundada en parte la demanda, donde declara la desnaturalización de contratos y beneficios sociales, se encuentra sujeto a un contrato de plazo indeterminado. a fin de que sea revocada fundamentando principalmente los siguientes argumentos de agravio:

Respecto a la Desnaturalización de la Prestación de Servicios:

- Que, según los instrumentos normativos de E como el MOF aprobado con Resolución Gerencial N<sup>o</sup> 054-2004-E./GG Cusco, de fecha 29 de octubre de 2004, especifica claramente las funciones de un Auxiliar Almacenero y Empacador, funciones que tampoco las ha desempeñado el demandante.
- Que, no obra en autos los contratos de trabajo del año 2005, enero, febrero y marzo del 2007, además los recibos por honorarios profesionales por estos periodos, muy por el contrario, demuestran que el demandante presto servicios a E por días y para una actividad auxiliar distinta a la principal.
- Que, la prestación de sus servicios lo realizó sin horario de trabajo y bajo ninguna dependencia o subordinación, no habiendo continuidad en las mismas, en consecuencia, esas labores no podrían ser consideradas contrato de trabajo a plazo indeterminado.
- Que, se le contrató al demandante para que apoye a la PNP para el control de comercio ilegal de hoja de coca, porque esa institución necesitaba personal de apoyo para la incautación.

- Que, el demandante no ha acreditado haber realizado labores de Inventario y Almacenamiento, y que no puede considerarse como indicio de esa labor el hecho de que el demandante entregaba al auxiliar empacador lo decomisado con la PNP.

Respecto al pago de Beneficios Sociales:

- Que, se está otorgando el pago de CTS y Gratificaciones como si el demandante hubiera trabajado meses completos durante los años 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Sobre las Vacaciones No Gozadas se le ha liquidado en el año 2005 y 2006 con una remuneración de S/ 1,040.00 soles, cuando la Política Remunerativa del 2007 no aplica para los años 2005 y 2006. Se ha liquidado reintegro de remuneraciones de febrero de 2007, como si se le hubiera pagado S/ 500.00 soles, sin embargo, obra en autos los Recibos por Honorarios N°. 00028 y 00029 con la que se acredita que se le pagó S/ 1,000.00 soles. En cuanto a la Bonificación por Cierre de Pacto, se ha liquidado el año 2005 como si hubiera trabajado todo el año, sin embargo, en el Acta de Negociación Colectiva del año 2004, se especifica que se otorgará según disponibilidad presupuestal, además en los pactos colectivos firmados en el año 2006 y 2007 se ha establecido el pago de S/ 1,000.00 y no S/ 1,500.00 como se detalla en la liquidación, y con respecto al año 2010 no obra en autos el Acta de Negociación Colectiva, pero se ha liquidado con el monto de S/ 1,500.00 soles.

#### **2.2.12. El contrato de trabajo**

Pérez & Gardey, (2016), “el contrato de trabajo, es un pacto celebrado por dos o más personas, donde la manifestación de voluntad es su principal característica, con el único interés de establecer los deberes y derechos de las partes. Asimismo, el contrato de trabajo es un acto jurídico plasmado en un documento, en la cual formalizara el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador.” (p.37)

### 2.2.12.1. Elementos del contrato de trabajo

Muñoz (2009), “define a los elementos como principales en lo siguiente:

a). **La prestación personal de un servicio:** Considerado según el autor como el elementado esencial pero no definitivo en un contrato de trabajo, no se puede delegar funciones y que por ello desarrolle el trabajo pertinente. Pero a su vez también el autor afirma y según la norma pueden involucrarse al accionar del servicio algunos familiares siempre y cuando haya algún acuerdo considerado por el empleador.” (muñoz, 2009, p.43)

b). **La dependencia o subordinación:** Con este elemento según el autor, nos indica que se basa mayormente en las condiciones que ha sido celebrado el contrato. La prestación del servicio es de carácter voluntario y está sujeto a órdenes por parte de sus superiores inmediatos y mediatos. La subordinación esta normatizado y por lo tanto el trabajador se somete a ello, bajo las condiciones dadas ya en el contrato. (muñoz, 2009, p.44)

c). **El pago de una remuneración:** Elemento fundamental básicamente tomando en cuenta que todo servicio prestado por terceros debe ser, como estipula la norma, debidamente remunerado. Este es el medio por la cual es la existencia de modal, ya que por medio de ello se dará la subsistencia del trabajador y todos aquellos que le rodean. Esto ya es considerado antes, el acuerdo voluntario celebrado por el empleador y el trabajador que es contrato, con todas sus cláusulas y condiciones si esta así lo requiera. (muñoz, 2009, p.45)

### 2.2.12.2. Características del contrato de trabajo

Muñoz (2009), indica que las características del contrato de trabajo son las siguientes:

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

### 2.2.12.3. Los sujetos del contrato de trabajo

Muñoz (2009), sostiene que los sujetos del contrato de trabajo son:

**a). El empleador:** es una persona natural o jurídica a su vez, con competencia en el ámbito público como también en lo privado, y está encargado fundamentalmente en recepcionar el servicio prestado por parte del trabajador.

Cumple con ciertas características:

- Es aquel que solicita el servicio de terceros sean profesionales o mano de obra no califica.
- El encargado de recepcionar el servicio que solicita.
- Puede ser cualquier tipo de carácter natural o jurídico.
- brinda una actividad exclusivamente de interés de empleador.

**b). El Trabajador:** es aquel sujeto que se encarga de desarrollar las funciones del servicio solicitado, tiene carácter voluntario y se rige a ser subordinado y acto seguido a cambio del servicio prestado tiene que ser remunerado.

Características:

- Es una persona natural y cumple la función de prestar un servicio.
- No se puede delegar funciones a terceros por lo tanto para desarrollarlo debe ser personal.
- En ocasiones el trabajador cumple las funciones de empleador, siempre y cuando el servicio que está prestando requiera de más trabajadores a su cargo.
- El trabajador tiene carácter de irremplazable cuando no pudiera desarrollar el ejercicio de sus funciones, si este caso se diera se estaría generando un nuevo vínculo laboral, pero con las mismas actividades.

#### 2.2.12.4. Los contratos de trabajo de locación de servicios

Diaz (2009), “son contratos especiales, utilizadas esencialmente cuando existe una necesidad específica por parte de una entidad privada. Cabe recalcar según el autor, que no solo sirve para entidades privadas sino también para el sector público, pero limitadas en muchos extremos porque la norma no les ampara.” (p.88)

Diaz (2009), señala que “Son contratos a plazo determinado y requeridos de acuerdo a su necesidad, es decir que, a la suscripción de ello, expresamente se señala que tendrá un tiempo

determinado para desarrollar el servicio y al culminarlo requiera dejar sin efecto todo tipo vínculo laboral. Tal es el efecto de esta doctrina y que el autor señala que, el límite de plazo máximo para la duración de esta modalidad de contrato, es de cinco años, denominado plazo determinado. Superado el límite corre el riesgo el empleador de considerar el contrato de modalidad temporal por un contrato de modalidad indefinida.” (p.89).

#### 2.2.12.5. Características legales de los contratos civiles

Díaz (2009), establece primero que:

“Este tipo de contratos se celebran entre personas naturales, no jurídicas, es decir, que los firmantes deben cumplir con las siguientes características”:

- Tienen que estar capacitadas legalmente para celebrar el contrato.
- Deben ser mayores de edad (más de 18 años).
- En caso de que no sean mayores de edad, deben tener el aval de alguno de los padres o representante.

Este criterio también incluye a los menores emancipados. Ahora bien, los contratos civiles deben cumplir con las siguientes características legales:

- a) **Consentimiento:** todas las partes deben celebrar el contrato a voluntad y en libertad.
- b) **Objeto:** el motivo por el cual se celebra un contrato debe ser lícito, además de posible y determinado. En esta parte se detallan las condiciones o los servicios que deben cumplir las partes que celebran el contrato.
- c) **Causa de la obligación:** es la justificación del porqué se debe cumplir con lo pactado. Tiene que ser lícita, verdadera y existente.

- d) **Capacidad de las partes:** es uno de los elementos más importantes porque es el que regula la capacidad de los involucrados para celebrar el contrato.

Es importante saber que, si se incumple o hace falta alguno de los elementos anteriores, cualquiera de las partes puede solicitar la nulidad.

#### 2.2.12.6. Tipología (clases)

Espinoza (2008), considera que:

“Existe tres grupos de contratos de trabajo sujetos a modalidad, y estos son:

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

#### 2.2.13. Desnaturalización de un contrato civil

Diaz (2009), “la desnaturalización de un contrato civil, se da siempre y cuando este pase a ser de modalidad determinada a modalidad indeterminada. Esto quiere decir que, la naturaleza de un contrato sujeto a modalidad en un tiempo límite, incumplido el acuerdo por la parte empleadora automáticamente la modalidad hace un cambio pasando a ser un contrato indefinido. Así también el autor señala otras modalidades de desnaturalización del contrato sujeto a modalidad”, y estos son:

- Que el trabajador continúe laborando después de haber cumplido el tiempo estipulado en el contrato.

- Si el trabajador que está cubriendo suplencia, continúe en el cargo y el titular no haya regresado al desarrollo de sus funciones.
- Cuando el trabajador haya demostrado que en su contrato sujeto a modalidad de trabajo haya habido fraude en alguna de sus cláusulas. (Díaz, 2009, p.90)

#### 2.2.14. La extinción del contrato de trabajo

Da a conocer que la extinción del contrato de trabajo, se da fundamentalmente por la desvinculación de las partes, estas son el empleador y el trabajador, la cual genera consecuencias, en la que el empleador no está en el deber de seguir pagando los respectivos honorarios y el trabajador no se encuentra obligado a seguir prestando sus servicios, por no existir el vínculo laboral. (MTPE, 2019).

##### 2.2.14.1. Causas de la extinción del contrato de trabajo

Mtpe (2019), señala cuáles son las causas de la extinción del contrato de trabajo:

- **Fallecimiento del trabajador:** Considerando que la prestación del servicio es de manera personal, el contrato se extingue con la muerte de este, pero no desvincula el carácter remunerativo, pudiendo ser beneficiarios sus familiares directo.”
- **Fallecimiento del empleador en caso sea persona natural:** Considerando que esta causa esta entendible, el ministerio de trabajo, da a conocer una excepción para ello, la cual es llegar a un acuerdo con los herederos para prolongar el contrato del trabajado máximo por un año, pero remitiendo una copia del contra al ministerio de trabajo para dejar constancia de ello.

- **Renuncia:** Considerado decisión unilateral por parte del trabajador y tendrá que ser presentado de forma escrita en un periodo de 30 días antes de esta. El empleador está obligado a aceptar la renuncia en el plazo determinado por ley y esta así lo requiere, si no con mutuo acuerdo por ambos en un plazo de tres días quitar el vínculo laboral que hasta ese entonces existe.
- **Vencimiento del plazo de los contratos de trabajo sujetos a modalidad:** Refiere que se da por el cumplimiento de los plazos establecidos en el contrato. Si por cosas del destino el trabajador una vez culminado el contrato de trabajo siguiera laborando, pasaría de ser un contrato sujeto a modalidad con tiempo determinado a un contrato de tiempo indeterminado.
- **Mutuo acuerdo entre ambas partes:** Tomando como referencia que el contrato de trabajo es la manifestación de voluntad, también este órgano nos explica que es voluntad de las partes culminar el contrato, llegando a un mutuo acuerdo y corresponde el pago de los beneficios sociales como corresponda.
- **Invalidez absoluta permanente:** Con esta causal, automáticamente y siendo derecho del trabajador, se extingue la relación empleada – trabajador, debiendo hacerse presente mediante un documento formal el Ministerio de Salud o Es salud indicando la condición del trabajador.
- **Jubilación:** Es el cese definitivo de la relación laboral, por haber cumplido el tiempo de servicio establecido por ley.
- **Despido:** Son las consecuencias de los malos hábitos dentro del trabajador en su centro de labores, generalmente se da por faltas graves cometidas hacia su empleador, no es

de carácter absolutorio, porque se puede subsanar esto mediante alguna causa justa y que la ley lo ampara.

- **Terminación de la relación de trabajo por causas objetivas:** Se da de carácter casual, siempre y cuando la empresa haya tenido problemas institucionales y/o económicos.

## **2.2.15. La remuneración y los beneficios sociales**

### 2.2.15.1. La remuneración

Huaroma (2018), define “la remuneración, es la retribución que realiza el empleador por el servicio prestado por parte del empleado, considerado como una fuente de motivación por el libre desempeño de sus funciones. Toda persona tiene derecho a obtener un beneficio (pago, intercambio de bienes, etc.), por haber trabajado bajo subordinación y cumpliendo todas las necesidades que su empleador lo requiera.” (p.53)

### 2.2.15.2. Los beneficios sociales

Huaroma (2018), indica que “los beneficios sociales, son todas las consecuencias remunerativas obtenidas bajo cualquier régimen laboral que vienen cumpliendo los trabajadores. También considera que son las relevancias monetarias en base al sueldo que percibe el trabajador. Por su parte el empleador está obligado a brindar todos los beneficios estipulados en la norma.”. (p.56)

### 2.2.15.3. Clases

#### 2.2.15.3.1. Asignación familiar

Huaroma (2018), “la asignación familiar, es un beneficio que percibe todo empleador del ámbito privado, consistente en el 10% del sueldo mínimo, para todos aquellos trabajadores que demuestren su carga familiar. Esto lo pueden hacer presentado la copia simple del DNI de su menor hijo, obtendrán este beneficio hasta que el menor cumpla la mayoría de edad (18 años). La ley también ampara la prolongación de la asignación familiar a todos aquellos trabajadores que demuestran que sus menores hijos vienen cursando estudios superiores, esto se prolonga hasta que el hijo cumpla 24 años.” (p.57)

#### 2.2.15.3.2. Gratificación

Huaroma (2018), señala “la gratificación, es un beneficio monetario que percibe el trabajador por parte de su empleador, por el desempeño de sus funciones que ha venido desempeñando de forma mensual por el periodo de un año consecutivamente. La gratificación es la relevancia del sueldo que percibe el trabajador, es decir no tiene un monto determinado en dinero que se especifique. Nuestra legislación ampara dos tipos de gratificación de forma anual, una otorgada en fiestas patrias (mes de julio) y las otras fiestas navideñas (mes de diciembre). Si existiera el caso que el empleador no cumpla con laborar 12 meses consecutivamente, podrá obtener este beneficio, pero con la denominación de gratificaciones truncas que será a un equivalente del sueldo que percibió el trabajador.” (p.59)

#### 2.2.15.3.3. Compensación por tiempo de servicio (CTS)

Huaroma (2018), define “la CTS, es un beneficio otorgado al trabajador por el tiempo que brindo sus servicios al empleador, considerado como un seguro por desempleo pero que por ley le corresponde. Para calcular este beneficio implica aplicar cierta formula muy distinta a los beneficios explicados líneas arriba. Se encuentra amparado en la norma D.S No. - 001- 97-TR, la

cual indica ciertas características para poder agenciarse de este beneficio, como son haber trabajado por lo menos 4 horas diarias, también treinta días calendarios de préstamo del servicio. La CTS podrá ser depositada en una cuenta bancaria de libre disposición del trabajador, dos veces al año, cada quincena de mayo y noviembre. Fórmula.  $R. \text{ computable} / 12 \times \text{No- de meses laborados.}$ ” (p.61)

#### 2.2.15.3.4. Vacaciones

Huaroma (2018), define “las vacaciones, es otro tipo de beneficio para el trabajador y que consiste en el descanso por haber cumplido un determinado tiempo de servicio (12 meses consecutivamente). Cabe resaltar que este descanso es remunerado a un sueldo normal que viene percibiendo el trabajador y que cumplido este beneficio puede retomar sus labores con completa normalidad. Las vacaciones se encuentran amparadas en nuestra carta magna específicamente en el artículo 25.” (p.63)

### 2.3. Marco Conceptual

- **Argumentar:**

Maccormick (2010), “a través de una explicación más amplia de las razones substantivas en la argumentación práctica pura y la argumentación institucional que aplica «razones autoritativas» como fundamento para las decisiones jurídicas, hacia una explicación inicial de la naturaleza y ubicación del razonamiento interpretativo jurídico. Seguidamente explora las tres principales categorías de los argumentos interpretativos, los argumentos lingüísticos, los argumentos sistémicos y los argumentos teleológicos/deontológicos, y examina el problema de los conflictos de interpretación y su resolución. Su conclusión es que la argumentación jurídica es sólo parcialmente autónoma, dado que tiene que ser integrada dentro de elementos más amplios de la argumentación práctica.” (p.23)

- **Calidad:**

Guerrero (2017), “la calidad de una sentencia se refiere a la excelencia, precisión y fundamentación jurídica de la misma. Una sentencia de calidad es aquella que cumple con los estándares legales, argumenta de manera sólida y coherente, y proporciona una resolución justa y equitativa. La calidad de una sentencia se evalúa en función de diversos criterios, como la aplicación correcta de la ley, el análisis exhaustivo de los hechos, la coherencia en la argumentación y la claridad en la redacción. Una sentencia de calidad es fundamental para garantizar la justicia y la protección de los derechos de los partes involucrados en un caso.” (p.41)

- **Distrito Judicial:**

“Un Distrito Judicial es una división geográfica dentro de un país o estado que se utiliza para administrar y llevar a cabo procesos judiciales. Cada distrito judicial tiene su propio sistema judicial y tribunales encargados de resolver casos dentro de esa región específica un distrito

judicial es la subdivisión territorial del Perú para efectos de la organización del Poder judicial.”(poder judicial, 2018, p. 23)

- **Expediente:**

Es el conjunto de documentos que conforman la historia judicial de un conflicto, es decir, todas las actuaciones procesales realizadas.

Kluger (2009), “el objeto del expediente judicial puede representar para la investigación histórico-jurídica, con particular referencia para análisis del contenido, así como el aporte que las otras disciplinas o enfoques dentro de una misma disciplina, que utilizan también el expediente judicial como fuente, pueden hacer a la historia del derecho. (p.6)

- **Proceso Judicial:**

El proceso Judicial es el conjunto de tramites o actos realizados ante una autoridad judicial para resolver un conflicto de intereses entre varias partes aplicando la ley vigente.

“Es la actividad Judicial ordenada a resolver pretensiones, la cual se desarrolla con arreglo y observancia a unos principios, reunidos en el concepto de justicia, y particularizados en las normas de procedimientos, y las propias de cada proceso.” (Judiciales, 2017, p.40)

## **2.4. Hipótesis**

### 2.4.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales, en el expediente N: 00040-2017-0-1217-Jr-La-01; Distrito Judicial del Huánuco –Huánuco, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

### 2.4.2. hipótesis específico

- De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales, 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 desnaturalización de contrato y beneficios sociales 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 descriptivo:** Este nivel de investigación se utiliza para describir las características de un fenómeno o la relación entre variables.

“el objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas”. (Guevara, 2020, p.171)

“Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables y aun cuando no se formulen hipótesis, tales variables aparecen enunciados en los objetivos de investigación” (Arias,2020, p.68).

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

Sánchez (2018), señala que:

“el enfoque cualitativo nos permite capturar la complejidad y la riqueza de los fenómenos sociales, y nos ayuda a comprender el contexto en el que se desarrollan.”

**3.1.3. Diseño** (Conjunto de métodos que se usan para recolectar y analizar a la variable)

- **No experimental:**

Creswell (2018), señala que “el diseño de investigación no experimental se basa en la observación y recopilación de datos en su forma natural, sin intervenir o manipular las variables

independientes; Se utiliza para describir, explorar y analizar relaciones entre variables sin establecer una relación causal directa. “los diseños de investigación no experimental son útiles,”. (p.127)

- **Transversal:**

“ el diseño de investigación transversal es útil para obtener una instantánea de una población en un momento dado, lo que permite describir y analizar las características y relaciones de interés”. (Bryman, 2016, p.89)

- **Retrospectiva:**

Ochoa & yunkor (2019), se centra en analizar datos y eventos pasados para identificar relaciones y patrones. Se utiliza para investigar la relación entre una variable dependiente y uno o más variables independientes, y busca determinar si existe una asociación entre ellas. “El diseño de la investigación retrospectiva es especialmente útil cuando se desea analizar la relación entre variables en un contexto temporal y examinar eventos que ya han ocurrido” (p.90)

### **3.2. Unidad de análisis**

“la unidad de análisis es el nivel de observación que se utiliza para recolectar datos y analizar las variables en un estudio”. (Babbie,2016, p.32)

La unidad de análisis en esta investigación estuvo conformada por dos sentencias de primera y segunda instancia, ambos provienen de un solo proceso judicial. La elección del proceso judicial se realizó mediante un método no probabilístico.

### **3.3. Variables. Definición y operacionalización**

#### **3.3.1. Variables**

Tintaya (2015), es un estudio señala que:

“La investigación que constituyen todo a aquello que se mide, la información que se recolecta los datos que se recaban con la finalidad de responder las preguntas de investigación, las cuales se expresan en los objetivos.” (p.26)

#### **3.3.2. Operacionalización de una variable:**

Tintaya (2015), “está estrechamente vinculada al tipo de técnica o metodología empleada para la recolección de los datos, en líneas generales, pueden ser cualitativas o cuantitativas, La operacionalización de una variable implica definir y medir de manera concreta y observable un concepto abstracto.

La operacionalización de la variable se representa en el: Anexo 3.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de Información**

- **Técnica empleada:**

Arias (2020), dice:

“Nos referimos normalmente al conjunto de reglas, procedimientos, que se implementan para cumplir un objetivo determinado y concreto. Este concepto puedo aplicarse a diversas áreas, desde el arte, el deporte, las ciencias y cualquier actividad humano.” (p.27)

- **La Observación es:**

Arias (2020), “es uno de los primeros pasos de cualquier investigación que se rija por el método empírico- analítico, que es un modelo posible del método científico, muy empleado en las ciencias naturales y en las ciencias sociales. En ese sentido, la observación consiste en la recopilación directa de datos a partir de la naturaleza mediante trabajos de campo o trabajos de laboratorio.” (p.30)

- **Análisis de contenido:**

Krippendorff (2018), “el análisis de contenido es una técnica sistemática y objetiva para descubrir y comprender los significados presentes en el contenido de los mensajes”.

El análisis de contenido es una técnica de investigación que consiste en examinar y analizar el contenido de textos, documentos o medios de comunicación para obtener conclusiones e interpretaciones sobre un tema de estudio. (p.76)

- **Instrumento empleado:**

Hair (2019), “los instrumentos de investigación son herramientas diseñadas para recopilar datos de manera sistemática y objetiva, permitiendo a los investigadores obtener información relevante para su estudio, en la metodología de investigación, un instrumento se refiere a una herramienta o medio utilizado para recopilar. (p.42)

La representación del instrumento se encuentra en el **Anexo 4**.

- **Lista de cotejo:**

Según, Gomez, salas & umaña (2013), dice que:

“Es un instrumento de evaluación que contiene una lista de criterios o desempeños de evaluación, previamente establecidos, en la cual únicamente

se califica la presencia o ausencia de estos mediante una escala dicotómica,”. (p.31)

En la metodología de investigación, una lista de cotejo es una herramienta utilizada para verificar la presencia o ausencia de elementos o comportamientos específicos durante la recopilación de datos.

### **3.5. Método de análisis de datos**

Los procedimientos comprenden desde el recojo de datos, obtención de resultados y análisis respectivamente. Se inicia con el reconocimiento de los criterios (indicadores de calidad) en el texto de cada sentencia en el orden establecido en la lista de cotejo, verificando la existencia o inexistencia. Una vez recolectados los datos son agrupados en 5 niveles, estos son: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. Cada nivel tiene una representación numérica, dependiendo del número de indicadores encontrados. Para la obtención de los resultados de cada sentencia agrupan los resultados parciales, primero de las sub dimensiones y luego de las dimensiones y la unión de estos resultados de las dimensiones conducen a la determinación de los resultados consolidados para cada sentencia. (**Anexo 5**).

Barrera (2023), “los métodos de análisis de datos son técnicas y herramientas que se utilizan para procesar, interpretar y extraer información útil a partir de conjunto de datos. Estos métodos pueden a diferentes a diferentes tipos de datos, como datos numéricos, textuales o multimedia, y son fundamentales para comprender los patrones y tendencias ocultas en los datos, lo que puede ayudar a tomar decisiones más informales y eficaces.” (p.69)

Finalmente, los resultados se presentan en cuadros.

### 3.6. Aspectos éticos

En la elaboración de la investigación se tiene en cuenta los principios de justicia, buena fe, veracidad, respeto a las personas, a la intimidad, la dignidad y derechos de autor y propiedad intelectual.

Manjarres (2013), “toda investigación que incluya sujetos humanos debe ser realizada de acuerdo con los principios éticos básicos: el respeto a las personas, la beneficencia, la no maleficencia y la justicia. El primero se refiere en primer lugar a la autonomía, que es el respeto a la autodeterminación de todo aquel capaz de hacerlo, y en segundo lugar a la protección de datos de las personas con autonomía disminuida o afectada”. Otros principios son: “**Respeto y protección de los derechos de los intervinientes como es la dignidad**”. También se aplican los principios de: **beneficencia, no maleficencia:** durante la investigación y con los hallazgos encontrados asegurando el bienestar de los participantes a través de la aplicación de los preceptos de no causar daño, reducir efectos adversos posibles y maximizar los beneficios. **Integridad y honestidad:** que permita la objetividad imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación y **Justicia:** a través de un juicio razonable y ponderable que permita la toma de precauciones y limite los sesgos, así también, el trato equitativo con todos los participantes” (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2024 y Defensoría del Pueblo, 2019)

#### IV.RESULTADOS.

**Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Desnaturalización de contrato y beneficios sociales**

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

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

Cuadro 1, Evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango: muy alta, porque, su parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de calidad: alta, muy alta y alta, respectivamente.

**Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Desnaturalización de contrato y beneficios sociales**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las Dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 -16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]				
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta					38		
		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	20	[17 - 20]						Muy alta	
								X		[13 - 16]						Alta	
		Motivación del derecho						X		[9- 12]						Mediana	
								X		[5 -8]						Baja	
	Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia		1	2	3	4	5	10							[9 - 10]	Muy alta
								X		[7 - 8]						Alta	
		Descripción de la decisión						X		[5 - 6]						Mediana	
								X		[3 - 4]						Baja	
									[1 - 2]	Muy baja							

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

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

## V. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre: desnaturalización de contratos y beneficios sociales; expediente. n: 00040-2017-0-1217-jr-la-01; emitida por los órganos jurisdiccionales del distrito judicial de Huánuco-2024, la idea que se señala en los objetivos fue: conocer o determinar la calidad de cada una de las sentencias, de acuerdo o criterios existentes en la doctrina, la normatividad y la jurisprudencia. por lo tanto, luego de aplicar los procedimientos y criterios establecidos en este estudio; se recogió los datos y se ordenaron, resulta que ambas sentencias son de muy alta calidad y la explicación es:

El petitorio en la demanda es: que por mandato Judicial los contratos civiles suscritos con la empresa privada, se declaren desnaturalizados, y le paguen los beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificación, escolaridad) y Reintegro Remunerativos, Pactos Remunerativos y otros.

Conforme los documentos incorporados y la declaración de ambas partes, quedo probado la prestación de servicios y la forma de contratarlo y el periodo trabajado fue como sigue:

- Sin contrato, el recurrente ingreso a laborar el 01/03/ 2000 hasta 29/09/2005, donde no existe medio probatorio que acredite la labor realizada por el demandante a favor de la empresa demandada.
- Contrato de Locación de servicios y adendas de 03/01/2006 hasta el 30/06/2010, fecha en la que fue despedido de manera arbitraria basado solo en la causal de termino de contrato.

La desnaturalización se declaró fundada, porque el contrato de locación de servicios si bien genera un vínculo contractual entre el locador y la entidad contratante, pero no genera

subordinación entre ambos, se rige por las reglas del código civil, es una forma de prestar servicios que se puede hacer desde el domicilio del locador, no necesariamente ir algún centro laboral; salvo a pedir alguna información de forma física, pero; en el caso del demandante si tenía que ir, porque era obrero de servicios para labores especializadas de apoyo a las actividades de control al comercio y transporte ilegal de hoja de coca.

Sanguinetti (2000), “un Contrato de Locación de Servicios “ha venido operando como mero negocio jurídico de cobertura para quienes pretenden evitar la aplicación del Derecho Laboral a ciertas actividades que se desarrollan con grados de independencia organizativa o técnica superiores a los normales u ordinarios pareciendo la subordinación disimulada por un manto aparente de autonomía, como ejecuciones de obra en las que el resultado debido no se aprecia con suficiente nitidez”. Consecuentemente, un Contrato de Locación de Servicios viene usado como instrumento de evasión de la legislación laboral con el fin de evitar los costos que conllevan el reconocimiento de los derechos laborales.

Pero, sí se revisa el artículo 1764° del Código Civil como aquel acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”; siendo por lo tanto el elemento esencial de este contrato la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios. Señalan que al régimen laboral que aplican a los que prestan sus servicios como obreros, a estos servidores se les aplica el régimen laboral de la actividad privada y se les reconoce los derechos y beneficios que le compete a dicho régimen, que está señalado en el decreto supremo N° 003-97-TR, La que aprobó el decreto legislativo 728 (ley de productividad y competitividad laboral) y posee el tiempo de servicios y demás derechos sociales en función al tiempo laborado.

Siendo así, aplicando el marco legal correcto al caso de la demandante, y habiendo demostrado que si fue obrero de la empresa privada, en el área de servicios para labores especializadas de apoyo a las actividades de control al comercio y transporte ilegal de hoja de coca, al margen del tipo de contrato que le hayan hecho firmar, lo cierto es el marco legal aplicable en el caso de autos, también la presunción de laboralidad, con las razones antes señaladas y los medios de prueba valoradas conforme lo establece; el Tribunal Constitucional en el Exp. Nro.1193-2011-AA, También señala la Jurisprudencia ha establecido en un caso similar, la desnaturalización de contratos que se ha configurado en el caso de autos la casación Laboral N° 13114-2013, CUSCO, y la casación. Lab. N° 18623- 2015 Huánuco; ha señalado en el considerando Décimo Octavo; para ello es lo que señala la ley 728; y en aplicación de la PRIMACIA DE LA REALIDAD; que explica que prevalece más lo hecho que se ha escrito, en los contratos lo correspondió fue declarar “desnaturalizado” los contratos de locación de servicios (desnaturalizar que significa obrar en contra de la razón y la ley); entonces lo que procedía es reconocerle los derechos laborales del régimen laboral correcto aplicable, de acuerdo al tiempo laborado.

“Haciendo los cálculos en la sentencia se fijó la suma de: S/.22,447.53, integrado por pago de gratificaciones, pago de CTS, Pago de vacaciones y otros; más los intereses legales a liquidarse en ejecución de la sentencia. lo que fue confirmado en parte por la sala revisora.”

También podemos mencionar, que es este caso las sentencias revelan aplicación del principio de motivación, por las decisiones que tienen fundamentos que justifican la decisión adoptada, asimismo tiene un texto claro comprensible.

## VI. CONCLUSIONES

“Se concluye lo siguiente: que ambas sentencias son de muy alta calidad sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales; expediente N: 00040-2017-O-1217-Jr-La-01; del Distrito Judicial – Huánuco 2024. Porque en las sentencias los derechos reclamados por la demandante fueron amparados, por lo que se puede decir que logro recibir la protección del Estado a lo que se puede llamar tutela jurisdiccional efectiva. Y acotando más razones se indica lo siguiente:

1. Se hizo prevalecer lo que dispone la constitución, en el sentido que los derechos laborales son irrenunciables, al margen que a un trabajador le hagan firmar contratos que allanaron sus derechos, en la vía judicial, por todos estos fundamentos debe ampararse la demanda, habiendo valorado los medios probatorios en forma conjunta, acreditándose el vínculo laboral del demandante con la empresa demandada no habiendo desvirtuado la empresa demandada, el FALLO: Declarando FUNDADA, en parte la demanda interpuesta por “B”, contra contra la EMPRESA “E”, sobre desnaturalización de los contratos civiles, reconociendo al demandante como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada y el pago de los beneficios sociales dejados de percibir.
2. Se aplicó un principio lógico, que es el PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD, porque debe prevalecer lo que es visible lo que es real no lo que está escrito en los contratos.
3. La desnaturalización de declaró como tal, porque quedo demostrado en el proceso que, si bien hubo contrato de locación de servicios y adendas, las actividades que se realizaron no eran como debería ser, en el caso de locación de servicios no debería haber

subordinación, pero en la realidad si hubo, la demandante no debería asistir al centro de trabajo, pero la demandante si asistía al centro de trabajo, bajo las órdenes de un jefe. En síntesis, en realidad se actuaba, al contrario de lo que decían los contratos (locación de servicios).

4. En su parte considerativa se pudo determinar la aplicación del principio de limitación de la apelación, dando a conocer que solo absolverá los extremos que han sido sujetos a apelación, es decir la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación. Asimismo, el colegiado considero excesivo el monto de la primera sentencia, la cual según los argumentos facticos y amparados bajo ley se determinó a la reducción de un monto prudente y razonable. En su parte resolutive se pudo determinar que, se confirmó en parte las sentencias que sigue:

ORDENA que la empresa demandada otorgue el Certificado de Trabajo al demandante.

CONDENESE a la empresa demandada el Pago costos procesales (Honorarios Profesionales), que se liquidó en ejecución de sentencia conforme se tiene señalado.”

REVOCARON: La citada sentencia en el extremo que fija la suma de TREINTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CUATRO CON 84/100 SOLES (S/ 37,874.84); y,

REFORMÁNDOLA, FIJARON la suma total de S/ 22,447.53 (veintidós mil cuatrocientos cuarenta y siete con 53/100 soles), e INFUNDADA respecto al pago de Bonificación Por Cierre de Pacto Colectivo

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Debería realizar mayor control en la potestad de contratar que tienen las entidades públicas, dicho control podría ser por intermedio del Ministerio de trabajo, Sunafil y hasta la defensoría del Pueblo. Para evitar el allanamiento del derecho de los trabajadores.
2. Asimismo, que a nivel judicial se siga redactando en forma clara las resoluciones judiciales, en ambas sentencias se comprende las razones de hecho y las de derecho que se tuvo en cuenta para decidir.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, A. & Morales, C. (2005). Compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación. España: Sociedad Española de Revista de calidad asistencial. <https://core.ac.uk/download/pdf/214844963.pdf>
- Almario, S., & Monsalve, M. (2019). Desnaturalización de los Contratos de prestación de servicios entre particulares y el estado colombiano en el período 2008-2018. Universidad La Gran Colombia–Tesis para obtener el grado de Especialista en Derecho Administrativo]. Recuperado de <https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6238/A>.
- Aranda, M. (2020). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00968-0-02017-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo: Huaraz, distrito judicial de Ancash-Perú. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/25640>
- Arias, G. (2020). Diseño y metodología de la investigación. Colombia: Enfoques Consulting EIRL. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- Babbie, E. (2016). Definición, la operacionalización de una variable. Estados Unidos :The practice of social research. centage learning.
- Barrera, V. (2023). Desarrollo de herramientas cuantitativas para asistir en la toma de decisiones médicas relacionadas a discapacidades motrices. Ciencia, Docencia y Tecnología Suplemento. Recuperado a partir <https://pcient.uner.edu.ar/index.php/Scdyt/article/view/1666>
- Bryman, A. (2016). Diseño de investigación transversa o transeccional. Britanico Inglaterra: arseting
- Cárdenas, J. (2018). Actos Procesales y Sentencia. Recuperado de: Juristas Editores. <http://josecardenas.blogspot.com/2008/01/actos-procesales-y-sentencia.html>
- Cardona, A.(2023). El contrato de prestacion de servicios estatal y su desnaturalización por parte de las entidades publicas. colombia: Segunda Edición.

- Carrera, R. & Humala, M. (2023). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre la nulidad del acto jurídico, en el expediente N° 00417-2012-0-2501-JR-CI-02, del distrito judicial del Santa-Chimbote.
- Chujandama, S. (2020). caracterización sobre proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; distrito judicial de Ancash. Perú  
<https://hdl.handle.net/20.500.13032/17777>
- Creswell, j. (2018).Diseño de investigación no experimental. Research design:Qualitative,quantitative, and mixed methods approaches, Estados Unidos: Sage Publications.
- Díaz, F. (2009). El Contrato de Trabajo de locación de servicios, Sujeto a Modalidad. Recuperado de: <https://ajdtssgc.org/2009/12/el-contrato-de-trabajo-peruano-sujeta-a-modalidad/>
- Ferrer, J. (2017). Apuntes sobre el concepto de motivación de las decisiones judiciales. Universitat de Girona, España Recuperada de:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-02182011000100004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182011000100004)
- Figuroa, I. (2016). Calidad De Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre Reposición Laboral, En El Expediente N° 00033-2015-0-0201-Jr-La-01, Del Distrito Judicial De Ancash-Huaraz. Recuperado de:  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1535/CALIDAD\\_DE\\_SENTENCIAS\\_INCAUSADO\\_FIGUEROA\\_GONZALE\\_S\\_IVETTE\\_MELINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1535/CALIDAD_DE_SENTENCIAS_INCAUSADO_FIGUEROA_GONZALE_S_IVETTE_MELINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, A.& Pérez, J. (2012). Las competencias laborales: una construcción recíproca entre lo individual y lo grupal. Enseñanza e investigación en psicología. México: Jurista Editores
- González, A. (2018). El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia: Juristas Editores.<https://hdl.handle.net/10983/20095>

- Gonzales, J. (2006). Fundamentos de las sentencias y la sana crítica. Revista Chilena de derecho. Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372006000100006](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372006000100006)
- Gómez, G., Salas, N & Umaña, C. (2013). Consideraciones técnico-pedagógicas en la construcción de listas de cotejo, escalas de calificación y matrices de valoración para la evaluación de los aprendizajes en la Universidad Estatal a Distancia. Jurista Editores
- Guerrero, J. (2017). calidad de sentencias y su cumplimiento de las garantías de la administración. Perú: lp. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21627>
- Guevara, E. (2020). La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación. Perú: Editores art. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/182854>
- Hair, J.(2019). en la metodología de investigación un instrumento. Multivariate data analysis.Estados Unidos :cengage Learning.
- Huaroma, D.(2018). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos modales y reconocimiento de pago de honorarios; Expediente N° 05738-2014-0-1601-JR-LA-04; distrito judicial de La Libertad-Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/15912>
- Jurista Editores (2019). Derechos de la persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley-Lima.
- JUDICIALES, A. D. L. P. (2017). EL CONCEPTO DEL PROCESO JUDICIAL Y SU FINALIDAD. El proceso civil a partir del Código General del Proceso, Perú: Segunda Edición.
- Krippendorff, K. (2018). Metodología , el analisis de contenido. content analysis: An introduction to its methodology. sage publications.
- Kluger, V. (2009). El expediente judicial como fuente para la investigación histórico-jurídica: Su utilidad para el estudio de la historia de la familia colonial iberoamericana. Buenos Aires: Revista de historia de Derecho.

- López, R. (2017). La prueba en el nuevo proceso laboral peruano. Huaraz, Perú: EDITORIAL FFECAAT EIRL. <https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/34915/>
- Malhotra,N. (2008). investigación descriptiva, Investigación de mercados: un enfoque aplicado. Estados Unidos: Pearson educación.
- Manjarrés, S. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. Enfermería en cardiología, España: revista científica e informativa de la Asociación Española de Enfermería en Cardiología.
- Miranda & Amado. (2023). Estudio y consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el sector público. Perú: Estudio Jurídico. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/124962>
- Ministerio de trabajo promoción y Empleo (2019). Causas de la extinción del contrato de trabajo, Perú: Segunda Edición. <https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/>
- Monsalve,M. & Almario, S. (2019). Desnaturalización de contratos de prestación de servicios entre particulares y el estado colombiano en el periodo 2008- 2018. colombia: gaseta juridica.
- Morales, B.(2023). Formación dual en la inserción laboral de estudiantes universitarios, Lima Norte: primera edición; <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105961>
- Muñoz, J. (2009). El contrato de trabajo. Recuperado de: Perú [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:HITSfn4oJt0J:www.usmp.edu.pe/derecho/6ciclo/derecho\\_laboral\\_I/sinopticos/Dr\\_Munoz/DLIELCONTRATODETRABAJO.ppt+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:HITSfn4oJt0J:www.usmp.edu.pe/derecho/6ciclo/derecho_laboral_I/sinopticos/Dr_Munoz/DLIELCONTRATODETRABAJO.ppt+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)
- Ochoa, J., & Yunkor, Y. (2019). El estudio descriptivo en la investigación científica. Perú: Acta jurídica peruana. <http://201.234.119.250/index.php/AJP/article/view/224>
- Oviedo, L. (2008). Fijación de Puntos Controvertidos. Recuperado de: <http://catedrajudicial.blogspot.com/2008/09/fijacin-de-puntos-controvertidos.html>

- Paredes, G. (2018). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 00042-2012-0- 2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes -Recuperado de:  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2832/CALIDAD MOTIVACION PAREDES DOMINGUEZ GREGORIO BERNARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2832/CALIDAD_MOTIVACION_PAREDES_DOMINGUEZ_GREGORIO_BERNARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paredes, I. (2029). La libertad de trabajo comprende de manera enunciativa, Ayacucho: Editores Juristas. <https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/>
- Pérez, J & Gardey, A. (2016). El contrato de trabajo, Perú: Editorial Peruano.
- Pérez, J & Merino, M. (2022). Resolución judicial - Qué es, clasificación, definición y concepto. Disponible en <https://definicion.de/resolucion-judicial/>
- Poder Judicial (2018). Distrito Judicial es una división geográfica dentro de un País, Perú: Diario el Peruano.
- Priori, G. & Prieto, R. (2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. Recuperado de <file:///C:/Users/Janith/Downloads/12007-Texto%20del%20art%C3%ADculo-47777-1-10-20150426.pdf>.
- Priori, G. y Pérez, R. (2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. IUS ET VERITAS, 22(45),334-345.Recuperado de:  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007>
- Putriano, C. (2018). Propuestas Para La Mayor Eficacia De Los Fallos-Sentencias Laborales. Jurídica Suplemento del Diario Oficial El Peruano. Recuperado de:  
[https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/09/13/cesar\\_puntriano\\_el\\_peruano\\_sentencias\\_laborales%20%283%29.pdf](https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/09/13/cesar_puntriano_el_peruano_sentencias_laborales%20%283%29.pdf)
- Rioja, A. (2013). La sentencia – Tipos de sentencia – Requisitos – Vicios. Recuperad de:  
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2013/07/04/la-sentencia-tipos-de-sentencia-requisitos-vicios/>

- Rojas, D. (2016). Factores influyentes en motivación y estrategias de aprendizaje en los alumnos de grado, Perú: Editores segunda Edición.
- Romero, F. (2012). El nuevo proceso laboral. Segunda edición. Lima – Perú: Grijley E.I.R.L.
- Rodríguez C. (2018). La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos, Perú: Editorial art.
- Saavedra, S. (2017). Criterios Técnicos de la Fijación de los Puntos Controvertidos en el Derecho Procesal Civil Peruano. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5700/Saavedra\\_ms.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5700/Saavedra_ms.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Sanchez, C.(2020). calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato. Pomabamba Perú : gasetta juridica.
- Sanchez, S. (2018). El perfil de la investigación cualitativa. Perú: jurista editores.
- Santos, M. (2015). Postulación y flexibilización de la congruencia. Recuperada de: <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/04/Postulacion-y-flexibilizacion-de-la-congruencia-DE-LOS-SANTOS-M.pdf>
- Salinas, Q. (2021). Proceso laboral y debido proceso: incidencia de la admisión de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Perú: editorial peruano
- Sanguinetti, R. (2000). El contrato de Locación de servicios. 2ª Edición, Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Socola, M. (2020). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00765-2016-0-0201-JR-LA-01, distrito judicial de Ancash, Huaraz.
- Tapullima, D. (2017). Calidad De Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre Pago Del Concepto De Productividad, En El Expediente N° 2015- 015843-0-1706-Jp-La-01, Del Distrito Judicial De Lambayeque – Chiclayo. 2017. Recuperado de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2083/PRO\\_CESO\\_ABREVIADO\\_TAPULLIMA\\_PASHANASI\\_DORIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2083/PRO_CESO_ABREVIADO_TAPULLIMA_PASHANASI_DORIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ticona, A. (2005). Las cargas del juez frente a los desafíos del precedente constitucional a propósito de la motivación y argumentación de los fallos, Perú: Derecho PUCP.
- Tintaya, C. (2015). Operacionalización de las variables psicológicas, Perú: Revista de Investigación psicológica.
- Torres, L. & Sanguinetti, R. (2020). Evaluación de técnicas jurídicas aplicadas en la casación laboral N° 19856-2016 Lima este, sobre nulidad de despido y otro, de la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica. Perú: juristas editores
- Universidad de Celaya. (2011). código éticos y responsabilidad Universitaria. México. Quinta Edición.
- vargas, C. (2021). calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios y otros. ancash: ULADECH-Institucional<https://hdl.handle.net/20.500.13032/23823>.
- Velarde, J. (2018). Crisis en el sistema judicial. ¡Problema y oportunidad! Recuperado de: <https://gestion.pe/opinion/crisis-sistema-judicial-problema-oportunidad-240242-noticia/>.

# ANEXOS

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA**

**TITULO: CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00040-2017-O-1217-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO. 2024**

/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
General	¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00040-2017-0-1217-JR-LA-01, del Distrito Judicial de – Huánuco.2024?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00040-2017-0-1217-JR-LA-01, del Distrito Judicial de– Huánuco. 2024?	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales, en el expediente N° 00040-2017-0-1217-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huánuco ambas son de rango muy alta, respectivamente.	<p>Tipo de investigación según el nivel de profundidad: descriptivo</p> <p>Tipo de investigación según el tipo de datos: cualitativa</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental – Retrospectivo y Transversal</p> <p>Técnicas de recojo de datos: la observación y análisis de contenido</p>
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.	<p>Instrumento de recojo de datos: Lista de cotejo</p> <p>Unidad de análisis: dos sentencias de primera y segunda instancia, pertenecientes a un solo proceso judicial.</p> <p>Criterios de elección del proceso judicial: pretensión judicializada de tipo laboral, con interacción de ambas partes; con aplicación de pluralidad de instancias y concluido por sentencias. La elección no fue aleatoria se aplicó el método por conveniencia.</p>
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia, desnaturalización de contrato y beneficios sociales, 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 desnaturalización de contrato y beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.	

## ANEXO 2. SENTENCIAS EXAMINADAS – EVIDENCIA DE LA VARIABLE EN ESTUDIO

SENTENCIAS DE PRIMERA INSTANCIA DEL EXPEDIENTE: N° 00040-2017-0-1217-JR-

LA-01

EXPEDIENTE : 00040-2017-0-1217-JR-LA-01  
DEMANDANTE : B  
DEMANDADO : EMPRESA “E”  
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y PGO DE BENEFICIOS SOCIALES  
SENTENCIA Nro. 20 – 2018.

Resolución N° 09.-

Tingo María, dos de febrero

Del año dos mil dieciocho----//

VISTOS: Puesto en Despacho para emitir decisión final.

### **PARTE EXPOSITIVA:**

Pretensión de la parte demandante

Mediante escrito de fojas 01 a 09, el demandante “B”, interpone demanda sobre Desnaturalización de Contrato y Beneficios Sociales, contra la Empresa “E”, solicitando que mediante sentencia se disponga:

La desnaturalización de los contratos civiles a contratos de trabajo, reconociendo al demandante como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada con los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen laboral, por el periodo laborado entre el 01 de marzo del 2000 al 30 de junio de 2016, con efecto retroactivo a la fecha de ingreso a laborar.

Cumpla con su obligación de pagar los beneficios sociales dejados de percibir, consistente en Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones, Vacaciones, Reintegro Remunerativos, Pactos Remunerativos, ascendente a la suma de S/. 166,630.57 nuevos soles; más los intereses legales.

Se disponga La entrega del Certificado de Trabajo. Así mismo el Reconocimiento de los Honorarios Profesionales por el patrocinio en el presente proceso, ascendente al 25% del total monto amparado, en el presente proceso, más los intereses legales.

Sustentando principalmente:

Que, el recurrente ingreso a laborar el 01 de marzo del 2000, para la sucursal Huancayo de la demandada LA EMPRESA “E”. Mediante contratos denominados “Contrato de Locación de Servicios para labores especializadas de apoyo a las actividades de control al comercio y transporte ilegal de hoja de coca”, con el único afán de eludir el pago de los beneficios sociales, hasta el 30 de junio del año 2010, fecha en la que fue despedido de manera arbitraria basado solo en la causal de termino de contrato.

Que, el demandante se desempeñó en el cargo de Auxiliar, bajo el cumplimiento de un horario de trabajo bajo subordinación y dependencia, la demandada no ha cumplido con pagar las remuneraciones del recurrente conforme a su política remunerativa, le abono sumas menores siendo su última remuneración la suma de S/. 940.00 nuevos soles mensuales, de lo que existe una diferencia de S/. 100.00 mensuales, por lo que se debe amparar el pago de los reintegros remunerativos, se han venido renovando los contratos mediante adendas lo que demuestra la simulación y fraude a la Ley, por la continuidad de la renovación contractual, por tanto se tiene que el recurrente ha laborado bajo un contrato a plazo indeterminado.

Que, la demanda ha omitido pagarle los derechos y beneficios laborales que corresponden a un trabajador a plazo indeterminado, asimismo no ha cumplido con pagarle los beneficios del Pacto Colectivo, que ha suscrito los convenios colectivos para los años 2004 hasta la fecha, asimismo es de aplicación el Principio de Primacía de la Realidad, por el cual debe primar los hechos a los documentos es decir se debe valorar el contrato realidad.

Contestación de la demanda:

A Fojas 306 a 308, “C”, representante de la Empresa “E”. contesta la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, solicitando se declare infundada, sustentando principalmente:

Que, no es cierto que el accionante haya trabajado para su representada, y que en una oportunidad por su trabajo el día 03 de febrero de 2001 se le pago la suma de S/. 20.00, por dicha labor, siendo que después de ello no volvió a tener vínculo contractual hasta setiembre de 2005 que realizo refacciones de algunas instalaciones de LA

EMPRESA "E". lo cual no le genera subordinación y menos le da la condición de trabajador, y siendo que desde enero del 2006 recién empieza a prestar servicios por locación hasta el 30 de junio de 2010, contratos civiles que eran suscritos con la finalidad que el accionante preste apoyo a la Policía Nacional en el Control del Comercio Ilegal de la Hoja de Coca, actividad que no corresponde a su representada, por lo que el accionante no ha tenido vínculo laboral.

Que, siempre suscribió contratos civiles como apoyo, pretendiendo que por este servicio se le reconozca en un nivel remunerativo de T-D como Auxiliar A-A, lo cual no puede ser ya que no acredita tener las mismas condiciones que otro trabajador que ostenta dicho cargo, no cumple con los requisitos exigidos para este cargo y menos lo ha acreditado en autos; y que al haber suscrito contratos civiles con su representada, y no tener vínculo laboral, no le corresponde el pago de los beneficios laborales solicitados.

Que, tampoco le asiste los Beneficios Sociales proveniente de pacto colectivo, puesto que no ha sido ni es trabajador de la demandada, es mas no tiene la condición de afiliado al sindicato y menos acredita que el sindicato que pretende le sean extensivos los beneficios sea el mayoritario, y no se le puede entregar el certificado de trabajo, puesto que no ha sido trabajador de la demandada y menos por el periodo que solicita al no haber laborado y menos prestado servicios en años anteriores a los señalados por esta parte.

#### ITIRENARIO PROCESAL:

Por escrito de fojas 01 a 09 "B", interpone demanda, contra Empresa "E por resolución N° 2 de fojas 179 a 181 se admite la demanda por el proceso ordinario laboral, mediante escrito de fojas 306 a 308, la empresa demandada contesta la demanda, la Audiencia de Juzgamiento se realiza mediante el acta de fojas 321 a 327, continuado a fojas 232 a 235, y finalizado a fojas 340 a 342 con la declaración testimonial de "G", incorporado de oficio)

#### RAZONAMIENTO

Primero. - Finalidad del proceso laboral:

La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia, en aplicación supletoria del artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, en la que debe privilegiarse el fondo sobre la forma, dado que si bien puede existir algún vicio procesal ello de ninguna manera puede acarrear en nulidad procesal; salvo vicio procesal insubsanable.

Segundo. - De la carga de la prueba:

Que, conforme lo dispone el artículo 23° de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, esto es, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y, esencialmente al trabajador probar la prestación personal de los servicios si efectivamente le corresponde el reintegro de Créditos Laborales, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las obligaciones contractuales y las contenidas en las normas legales.

TERCERO. - Principio de Oralidad:

Es así que, según el artículo 12° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo,

Dispone la prevalencia del Principio de Oralidad en el nuevo esquema laboral, coligiéndose que parte del debido proceso y derecho de defensa consiste en el cumplimiento estricto de normas procedimentales que permitan a las partes debatir sus posiciones en igualdad de condiciones, además de sustentar en forma oral, los medios probatorios que fueran aportados en las etapas procesales correspondientes, es decir, la decisión final que adopte el juzgador se deberá a lo expresado por las partes en las audiencias correspondientes, y que dichos alegatos se encuentren debidamente acreditados por el caudal probatorio aportado por las partes, pudiendo ser, incluso, documental.

CUARTO. - Materia Controvertida:

Estando a la Audiencia de Juzgamiento de fecha 06 de diciembre del 2017, de fojas 321 a 327, se ha fijado los siguientes puntos controvertidos:

Determinar el periodo laboral que habría laborado el demandante para la entidad demandada.

Determinar si concurre o no los presupuestos de la desnaturalización laboral.

Establecer si según su hipótesis de la parte demandada el demandante laboro como apoyo de la Policía Nacional más no como personal de la parte demandada.

De existir los presupuestos de la prestación de servicios establecer si existió desnaturalización de la prestación de servicios antes referida y consecuentemente reconocer al recurrente como trabajador a plazo indeterminado.

Determinar si le corresponde el pago de beneficios por labores dejadas de percibir por todo el periodo laborado.

Determinar si el demandante fue auxiliar con escala remunerativa o fue personal de apoyo como indica de acuerdo a la hipótesis de la parte demandada.

Del estudio y análisis crítico - valorativo de autos realizando una motivación, coherente lógica y razonada y valorando en forma conjunta los medios probatorios incorporados válidamente al proceso es menester pronunciarnos respecto a los puntos controvertidos, estableciendo la determinación conclusiva y determinante.

QUINTO. - Respecto al periodo laborado:

5.1.- Que el demandante sostiene que ha laborado desde el 01 de marzo del 2000 al 30 de junio de 2010, haciendo un tiempo total de 10 años y 03 meses, precisando el abogado de la parte demandante en su alegato de apertura (minuto 3:10) “Que, inicialmente el trabajador inicia sin la existencia de contrato alguno”.

5.2.- Que, analizando los actuados del periodo antes referido es decir de 01 de marzo del 2000 al 29 de setiembre 2005, no existe medio probatorio que acredite la labor realizada por el demandante a favor de la empresa demandada, únicamente existe un documento de fojas 103, consistente en un recibo en el cual se le habría abonado la suma de S/. 20.00 nuevos soles, por “apoyo en decomiso de hoja de coca en operación, conjunto con la policía, en la carretera Tingo María Huánuco”.

Tampoco se ha aportado otros medios de prueba, menos indicios o presunciones que corrobore lo señalado por el demandante en la Audiencia de Juzgamiento que acredite la prestación de servicios del demandante durante el periodo antes referido por lo que no resulta pertinente evaluarlo el mismo.

5.3.- Lo que se encuentra acreditado es que conforme a los recibos por Honorarios Profesionales de fojas 38 a 98 corroborados con los contratos de trabajos y adendas de fojas 10 a 37 se acredita que el demandante ha realizado su prestación de servicios a favor de la demandada desde el 30 de setiembre del 2005 a 30 de junio del 2010, respecto al último periodo no existe controversia alguna.

SEXTO. - Respecto a la Desnaturalización de la prestación de servicios:

6.1.- En el presente caso la controversia gira en la naturaleza de la Relación Jurídica que los sujetos procesales (demandante – empresa demandada) tuvieron mediante los Contratos de Locación de Servicios y adendas, así como el cargo que el demandante ocupaba por prestar servicios a favor de la entidad demandada “E” esta debe limitarse al periodo de prestación de servicios desde el 30 de setiembre del 2005 a 30 de junio del 2010, (acreditada, conforme a lo señalado en el considerando anterior).

6.2.- Para que pueda configurarse una relación laboral a plazo indeterminado es necesario recurrir al artículo 4° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)”; en tal efecto para que se configure una relación laboral se debe acreditar la existencia de tres elementos esenciales:

Prestación Personal, la prestación de servicios es la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación que se independice la misma l.

---

1 SANGUINETE RAYMOND, Wilfredo. El Contrato de Locación de Servicios. 2° Edición. Gaceta Jurídica S.A., Lima 2000; pag. 117

Remuneración, atendiendo al carácter oneroso del contrato de trabajo, se entiende la remuneración como la obligación del empleador de abonar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que preste o pone a su disposición.

Subordinación, referida como un vehículo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual, el primero ofrece su actividad al segundo y el confiere el poder de conducirla, sujeción de un lado, y dirección del otro, son los dos componentes centrales del concepto

Por lo que una relación contractual en la cual se presenten estos elementos, se tratará de un contrato de naturaleza laboral, independientemente de la denominación que le hayan dado las partes, a dicha prestación de servicios.

6.3.- Específicamente, en relación a la “subordinación” pueden tener la calidad de elementos indiciarios<sup>2</sup>, para evaluarla o calificarla, una amplia variedad de hechos y circunstancias que directa o indirectamente denotan subordinación; en efecto, la doctrina ha identificado un conjunto de indicadores, entre los que se cuentan: a) Incorporación a una organización jerarquizada, sujeción a la función organizadora y directiva del titular; b) Sujeción de la actividad propia de la empresa; c) Obligación de ajustar la prestación a los criterios organizativos de quien lo proporciona; d) Facultad del dador del trabajo de impartir órdenes, así como de sustituir a su conveniencia, su voluntad a la del trabajador; e) Sujeción de quien presta el servicio a las órdenes e instrucciones del dador de trabajo; f) Poder de quien proporciona el trabajo de dirigir y controlar la prestación; g) Ejercicio de poder disciplinario y sancionador; carácter personal y no sustituible de la obligación de prestar personalmente el servicio; h) Que la prestación suponga toda o la principal actividad personal del trabajador o se preste a condiciones de exclusividad; i) Carácter permanente o continuo de la prestación; j) Obligación de cumplir un horario; k) Marcar tarjeta y otros controles; l) Utilización de uniformes y ropa de trabajo proporcionada por la empresa; ii) Utilización en el trabajo de papelería o documentación de la empresa; m) Obligación de presentarse diariamente a la prestación de servicio; n) Obligación de disponibilidad; ñ) Identificación de un lugar para la prestación del servicio; o) Suministro de materiales por el posible empleador; p) Ausencia de asalariados; q) Posibilidad de rechazo de tareas; r) Duración del vínculo; s) Fijación de precios, rutas, provisión de cartas de cliente; t) repetición de trabajos por defectos; u) Relación con terceros (ajenidad de marcado)<sup>3</sup>.

6.4.- En el caso de autos, y del análisis de los medios probatorios y del debate realizado en la Audiencia de Juzgamiento de fecha 06 de diciembre del 2017 y 26 de enero del 2018, se acredita:

Conforme a la Misión que tiene la institución demandada EMPRESA “E”, precisada en su página web, consistente en: “Somos una empresa estratégica del Estado Peruano, que se dedica al acopio, industrialización y comercialización de la hoja de coca con fines benéficos para la salud de la humanidad y coopera en la lucha contra las drogas, con la activa participación y compromiso de sus trabajadores y productores empadronados, respetando los tratados internacionales, la legislación nacional y el medio ambiente” y su Visión, que consiste en: “Ser la única empresa en el mundo reconocida legalmente que provee hoja de coca y productos industrializados al mercado nacional e internacional, revaloriza la tradición andina, contribuye con la salud de la humanidad y respeta el medio ambiente”, también tomada de su página web<sup>4</sup>, no puede ser a criterio del presente juzgado considerar como una actividad auxiliar de la emplazada más por el contrario viene a ser de carácter principal de la misma, dado que el control de venta ilegal de hoja de coca faculta a la empresa en cuestión cooperar con la lucha contra las drogas que debe ser realizado mediante sus trabajadores y conseguir su objetivo final de ser la única empresa con la capacidad de distribución de la hoja de coca tanto a nivel nacional como internacional.

---

<sup>2</sup> Casación N° 1012-2013- Lima, que señala: “No hay en nuestra legislación nada que impida que los indicios no puedan acreditar los hechos expuestos en la demanda; por el contrario el artículo 276 del Código Objetivo menciona que debidamente acreditados y en conjunto “conducen al juez a la certeza en torno a un hecho desconocido relacionado con la controversia” porque ellos sirven para “lograr la finalidad de los medios probatorios”.

<sup>3</sup> Cas. Lab. N° 13721-2013-Lima.

<sup>4</sup> [www.enaco.com.pe](http://www.enaco.com.pe).

Conforme a la Resolución Gerencial N° 054-2004-“E”, en la cual se establece el Manual de Organizaciones y Funciones de la Sucursal Huancayo de la Empresa E., en la cual en el capítulo IX, de las Unidades de compras IV Monzón, Aucayacu, Tingo María, se establece el objetivo y funciones del órgano:

1. Objetivo:

Ejecutar el acopio y compra de hoja de coca en el área geográfica de su competencia.

2. Funciones Generales del Órgano:

Son funciones de las unidades operativas:

- a) Ejecutar el programa de compras de hoja de coca.
- b) Informar sobre las acciones realizadas por la unidad.
- c) Solicitar los requerimientos de recursos necesarios para su operatividad.
- d) Cumplir con las normas y procesos de compra de hoja de coca.
- e) Realizar labores de supervisión y control a los productores de su jurisdicción.
- f) Otras funciones que se le asigne.

De lo anterior, del análisis de los contratos de Locación de Servicios y adendas de fojas 10 a 36 se desprende:

Del Mutuo Disenso del Contrato de Locación de Servicios, de fojas 37, en su cláusula primera señala: “E”. suscribió un contrato N° 065 -20006 de Locación de Servicios, para actividades de Control al Comercio Ilegal de Hoja con el Locador, en fecha 26/01/2006, (...) consistentes en prestar apoyo a las actividades de control al comercio ilegal de hoja de coca, ya sea coadyuvando a los operativos de control al transporte, comercialización no tradicional de hoja de coca, entre otras afines, cuyo plazo de vigencia se extiende desde el 03 de enero del 2006 al 30 de junio del 2006 (...).”

Asimismo, en la cláusula 2da. le impone su empleadora “E” el actor que realice el informe para el cobro respectivo de su remuneración, lo cual constituye un indicio de subordinación, como hizo notar el abogado de la parte demandante al hacer el alegato final<sup>5</sup>, más aún que se le ha puesto a la vista a la testigo “G” en el minuto 24:40 de la Audiencia de Juzgamiento antes referida, los informes que aparece en el Expediente, indico que si es el sello de la empresa, incluso en el minuto 25: 50 al contestar las preguntas de la abogada de la demandada, se le puso a la vista las fotografías, para que indique si se encuentra la demandante y dijo, “si es la oficina, está en la máquina de escribir creo, no me encuentro en esa, puedo reconocer al señor “F”, “C” y “M” ¿Ellos son trabajadores? De Huancayo “M” y C y F, no sé en qué tiempo será.

Adenda N° 103-2007-EMPRESA “E”, de fojas 35, señala en los antecedentes “(...) preste servicios distintos a la actividad principal del centro de trabajo, consistente en prestar apoyo a las actividades de Control al Comercio Ilegal de Hoja de Coca, Almacén e Inventario, en el ámbito de la región Huánuco”.

Mediante Adenda N° 166-2007-EMPRESA “E”, de fojas 33 a 34, establece en su primera clausula, “(...) El Locador preste servicios distintos a la actividad principal del contrato de trabajo, consistente en prestar apoyo en las actividades de Control al Comercio Ilegal de hoja de coca, Almacén e inventario, en el ámbito de la Región Huánuco”.

Mediante Adenda N° 218-2007-EMPRESA “E”, de fojas 31 a 32, establece en la cláusula primero, de los antecedentes, “(...) El Locador preste servicios distintos a la actividad principal del centro de trabajo, consistente en prestar apoyo a las actividades de Control al Comercio Ilegal de hoja de coca, Almacén e Inventario, en el ámbito de la región de Huánuco”. Cuyo plazo de vigencia es de 02 meses y 29 días, contados a partir del 03 de agosto de 2007 al 31 de octubre de 2007.

---

5 CD. Audiencia de Juzgamiento 26/01/2018

Asimismo, del contrato de Locación de Servicios N° 055-2008-EMPRESA “E”. de fojas 28 se establece en la 2da. cláusula “(...) que con el objeto de preservar las acciones propias del objeto social, requiere personal de apoyo dedicado a las actividades de Control al Comercio y Transporte Ilegal de hoja de coca”, y 5ta. cláusula de la obligación del locador “(...)1. Realizar el trabajo encomendado en forma personal a Plena satisfacción del Comitente, quien puede exigir el perfeccionamiento o mejoramiento del mencionado servicio. 2. Cumplir con lo establecido en la Cláusula Tercera del presente contrato. 3. Informar oportunamente sobre los sucesos que impliquen algún tipo de responsabilidad a EMPRESA “E”. y que se hayan suscitado el prestar apoyo a las actividades de control al comercio y transporte ilegal de hoja de coca. 4. Presentar sus recibos por honorarios profesionales con las exigencias de ley”.

6.5.- De las adendas de los contratos antes citados el demandante no realizó únicamente las labores, para la empresa demandada de control del Comercio y Transporte ilegal, sino también el inventario y el almacenamiento del decomiso de la hoja de coca, dado que la testigo citada, en el minuto 15:15, al preguntársele, ¿Entonces siguiendo a partir del 2010 para adelante, Ud. me dice trabajaba como responsable y había otra persona?, Dijo.- Si y el Señor “J” auxiliar empacador, él apoyaba entregaba el decomiso a don “P”, por lo que existe otro indicio de laboralidad cuando el actor entregaba la hoja de coca decomisada, coligiéndose que también realizaba el inventario.

6.6.- Dichos contratos y adendas establecen una determinada serie de obligaciones para el actor referidas a la forma en que debe prestar los servicios y sus consecuencias en caso de incumplimiento como la Locación de Servicios N° 055-2008 antes referida, las labores que realiza fue en forma personal (1° elemento), y a plena satisfacción del comitente EMPRESA “E” (subordinación) y conforme a los recibos por honorarios de fojas 38 a 98 (remuneración).

6.7.- Por tanto forma convicción al juzgado de dichos contratos de Servicios por el Principio de Primacía de la Realidad, se desprende la existencia de Indicios de Laboralidad, por lo siguiente:

En la Audiencia de Juzgamiento de fecha 06 de diciembre del 2017, ha señalado el demandante al ser preguntado, (Minuto 31:05) ¿A partir de enero del 2006 para adelante cuál era su labor o función o que actividad realizaba en EMPRESA “E”?, Dijo: hacia el trabajo de ingresar al sistema las liquidaciones, e información de la oficinas de Aucayacu Monzón, bajaba los datos digitales lo que compraba hoja de coca en el campo, y después los reportes semanal administrativo (minuto 33:00) ¿en su demanda dice que principalmente usted trabajo en las actividades de control de comercio y transporte ilegal?. Dijo: Mejor dicho el contrato era subordinada, aparte de que estaba en la oficina en la noche salía a operativo, y dormía en Cayumba con la policía. (minuto 35:28) ¿usted utilizaba algún chaleco, algún distintivo, y que decía en el?, Dijo: si, utilizaba un chaleco, y decía Empresa E.(minuto 37:36) ¿en aquella oportunidad usted iba a hacer los controles usted iba únicamente como personal de E o iba otra persona más y usted iba como apoyo? Dijo: a veces iba solo o a veces iba el jefe de la oficina, que era mi jefe también, porque yo era subordinado.

Respecto a la labor del demandante respecto al contrato del trabajador la testigo “G”, en la Audiencia de Juzgamiento de fecha 26 de enero del 2018, refiere en el minuto 12:44, “él tenía un contrato específico, donde bueno el realizaba las coordinaciones con la policía para realizar operativos”, incluso indico en el minuto 14:02 ¿En alguna oportunidad Ud. Iba con el a realizar con el control de hoja de Coca en el puesto de Cayumba? Dijo si en operativo conjunto él tenía un contrato específico, donde bueno el realizaba las coordinaciones con la policía para realizar operativos. Sin embargo en forma contraria refiere en el minuto 11:12 ¿el señor aquí presente ha indicado que laboro como auxiliar ingresando datos de compras al sistema ud le envía oficio a la policía para que coordine y otras razones y le voy a leer algunos aspectos más (...)?, Dijo, Esas labores son propias del Jefe de la Oficina, conmigo no había eso.

Otro hecho señalado por la testigo si bien en un primer momento (minuto 06:22), ha precisado que viene laborando desde marzo del 2010, sin embargo al ser preguntada por este Juzgado (minuto 8:53) ¿diga usted, que de cierto conforme se ha llevado las audiencias anteriores, que nos puede indicar, por ejemplo del informe N° 001-2007, ud. señala que trabaja desde el 2010,pero aquí hay un informe dirigido a usted del 2007 (dando lectura a dicho informe en el minuto 10:27)?, Dijo: que si ha sido dirigido a mí, estuve trabajando en 2007 a 2008, de ahí

me trasladaron a San Ramon, no recuerdo haber recepcionado; de ello se denota que la testigo, a querido ocultar este hecho.

Habiendo incluso esta Judicatura recordar un sello de recepción, de dichos informes (precisando la fecha, día y hora), No objetando ello la testigo.

iV.- Siendo aplicable en el caso de autos, también la presunción de laboralidad, con las razones antes señaladas y los medios de prueba valoradas conforme lo establecido por el Tribunal Constitucional en el Exp. Nro.1193-2011-AA, que señala:

5. Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes, encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.

Configurándose los rasgos de laboralidad: la integración del actor a la empresa; prestación continuada por cierto lapso de tiempo, pago de remuneración, suministro de chaleco, en las labores de control; supeditado por la Jefe de la Unidad de Compras de Tingo María.

6.8.- El argumento señalado por la entidad demanda en su contestación de la demanda así, como en el alegato de apertura y alegato final en el sentido que ha prestado apoyo a la Policía Nacional y que dicha actividad no formaba parte de la actividad principal de la empresa, el cual queda desvirtuado, por los argumentos antes señalados.

6.9.- La Jurisprudencia ha establecido en un caso similar, la desnaturalización de contratos que se ha configurado en el caso de autos la casación Laboral N° 13114-2013, CUSCO, ha señalado en el considerando Décimo Octavo:

“(…) bajo la suscripción de contratos de locación de servicios, realizando labores de apoyo en las actividades de almacén central, empaque, acarreo y enfardelado de hoja de coca, así como en las actividades de control del comercio ilegal de hoja de coca; sin embargo en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, ostentaba la condición de trabajadores permanente encubierto mediante contratos civiles, al encontrarse sujeto a subordinación toda vez que, se encontraba bajo la dirección de sus superiores, quienes le asignaban los días en que prestaría servicios en el almacén central o en los operativos de control, cumplía un horario y jornada de trabajo, se encontraba sujeto a control de asistencia, recibía órdenes del jefe del grupo, la demandada le proporcionaba los implementos para la prestación de sus obligaciones,(…), todo lo cual se encuentra corroborado con el Manual de Organización y Funciones de la Gerencia de Comercio Nacional, por lo que los contratos de Locación de Servicios anotados se encuentran desnaturalizados debiendo reponérsele en su centro de trabajo, al no haberse expresado causa justa de despido, sino únicamente limitado el ingreso al mismo”. 6

Es más que es de aplicación al presente caso lo dispuesto por el artículo 23.2, de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que señala: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”, no habiendo desvirtuado la empresa demandada, limitándose a señalar en el alegato final (minuto 40:09) que no existe medio de prueba, máxime teniendo en cuenta que no es necesario acreditar con prueba directa una relación laboral, sino con indicios y presunciones que se ha configurado.

Por lo que corresponde declara la existencia de la Relación Laboral, como trabajador a plazo indeterminado, habiendo resuelto los puntos controvertidos b), c) y d); a contrato a plazo indeterminado, sujeto al régimen del Decreto Legislativo 728, en su condición de auxiliar – apoyo, en base a la Política Remunerativa de EMPRESA “E”, aprobado por el acuerdo de Directorio Nro. 029-2008-EMPRESA “E”, vigente a la fecha que el demandante se encontraba laborando.

---

6 .www.pj.gob.pe Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia

SEPTIMO. - Respecto al Pago de Beneficios Sociales:

Conforme al literal a) del numeral 23.4 del artículo 23 de la NLPT, es deber de la parte demandada cuando tiene la obligación de empleadora demostrar el cumplimiento de las normas laborales y su correspondiente pago. La parte demandada conforme a su alegato final y contestación de la demanda ha señalado al no tener vínculo laboral no le corresponde el pago de beneficios laborales reclamados; sin embargo conforme está acreditado el anterior considerando, quinto y sexto se acredita que el demandante mantuvo vínculo laboral en el periodo del 30 de setiembre del 2005 a 30 de junio del 2010, en el cargo de auxiliar- apoyo de la Unidad de Compras de Tingo María, correspondiendo entonces los beneficios sociales que se encuentran establecidos para los trabajadores de la actividad privada.

Respecto al pago de Compensación por Tiempo de Servicio, conforme al postulatorio de la demanda el actor solicita que se le pague la suma de S/.8,518.58; se desprende del Artículo 1° del D. S. N° 001-97-TR “La compensación por tiempo de servicio tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”.

Artículo 2°.- La compensación por tiempo de servicio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. (...)

Solo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.

Por otra parte el artículo 21° señala que los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tanto dozavo de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos, efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare menor.

En caso de la CTS que se devengue al cese del trabajador por un periodo menor a un (1) semestre, ésta le será pagada directamente por el empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese y con efecto cancelatorio.

En el presente caso el demandante laboro por dos periodos distintos siendo su Primer periodo: Del 1° de setiembre del 2005 conforme se acredita con el recibo por honorarios de fojas 98 hasta el 30 de junio del 2006 conforme se acredita con el Contrato de Locación de Servicios de fojas 37. Segundo Periodo: Del 01 de octubre del 2006 hasta el 30 de junio del 2010 de fojas 31 al 35. Acumulando como tiempo de servicio de cuatro (04) años, siete (07) meses. Por el primer periodo se debe liquidar, en forma razonable teniendo en cuenta conforme la evolución de Remuneración Mínima Vital, y por el segundo periodo conforme a la escala remunerativa de EMPRESA “E”.

Efectuada la liquidación se tiene:

PERIODO LABORADO	TIEMP.SERVS.		REMUNERACIÓN COMPUTABLE			CTS
	MS.	DS.	BÁSICO	PROM.GRATI.	TOTAL	SEMESTRAL
<b>Primer Periodo:</b>						
01-09-05 a 31-10-05	2		460.00	51.11	511.11	85.19
01-11-05 a 30-04-06	6		500.00	83.33	583.33	291.67
01-05-06 a 30-06-06	2		500.00	83.33	583.33	97.22
<b>Segundo Periodo:</b>						
01-10-06 a 31-10-06	1		500.00	41.67	541.67	45.14
01-11-06 a 30-04-07	6		500.00	88.33	588.33	294.17
01-05-07 a 31-10-07	6		530.00	88.33	618.33	309.16
01-11-07 a 30-04-08	6		1,040.00	88.33	1,128.33	564.16
01-05-08 a 31-10-08	6		1,040.00	173.33	1,213.33	606.67
01-11-08 a 30-04-09	6		1,040.00	173.33	1,213.33	606.67
01-05-09 a 31-10-09	6		1,040.00	173.33	1,213.33	606.67
01-11-09 a 30-04-10	6		1,040.00	173.33	1,213.33	606.67
01-05-10 a 30-06-10	2		1,040.00	173.33	1,213.33	202.22
				<b>TOTAL</b>		<b>4,315.58</b>

Con respecto al pago de Gratificaciones por fiestas patrias y navidad. - Solicita el demandante que se le abone la suma de S/. 14,393.33; por la temporalidad, este beneficio está regulado por la Ley 25139 y 27735, cuyos dispositivos legales, establece que los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a dos gratificaciones por año, una por fiestas patrias y otra por navidad, siendo el monto de cada gratificación equivalente a una remuneración vigente en la oportunidad en que corresponde percibir; siendo así, en el presente caso, la demandada no ha abonado al demandante las gratificaciones que por ley corresponde su otorgamiento. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. En mes de diciembre de 1989 se reguló la Ley N° 25139, promulgado de 14 de diciembre de 1989, publicado el 15 del mismo mes, en esta norma se dispuso que los empleadores otorguen con carácter obligatorio a sus trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, dos gratificaciones al año, en la oportunidad que la propia ley fijaba y en un monto equivalente a un sueldo mensual en cada oportunidad; posteriormente con fecha 27 de mayo del 2002 se promulga la Ley N° 27735, publicado el 28 del mismo mes, que en esencia incorpora una serie de disposiciones específicas.

Siendo esto así al accionante se le debe efectuar el pago de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad en aplicación de la Ley N° 27469, conforme a la presente liquidación, lo cual este juzgado considera razonable:

N° OD	PERIODO		GRATIFICACIONES	PERIO- DO	REMU. COMPU.	IMPORTE GRATIFI.
	MES	AÑO				
1	Dic	2005	Navidad	4 ms	460.00	306.67
2	Jul	2006	Fiestas Parias	6 ms	500.00	500.00
3	Dic	2006	Navidad	3 ms	500.00	250.00
4	Jul	2007	Fiestas Parias	6 ms	500.00	500.00
5	Dic	2007	Navidad	6 ms	1,040.00	1,040.00
6	Jul	2008	Fiestas Parias	6 ms	1,040.00	1,040.00
7	Dic	2008	Navidad	6 ms	1,040.00	1,040.00
8	Jul	2009	Fiestas Parias	6 ms	1,040.00	1,040.00
9	Dic	2009	Navidad	6 ms	1,040.00	1,040.00
10	Jul	2010	Fiestas Parias	6 ms	1,040.00	1,040.00
			<b>TOTAL</b>			<b>7,796.67</b>

Sobre vacaciones no gozadas: Tenemos que el Decreto Legislativo 713 contempla el supuesto de que el trabajador del Régimen Laboral general de la actividad privada no goce oportunamente o no goce nunca de las vacaciones que le correspondan. Dicha norma señala en su artículo 23° lo siguiente: Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, percibirán lo siguiente, a) una remuneración por el trabajo realizado, b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectuó el pago. En el presente caso el demandante trabajo en dos periodos distintos, por lo que se debe efectuar la liquidación por cada una de los periodos con la última remuneración de s/. 1,040.00 soles. Efectuada la liquidación se tiene el siguiente resultado:

PERIODO LABORADO	TIEMPO. SERVICIO	REMU. COMPU.	IMPORT. VACA.	INDEMZ. VACNAL.	TOTAL VACA.
<b>Primer Periodo:</b>					
01-09-2005 a 30-06-2006	10 ms	1,040.00	866.67	0.00	866.67
<b>Segundo Periodo:</b>					
01-10-2006 a 30-09-2007	01 año	1,040.00	1,040.00	1,040.00	2,080.00
01-10-2007 a 30-09-2008	01 año	1,040.00	1,040.00	1,040.00	2,080.00
01-10-2008 a 30-09-2009	01 año	1,040.00	1,040.00	0.00	1,040.00
01-10-2009 a 30-06-2010	09 meses	1,040.00	780.00	0.00	780.00
	<b>TOTAL</b>		<b>4,766.67</b>	<b>2,080.00</b>	<b>6,846.67</b>

Reintegro de Remuneraciones.- El demandante solicita el reintegro de remuneraciones por el periodo laborado del año 2000 hasta 2010, sin embargo de acuerdo a los medios probatorios aportados al proceso el demandante habría trabajado en varios periodos, y haber percibido remuneración por debajo de la escala salarial (Política Remunerativa de EMPRESA "E")., por lo que se debe efectuar liquidación por este concepto, teniendo en cuenta los recibos de honorarios de fojas 38 a 98, los contratos de locación de servicios y adendas..

N° OD	PERIODO LABORADO		REM. QUE	REM.	DIF. POR
	MES	AÑO	DEBIO PERC.	PERCIBIDA	REINTEGRAR
1	Set	2005	460.00	300.00	160.00
2	Oct	2005	460.00	300.00	160.00
3	Nov	2005	460.00	120.00	340.00
4	Dic	2005	460.00	300.00	160.00
5	Ene	2006	500.00	466.48	33.52
6	Feb	2006	500.00	500.00	0.00
7	Mar	2006	500.00	500.00	0.00
8	Abr	2006	500.00	500.00	0.00
9	May	2006	500.00	500.00	0.00
10	Jun	2006	500.00	500.00	0.00
11	Oct	2006	500.00	410.00	90.00
12	Nov	2006	500.00	260.00	240.00
13	Dic	2006	500.00	500.00	0.00
14	Ene	2007	500.00	470.00	30.00
15	Feb	2007	500.00	500.00	0.00
	<b>VAN ... ///</b>		<b>7,340.00</b>	<b>6,126.48</b>	<b>1,213.52</b>

N° OD	PERIODO LABORADO		REM. QUE	REM.	DIF. POR
	MES	AÑO	DEBIO PERC.	PERCIBIDA	REINTEGRAR
	<b>VAN ...///</b>		<b>7,340.00</b>	<b>6,126.48</b>	<b>1,213.52</b>
16	Mar	2007	500.00	500.00	0.00
17	Abr	2007	500.00	500.00	0.00
18	May	2007	500.00	500.00	0.00
19	Jun	2007	500.00	500.00	0.00
20	Jul	2007	500.00	500.00	0.00
21	Ago	2007	500.00	500.00	0.00
22	Sep	2007	500.00	500.00	0.00
23	Oct	2007	1,040.00	500.00	540.00
24	Nov	2007	1,040.00	500.00	540.00
25	Dic	2007	1,040.00	500.00	540.00
26	Ene	2008	1,040.00	550.00	490.00
27	Feb	2008	1,040.00	550.00	490.00
28	Mar	2008	1,040.00	550.00	490.00
29	Abr	2008	1,040.00	550.00	490.00
30	May	2008	1,040.00	550.00	490.00
31	Jun	2008	1,040.00	580.00	460.00
32	Jul	2008	1,040.00	421.60	618.40
33	Ago	2008	1,040.00	528.00	512.00
34	Sep	2008	1,040.00	780.00	260.00
35	Oct	2008	1,040.00	720.00	320.00
36	Nov	2008	1,040.00	720.00	320.00
37	Dic	2008	1,040.00	972.00	68.00
38	Ene	2009	1,040.00	816.00	224.00
39	Feb	2009	1,040.00	940.00	100.00
40	Mar	2009	1,040.00	940.00	100.00
41	Abr	2009	1,040.00	940.00	100.00
42	May	2009	1,040.00	940.00	100.00
43	Jun	2009	1,040.00	940.00	100.00
44	Jul	2009	1,040.00	940.00	100.00
45	Ago	2009	1,040.00	940.00	100.00
46	Sep	2009	1,040.00	940.00	100.00
47	Oct	2009	1,040.00	940.00	100.00
48	Nov	2009	1,040.00	940.00	100.00
49	Dic	2009	1,040.00	940.00	100.00
50	Ene	2010	1,040.00	940.00	100.00
51	Feb	2010	1,040.00	940.00	100.00
52	Mar	2010	1,040.00	940.00	100.00
	<b>VAN ...///</b>		<b>42,040.00</b>	<b>32,574.08</b>	<b>9,465.92</b>

N° OD	PERIODO LABORADO		REM. QUE	REM.	DIF. POR
	MES	AÑO	DEBIO PERC.	PERCIBIDA	REINTEGRAR
	<b>VIENEN . . . / / /</b>		<b>42,040.00</b>	<b>32,574.08</b>	<b>9,465.92</b>
53	Abr	2010	1,040.00	940.00	100.00
54	May	2010	1,040.00	940.00	100.00
55	Jun	2010	1,040.00	940.00	100.00
	<b>TOTAL</b>		<b>45,160.00</b>	<b>35,394.08</b>	<b>9,765.92</b>

Beneficios por Pacto Colectivo. - En el 4to. fundamento de hecho de la demanda de fojas 1 a 9, se desprende el demandante solicita se le cumpla con pagar la suma de s/. 51,172.00 soles; sustentando en el artículo 42 del Decreto Supremo Nro. 010-2003-TR; adjuntando dichos documentos de fojas 107 a 151; este Juzgado considera:

i).-Por el principio de igualdad, sirve de base para el alcance de los convenios colectivos, así como el principio de irrenunciabilidad, contenido en el artículo 26 Inciso 2 de la Constitución Política del Estado; más aún que todo convenio tiene una naturaleza abierta y no limitativa en cuanto a su alcance<sup>7</sup>.

ii).- No es necesario que se encuentre sindicalizado, la sola incorporación como trabajador a la empleadora hace pasible de ser beneficiado de los aumentos remunerativos o disposiciones laborales que se encuentran en los convenios colectivos vigentes a la fecha de incorporación y vengán siendo aplicables a los trabajadores que se encuentran bajo su mismo régimen.

iii) Por lo que habiéndose determinado la condición de trabajador de plazo indeterminado al demandante, en el periodo antes referido, le es aplicable los convenios colectivos; máxime si la parte demandada no ha cuestionado este aspecto limitándose a señalar la no existencia del vínculo laboral; en este sentido es necesario analizar si le corresponde los conceptos demandados como los siguientes pactos colectivos:

Asignación por Escolaridad. - Según el Convenio Colectivo de fojas 105 la empresa demandada conviene en otorgar de acuerdo a la política remunerativa establecida por el FONAFE y previa autorización de esta a todos sus trabajadores una asignación por escolaridad por todos los hijos en edad escolar y formación profesional de un sueldo por trabajador con un tope mínimo de s/. 1,500.00 soles, sin embargo el demandante no ha acreditado con tener hijos menores en edad escolar o en formación profesional, por lo que no se liquida por este concepto.

Bonificación por Cierre de Pacto. - De acuerdo al Acta Final de Negociación Colectiva 2005 a fojas 108 al 111 (clausula Decima Cuarta) la empresa demandada se compromete a otorgar por cierre de pacto colectivo la suma de s/. 1,000.00 soles, para cada trabajador, que deberá efectivizarse en el primer semestre del 2005, siendo esto así al demandante le corresponde dicho pago, por lo que se efectúa la siguiente liquidación:

PERIODO		BONIFI.	PAGOS	SALDO POR
MES	AÑO	CIERRE DE P.	EFFECTUADOS	PAGAR
Jun	2005	1,000.00	0.00	1,000.00
Feb	2006	1,500.00	0.00	1,500.00
Feb	2007	1,500.00	0.00	1,500.00
Feb	2008	1,500.00	0.00	1,500.00
Feb	2010	1,500.00	0.00	1,500.00
<b>TOTAL</b>		<b>7,000.00</b>	<b>0.00</b>	<b>7,000.00</b>

7 Véase Casación Nro. 1381-2005 Cono Norte Lima. Publicado en el Diario Oficial el peruano 31/10/2006.

Canasta Navideña. - En el Convenio Colectivo Período 2006, suscrita entre la empresa “E”. y el Sindicato Único de Trabajadores de EMPRESA “E”. – SINTEC, Acta Final de Negociación Colectiva 2006 a fojas 112 al 115, se concilió entre “E”. y los miembros de la comisión negociadora del SINTEC otorgar una canasta navideña por un importe de s/. 500.00 soles sin IGV, por lo que corresponde efectuar la liquidación:

PERIODO		CANASTA NAVIDEÑA	MENOS OTORGADO	SALDO POR ENTREGAR
MES	AÑO			
Dic	2006	500.00	0.00	500.00
Dic	2007	550.00	0.00	550.00
Dic	2008	550.00	0.00	550.00
Dic	2009	550.00	0.00	550.00
<b>TOTAL</b>		<b>2,150.00</b>	<b>0.00</b>	<b>2,150.00</b>

Bonificación por Productividad. - En el artículo 5° del Convenio Colectivo Periodo 2008, suscrito entre la empresa “E”. y el Sindicato Único de Trabajadores de “E”. – SINTEC. En relación al pedido de suscribir Convenio de Gestión con FONAFE para el otorgamiento del Bono Único de Productividad a la conclusión de cada Ejercicio Económico. Ambas partes lo excluyen del pliego, razón por la cual no se liquida este concepto.

OCTAVO. - Respecto al punto c) del petitorio de demanda que se le haga entrega de certificado de trabajo.

Este Juzgado considera que no existe ninguna razón que justifique la negativa del empleador otorgar el certificado de trabajo, ello teniendo en cuenta que inclusive la Tercera Disposición Transitoria, Complementaria Derogatoria y Final del Decreto Supremo Nro. 001-96-TR, autoriza la entrega cuando se ha extinguido el vínculo laboral; por lo que esta pretensión accesoria debe ampararse.

NOVENO. - Respecto al Pago de Reconocimiento de Honorarios Profesionales. (COSTOS)

9.1.- Con relación al pago de estos conceptos, el artículo 14° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo refiere que: “La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar”. Siendo así, se advierte que en este proceso se ha constatado objetivamente la vulneración de los derechos laborales invocados por la parte demandante y por ende la conducta lesiva de la emplazada que justifica la petición de tutela judicial efectiva para acceder a la restitución de su derecho conculcado, situación que, en el presente caso, le generó costos para accionar el presente proceso los cuales en aplicación del artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo deben ser asumidos por la empresa demandada.

9.2.- Por tanto corresponde condenar a la empresa demandada respecto al pago de honorarios profesionales (costos), la misma que será liquidada, en ejecución de sentencia.

DECIMO. - Efectuado la suma de los parciales se tiene la suma de TREINTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CUATRO SOLES CON 84/100 (S/. 37,874.84), más el pago de intereses legales laborales; por los siguientes conceptos:

CONCEPTO	IMPORTE
Compensación por Tiempo de Servicio	4,315.58
Gratificación por Fiestas Patrias Truncas	7,796.67
Vacaciones no gozadas	6,846.67
Reintegro de Remuneraciones	9,765.92
Beneficios por Pacto Colectivo	9,150.00
a) Bonificación por Cierre de Pacto s/. 7,000.00	
b) Canasta Navideña s/. 2,150.00	
<b>TOTAL</b>	<b>37,874.84</b>

DECIMO PRIMERO. - Que, por todos estos fundamentos debe ampararse la demanda, habiendo valorado los medios probatorios en forma conjunta, acreditándose el vínculo laboral del demandante con la empresa demandada no habiendo desvirtuado la empresa demandada.

**DECISION:**

Por cuyos fundamentos fácticos y jurídicos: en aplicación del artículo 49 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; aprobada por Decreto Supremo N° 017-93-JUS. Aadministrando justicia a nombre de la Nación.

**FALLO:**

1.- Declarando FUNDADA, en parte la demanda interpuesta por “B”, contra contra la EMPRESA “E”, sobre desnaturalización de los contratos civiles, reconociendo al demandante como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada y el pago de los beneficios sociales dejados de percibir, consistentes: i) Compensación por Tiempo de Servicios. 2) Gratificaciones. 3) Vacaciones 5).- Reintegro Remunerativos, 6).- Y pactos colectivos; más los intereses legales; se disponga la entrega de certificado de trabajo y Reconocimiento de honorarios profesionales. En consecuencia

a).- DECLARO la desnaturalización de los contratos de locación se servicios, que suscribieron las partes y la existencia de una relación y/o contrato laboral a plazo indeterminado entre la empresa demandada EMPRESA “E” y el actor “B”, bajo el régimen de la actividad privada por el periodo de 30 de setiembre del 2005 a 30 de junio del 2010; en su condición de auxiliar – apoyo, en base a la Política Remunerativa de “E”, aprobado por el acuerdo de Directorio Nro. 029-2008- “E”, vigente a la fecha que el demandante se encontraba laborando.

b).-ORDENO que la empresa demandada EMPRESA “E”, pague a favor del demandante la suma de TREINTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CUATRO SOLES CON 84/100 (S/. 37,874.84, más intereses legales laborales, por créditos laborales amparados, señalados en el considerando séptimo. E INFUNDADA respecto al pago de escolaridad y Bonificación por productividad.

2). ORDENO que la empresa demandada otorgue el Certificado de Trabajo al demandante.

3). CONDENESE a la empresa demandada el Pago de Honorarios Profesionales (COSTOS) que se liquidara en ejecución de sentencia, conforme se tiene señalado en el noveno considerando.

4.-NOTIFIQUESE a las partes procesales.

**SENTENCIAS DE SEGUNDA INSTANCIA DEL EXPEDIENTE: N° 00040-2017-0-1217-JR-LA-01**

Poder Judicial del Perú  
“Nueva Ley Procesal del Trabajo”

EXP. N° 00040-2017-0-1217-JR-LA-01

PROCEDE: LEONCIO PRADO

SALA CIVIL - SEDE CENTRAL  
EXPEDIENTE : 00040-2017-0-1217-JR-LA-01  
MATERIA : DERECHOS LABORALES  
RELATOR : R  
DEMANDADO : EMPRESA “E”  
DEMANDANTE : B

Resolución Número: 14 Huánuco, veinticuatro de mayo del año dos mil dieciocho

VISTOS Y OÍDOS: En Audiencia Pública, en la fecha programada, y luego de producida la votación con arreglo a ley se emite la siguiente sentencia:

**ASUNTO:**

Viene en grado de apelación: La Sentencia N° 20-2018, contenida en la Resolución N° 09 (nueve) de fecha 02 de febrero de 2018, obrante en autos de fojas 343 al 362, que Falla:

“1. Declarando FUNDADA en parte la demanda interpuesta por B, contra la EMPRESA “E”, sobre desnaturalización de los contratos civiles, reconociendo al demandante como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada y el pago de los beneficios sociales dejados de percibir, consistentes: [1) Compensación por Tiempo de Servicios; 2) Gratificaciones; 3) Vacaciones; 4) Reintegro Remunerativos; y, 5) Pactos colectivos; más los intereses legales; se disponga la entrega de certificado de trabajo y Reconocimiento de honorarios profesionales.

DECLARA la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, que suscribieron las partes y la existencia de una relación y/o contrato laboral a plazo indeterminado entre la demandada EMPRESA “E” y el actor B, bajo el régimen de la actividad privada por el periodo de 30 de setiembre del 2005 a 30 de junio de 2010; en su condición de auxiliar – apoyo, en base a la Política Remunerativa de E, aprobado por el acuerdo de Directorio Nro. 029-2008-E, vigente a la fecha que el demandante se encontraba laborando.

ORDENA que la demandada EMPRESA “E”, pague a favor del demandante la suma de TREINTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CUATRO CON 84/100 SOLES (S/ 37,874.84), más intereses legales laborales, por créditos laborales amparados, señalados en el considerando séptimo; e INFUNDADA respecto al pago de escolaridad y Bonificación por productividad.

ORDENA que la empresa demandada otorgue el Certificado de Trabajo al demandante.

CONDENESE a la empresa demandada el Pago de Honorarios Profesionales (COSTOS) que se liquidará en ejecución de sentencia, conforme se tiene señalado en el noveno considerando.”

**FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:**

De la parte demandada. - C, apoderado de la demandada EMPRESA “E”, mediante escrito de fojas 378 al 387, interpone recurso de apelación contra la citada sentencia, a fin de que sea revocada fundamentando principalmente los siguientes argumentos de agravio:

Respecto a la Desnaturalización de la Prestación de Servicios:

Que, según los instrumentos normativos de E como el MOF aprobado con Resolución Gerencial N° 054-2004-E./GG Cusco, de fecha 29 de octubre de 2004, especifica claramente las funciones de un Auxiliar Almacenero y Empacador, funciones [que] tampoco las ha desempeñado el demandante.

Que, no obra en autos los contratos de trabajo del año 2005, enero, febrero y marzo del 2007, además los recibos por honorarios profesionales por estos periodos, muy por el contrario demuestran que el demandante presto servicios a E por días y para una actividad auxiliar distinta a la principal.

Que, la prestación de sus servicios lo realizó sin horario de trabajo y bajo ninguna dependencia o subordinación, no habiendo continuidad en las mismas, en consecuencia esas labores no podrían ser consideradas contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Que, se le contrató al demandante para que apoye a la PNP para el control de comercio ilegal de hoja de coca, porque esa institución necesitaba personal de apoyo para la incautación.

Que, el demandante no ha acreditado haber realizado labores de Inventario y Almacenamiento, [y] que no puede considerarse como indicio de esa labor el hecho de que el demandante entregaba al auxiliar empacador lo decomisado con la PNP.

Respecto al pago de Beneficios Sociales:

Que, se está otorgando el pago de CTS y Gratificaciones como si el demandante hubiera trabajado meses completos durante los años 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Sobre las Vacaciones No Gozadas se le ha liquidado en el año 2005 y 2006 con una remuneración de S/ 1,040.00 soles, cuando la Política Remunerativa del 2007 no aplica para los años 2005 y 2006. Se ha liquidado reintegro de remuneraciones de febrero de 2007, como si se le hubiera pagado S/ 500.00 soles, sin embargo obra en autos los Recibos por Honorarios Nros. 00028 y 00029 con la que se acredita que se le pagó S/ 1,000.00 soles. En cuanto a la Bonificación por Cierre de Pacto, se ha liquidado el año 2005 como si hubiera trabajado todo el año, sin embargo, en el Acta de Negociación Colectiva del año 2004, se especifica que se otorgará según disponibilidad presupuestal, además en los pactos colectivos firmados en el año 2006 y 2007 se ha establecido el pago de S/ 1,000.00 y no S/ 1,500.00 como se detalla en la liquidación, y con respecto al año 2010 no obra en autos el Acta de Negociación Colectiva, pero se ha liquidado con el monto de S/ 1,500.00 soles.

CONSIDERANDO:

El derecho a un debido proceso implica el respeto, dentro del proceso a todos los derechos y garantías mínimas para que una causa pueda tramitarse y resolverse en justicia. Tal es el caso del derecho a la pluralidad de instancias, mediante el cual se garantiza a todo justiciable, la protección de sus derechos y obligaciones de cualquier orden, toda vez que si bien una instancia (el A Quo) expide la sentencia, la otra distinta (Ad Quem) la revisa, otorgando mayor garantía a la administración de justicia.

La doble instancia presta pues, seguridad y garantía a los litigantes, ya que permite evitar los errores judiciales y las conductas dolosas o culposas de los Jueces de primera instancia en la emisión de las resoluciones judiciales, estando facultado el superior para enmendar o subsanar los errores en el procedimiento o en la aplicación del derecho sustantivo.

Conforme lo previsto en el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Debe resaltarse el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial, no necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento -y de ser necesario en la audiencia de vista-, ello merced a la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

No obstante a lo antes expuesto, “el Juez Superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el inferior; sin embargo, cabe precisar que la extensión de los poderes de

la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo *tantum appellatum, quantum devolutum*, en virtud del cual el Tribunal de alzada solamente puede conocer mediante apelación los agravios, errores de hecho y derecho que afecten al impugnante”<sup>1</sup>. Además, el “principio de limitación aplicable a toda actividad recursiva le impone al Colegiado (...) la limitación de sólo referirse al tema de la alzada”<sup>2</sup>; por lo tanto, los considerandos señalados en la presente resolución determinara los poderes de este Colegiado.

Siendo así, a efectos de un adecuado análisis del recurso de apelación interpuesta por la demandada Empresa “E”., resulta trascendente partir de las pretensiones solicitadas por el demandante don B formulado en su escrito de demanda de fojas 01 al 09, subsanado por escrito de fojas 178, y Oralizada en la Audiencia de Juzgamiento de fecha 06 de diciembre del 2017, quedando su argumentación registrado a partir del minuto 03’12’’ del cuarto archivo de audio y video<sup>3</sup>; cuya demanda está dirigida contra la Empresa “E”., sobre desnaturalización de contratos civiles a contratos de trabajo y pago de beneficios sociales, siendo las pretensiones consistente en:

**Pretensión Principal Única:** La desnaturalización de los contratos civiles a contratos de trabajo, reconociendo al recurrente como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, por el periodo entre el 01 de marzo de 2000 al 30 de junio de 2010.

**Pretensiones Accesorias:** a) Pago de Beneficios Sociales (Compensación por Tiempo de Servicios = S/ 8,518.58, Gratificaciones = S/ 14,393.33, Vacaciones = S/ 20,106.66, Reintegros Remunerativos = S/ 72,440.00 y Pactos Colectivos = S/ 51,172.00); b) Entrega de Certificado de Trabajo; c) Reconocimiento de Honorarios Profesionales por patrocinio, ascendente al 25% del total monto que se ampare en la sentencia; y, d) Pago de Intereses Legales.

Con tal fin alega el demandante en la referida de Audiencia de Juzgamiento que, ingresó a laborar el 01 de marzo del 2000 para la demandada E, mediante contratos simulados denominados “Contratos de Locación de Servicios para labores especializadas de apoyo a las actividades de control al comercio y transporte ilegal de hoja de coca”, y que laboró hasta el 30 de junio del 2010.

EXP. N° 00040-2017-0-1217-JR-LA-01

PROCEDE: LEONCIO PRADO

fecha en la que fue despedido de manera arbitraria; además refiere que durante su relación laboral desempeñó el cargo de Auxiliar de lunes a viernes, bajo subordinación y dependencia, y que la demandada no ha cumplido con pagar sus remuneraciones conforme a la política remunerativa aprobado con acuerdo de Directorio N° 002-2007/014-FONAFE y N° 029-2008-E.

Admitida a trámite la demanda por Resolución N° 09 (fojas 286 al 290); la emplazada Empresa “E”., debidamente representado por C, contesta la demanda solicitando que en su oportunidad sea declarada Infundada, mediante escrito de fojas 306 al 308, subsanado por escrito de fojas 311, y Oralizada en la misma Audiencia de Juzgamiento del día 06 de diciembre del 2017, quedando su argumentación registrada a partir del minuto 06’35’’ del indicado cuarto archivo de audio y video.

Pronunciamiento respecto a la apelación de la Sentencia N° 20-2018:

Es pertinente señalar, primero, de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil (aplicable supletoriamente), el Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente, sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes; y segundo, que tal como aparece en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497 - “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, se tiene: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (...)”. Además, el papel del Juez en este nuevo proceso laboral es preponderante, no solo porque dirige e impulsa el proceso, sino porque incluso la misma norma le asigna facultades de interrogar a las partes, abogados y terceros en cualquier momento; sin dejar de lado que, quien protege al trabajador es la Ley no el Juez Superior, que es el proceso el que desiguala con finalidad

tuitiva, no el Magistrado, quien debe ser imparcial y ajustar su conducta y su criterio a la verdad y a la justicia. (negrita y subrayado es agregado)

En cuanto al debido proceso, es un conjunto de garantías que protegen a los ciudadanos sometidos a cualquier cuestión litigiosa, con el fin de asegurarles una cumplida y recta administración de justicia, en orden de procurarles seguridad jurídica y al hecho que las decisiones se pronuncien conforme a derecho.<sup>4</sup> Y respecto a la tutela jurisdiccional, este permite el libre e igualitario acceso de los ciudadanos a los órganos jurisdiccionales con la finalidad de que éstos resuelvan los conflictos de intereses que le son propuestos por los ciudadanos; sin embargo, la tutela jurisdiccional no comprende necesariamente obtener una decisión judicial acorde con las pretensiones formuladas por el sujeto de derecho que lo solicita o peticiona, sino más bien la atribución que tiene el juez a dictar una resolución conforme a derecho y siempre que se cumplan los requisitos procesales mínimos para ello; es decir, este derecho supone obtener una decisión judicial sobre las pretensiones deducidas por los accionantes ante el órgano jurisdiccional respectivo, siempre que se utilicen las vías procesales adecuadas, pero no necesariamente tal decisión es la solicitada por los accionantes; ya que la misma puede ser favorable o desfavorable a las pretensiones ejercidas.<sup>5</sup>

Debemos recordar, dada que la finalidad del proceso es resolver un conflicto de interés o eliminar una incertidumbre jurídica, ambas con relevancia jurídica, a tenor de lo previsto en el artículo III del

---

EXP. N° 00040-2017-0-1217-JR-LA-01

PROCEDE: LEONCIO PRADO

Título Preliminar del Código Procesal Civil (de aplicación supletoria); dentro de un debido proceso, como una garantía constitucional, debe tenerse en cuenta que dentro del nuevo esquema del proceso laboral establecido por la Ley N° 29497, se tiene como una de sus innovaciones a la forma en que dispone la redistribución de la carga probatoria, que además de partir sobre la base de que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos<sup>6</sup>; también prevé que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario<sup>7</sup>; implicando que al accionante le corresponde probar la existencia de la prestación personal para que se haga efectiva la presunción de que estuvo sujeto a un vínculo laboral de carácter indeterminado -presunción de laboralidad-; y, al ser una presunción iuris tantum, el demandado o empleador es el que tiene que demostrar que dicha prestación no fue subordinada ni desnaturalizada; sin embargo, la facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza, por lo que el demandante deberá por lo menos aportar indicios racionales del carácter laboral de la relación bajo discusión; pues ya que dentro de toda entidad pública o empresa nacional que requiere personal permanente para laborar en su interior o de manera externa, siempre existen dudas y a veces problemas relacionados con el hecho de poder verificar la modalidad correcta de contratación de personal, ya sea porque existen situaciones de temporalidad, algunas tareas requiere de mayor permanencia o especialidad que otras; a veces la forma elegida no es la más adecuada desde el punto de vista laboral, por priorizar determinados ahorros en la forma de pago del personal. Por ello el Juez Superior debe recurrir a las herramientas procesales que le brinda la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, a efectos de determinar si efectivamente en el caso concreto se evidencia un contrato de trabajo.

Además, siendo el proceso laboral de carácter eminentemente tuitivo, tiene principios propios, las cuales se encuentran reconocidas por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo en su artículo I del Título Preliminar; sin embargo, esta enumeración no es cerrada, pues existe la posibilidad de aplicar otros principios procesales admitidos por la propia ley (durante la secuela y conclusión del proceso), así como por la doctrina, siempre y cuando no resulten incompatibles con la naturaleza del Derecho Laboral y su carácter tuitivo a favor del trabajador, cuando así corresponda.

En ese sentido, indicando al principio de congruencia procesal, este implica por un lado que el Juez Superior no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro lado la obligación de los Magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, a todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios<sup>8</sup>.

Por tanto, a la luz de los hechos y medios probatorios aportados al presente proceso laboral por ambas partes, se debe proceder a analizar y emitir pronunciamiento acorde a ley.

Respecto a los argumentos de apelación señalados por la demandada Empresa "E". en su recurso impugnatorio como punto A de error de hecho y de derecho (numerales: 6.1, 6.2, 6.4 y 6.5), estos deben ser desestimados por las siguientes razones:

Estando a los agravios expresados por la parte demandada -que niega las funciones de Auxiliar

(Estibador<sup>9</sup>) realizados por el demandante mediante contratos verbales y escritos de locación de servicios-, debe procederse al análisis de los medios probatorios obrantes en autos, dado que el accionante indica en su demanda que ingresó mediante un contrato simulado de Locación de Servicios (del 01 de marzo del 2000 al 30 de junio 2010).

Razón por ello, sobre la primera pretensión principal única de "Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios", cabe resaltar que, para que opere la presunción de laboralidad en el periodo de prestación de servicios del 01 de marzo del 2000 al 30 de junio 2010, es necesario acreditar en los hechos que la relación que vincula a las partes es laboral, sin perder de vista que la misma presupone la existencia de tres elementos esenciales:

Prestación Personal, la prestación de servicios es la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación que se independice la misma<sup>10</sup>.

Remuneración, atendiendo al carácter oneroso del contrato de trabajo, se entiende la remuneración como la obligación del empleador de abonar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que preste o pone a su disposición.

Subordinación, referida como un vehículo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual, el primero ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla, sujeción de un lado, y dirección del otro, son los dos componentes centrales del concepto<sup>11</sup>. El Vínculo de subordinación es el elemento distintivo entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios, ya que el contrato de locación de servicios solo presenta dos elementos, la prestación de servicios y la remuneración, bajo ningún contexto en la locación de servicios el locador se encuentra subordinado al empleador, de lo contrario el contrato de locación se encuentra desnaturalizado debiendo aplicarse el Principio de Primacía de la Realidad, es decir la realidad de los hechos primará sobre cualquier documento firmado.

Como sostiene Rafael Caldera<sup>12</sup>, la mayor parte de los autores se inclinan por la subordinación jurídica como lo más exacto y preciso. Asimismo, Mario De la Cueva<sup>13</sup>, sostiene que donde exista subordinación como poder jurídico, esto es, como principio de autoridad estaremos en el ámbito laboral y faltando ese elemento, estaremos en presencia del Derecho Civil. Es por eso que la Jurisprudencia ha consagrado la exigencia de la subordinación jurídica, para que exista el contrato de trabajo.

En tal sentido, esa dependencia se objetiva con el sometimiento del trabajador a órdenes del empleador, la continuidad del trabajo, la exclusividad en la prestación de servicios, la sujeción a una jornada y horario, la liberación por parte del trabajador de riesgos y gastos, el carácter constante, el control por parte del empleador respecto a las actividades del trabajador en un determinado ámbito y la ejecución del trabajo con medios que le pertenecen al empleador.

Por tanto, dichos elementos deben ser analizados a la luz del Principio de Veracidad (sinónimo de Primacía de la Realidad), debido a que, tanto el Poder Judicial como el Tribunal Constitucional, en uniforme jurisprudencia han establecido que si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato

de servicio civil o mercantil, deberá preferir la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Para efectos de materializar nuestro postulado, de lo que se trata de aclarar es que en el ámbito de las relaciones laborales, algunos empleadores, con el objeto de burlar los derechos laborales, tratan de disfrazar una relación laboral y hacerla aparecer como si se tratará de una relación de carácter civil o comercial, por lo que en virtud del principio antes indicado debe preferirse los hechos de la realidad y determinar la verdadera naturaleza de la relación jurídica. De igual manera, dicho principio resulta de aplicación cuando con el objeto de burlar algunos acreedores o lograr algunos beneficios o las prestaciones de la Seguridad Social se trata de aparentar la existencia de una relación laboral.

Es necesario precisar que, el periodo de prueba<sup>14</sup> es el tiempo de transición regulado por nuestro ordenamiento, al cual se sujeta el trabajador a efectos de la evaluación de su idoneidad para el puesto en que ha sido contratado, con el fin de determinar su situación jurídica laboral en la empresa en que decida prestar sus servicios. Asimismo, es un periodo legal que se aplica al inicio del contrato de trabajo cualquiera fuera su modalidad<sup>15</sup>.

Siendo esto así, revisados la demanda postulada oralizada, su contestación y demás documentales<sup>16</sup> obrantes en autos, a fin de verificar la continuidad laboral referido por el demandante, esto desde el 01 de marzo del 2000 hasta el 30 de junio del 2010, teniendo en cuenta su labor desempeñada, es pertinente efectuar el siguiente cuadro:

PERIODO		MODALIDAD CONTRACTUAL	CARGO DESEMPEÑADO	HONORARIO MENSUAL	FOJAS N°
DEL	AL				
30/09/2005	-	Contrato de Loc. Servicios	Auxiliar (B)	S/. 300.00	98
01/11/2005	30/11/2005	Contrato de Loc. Servicios	Auxiliar (B)	S/. 120.00	96 a 97
1/01/2006	31/01/2006	Contrato de Loc. Servicios	Auxiliar (B)	S/. 466.48	95
01/02/2006	28/02/2006	Servicios	Auxiliar (B)	S/. 500.00	94
01/03/2006	31/03/2006	Contrato de Loc. Servicios	Auxiliar (B)	S/. 500.00	93
01/04/2006	30/04/2006	Servicios	Auxiliar (B)	S/. 500.00	92
01/05/2006	31/05/2006	Contrato de Loc. Servicios	Auxiliar (B)	S/. 500.00	91
01/06/2006	30/06/2006	Servicios	Auxiliar (B)	S/. 500.00	307
01/07/2006	31/07/2006	Contrato de Loc. Servicios	Auxiliar (B)	S/. 500.00	307
01/08/2006	31/08/2006	Servicios	Auxiliar (B)	S/. 500.00	307
01/09/2006	30/09/2006	Contrato de Loc. Servicios	Auxiliar (B)	S/. 100.00	90
01/10/2006	31/10/2006	Servicios	Auxiliar (B)	S/. 310.00	88 a 89
01/11/2006	30/11/2006	Aceptado por ENACO SA	Auxiliar (B)	S/. 260.00	86 a 87
01/12/2006	31/12/2006	ENACO SA	Auxiliar (B)	S/. 270.00	84 a 85
01/01/2007	31/01/2007	Aceptado por ENACO SA	Auxiliar (B)	S/. 360.00	82 a 83
01/02/2007	28/02/2007	ENACO SA	Auxiliar (B)	S/. 1,000.00	80 y 81
01/03/2007	31/03/2007	Aceptado por ENACO SA	Auxiliar (B)	S/. 500.00	79
01/04/2007	01/06/2007	ENACO SA	Auxiliar (B)	S/. 500.00	35 a 36 y 77 a
02/06/2007	02/08/2007	Contrato de Loc. Servicios	Auxiliar (B)	S/. 500.00	78
03/08/2007	31/10/2007	Servicios	Auxiliar (B)	S/. 500.00	33 a 34 y 75 a
01/11/2007	30/11/2007	Contrato de Loc. Servicios	Auxiliar (B)	S/. 500.00	76
01/12/2007	31/12/2007	Servicios	Auxiliar (B)	S/. 500.00	31 a 32 y 72 a
07/01/2008	07/05/2008	Contrato de Loc. Servicios	Auxiliar (B)	S/. 550.00	74
08/05/2008	08/07/2008	Servicios	Auxiliar (B)	S/. 550.00	71
09/07/2008	31/07/2008	Contrato de Loc. Servicios	Auxiliar (B)	S/. 421.60	70



Es decir, dado que el accionante por haber suscrito contratos de locación de servicios ha percibido una retribución económica (remuneración) mensual y, por haber realizado labores de Estibador se le debe de reconocer como su cargo genérico de Auxiliar (B) que se encuentra dentro del grupo ocupacional<sup>18</sup> de la demandada, así como, infiriéndose que la prestación de servicios del demandante ha sido realizada en un horario establecido; resultan pruebas suficientes para generar convicción a este Colegiado sobre la alegada desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos por la demandada con el demandante, pero con interrupción, siendo sus periodos laborados del 01/11/2005 al 30/11/2005 y del 01/01/2006 al 30/06/2010; por tanto, como la Magistratura Constitucional ha declarado en múltiples oportunidades que los contratos de locación de servicios encubren auténticos contratos de trabajo y, en aplicación de la primacía de la realidad<sup>19</sup> ha declarado la laboralidad del vínculo y el pago de los beneficios que la legislación establece para todos los trabajadores; se establece en nuestro caso, que al haber existido una relación laboral encubierta a través de una prestación de servicios de naturaleza civil, el accionante habría adquirido la protección al despido arbitrario consagrado por el artículo 26°, inciso 3) de nuestra Constitución en ambos periodos; más aún que, respecto a las labores efectuadas por el accionante, la testigo G, señaló en la Continuación de la Audiencia de Juzgamiento del día 26 de enero del 2018, que, “él realizaba las coordinaciones con la policía para realizar operativos” (minuto 12’44’’), además, el demandante respondió a la pregunta que si utilizaba algún distintivo en la Audiencia de Juzgamiento del día 06 de diciembre del 2017, que “sí, utilizaba un chaleco y decía Empresa Nacional de la Coca” (minuto 35’28’’).

En consecuencia, amparando la primera pretensión única debe reconocerse al demandante don B, como trabajador Auxiliar (B), con Nivel Remunerativo T-E y con contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la Actividad Privada<sup>20</sup> -en aquellos periodos- por Desnaturalización sus Contratos Cíviles (contratos de locación de servicios).

Respecto a los argumentos de apelación señalados por la demandada Empresa “E”. en su recurso impugnatorio como punto B de error de hecho y de derecho (numerales: 1, 2, 3 y 4; y beneficios por pactos colectivos), estos deben ser estimados en parte por las siguientes razones:

Habiendo sido establecido anteriormente que el demandante ha sido un trabajador Técnico – Auxiliar (B) a plazo indeterminado de la demandada, periodo de labor con interrupción, debe tenerse presente que la finalidad protectora del Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales, se haya situado en el numeral 2 del artículo 26° de nuestra Constitución

como uno de los principios fundamentales de toda relación laboral; y que en palabras del laboralista Arévalo Vela, es que: “busca evitar que el trabajador en su condición de parte débil de la relación de trabajo, (...) pueda aceptar actos de disposición de sus derechos laborales, burlándose así la protección que las leyes le otorgan; es por ello que sanciona con la nulidad todos los actos del trabajador que impliquen renuncia a sus derechos laborales”.

Sobre dicho principio el supremo intérprete de nuestra Constitución, ha precisado que: “La irrenunciabilidad solo alcanza a aquellos derechos reconocidos por la Constitución y la ley; no cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre. (...). La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. La norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede ‘despojarse’, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma”.

En tal sentido, resulta evaluar las pretensiones accesorias referidas al pago de Beneficios Sociales (compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, reintegros remunerativos y los beneficios por pactos colectivos), así como, la entrega de certificado de trabajo, los costos (honorarios profesionales) e intereses legales.

Es oportuno señalar que, corresponde efectuar la liquidación de cada uno de los conceptos señalados precedentemente, en base a la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad que debió efectuarse los pagos (de noviembre de 2005 a octubre de 2007), luego en base a la Política Remunerativa Básica de E. (de noviembre

de 2007 a noviembre de 2008), y; en base a los honorarios percibidos por el demandante (de diciembre de 2008 a junio de 2010), como sigue:

En cuanto a la pretensión de [Depósito] de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), por su temporalidad (depósitos semestrales) están reguladas por las disposiciones del TUO del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR y su Reglamento el Decreto Supremo N° 004-97-TR. Siendo así, amparando la demanda en este extremo, debe efectuarse su liquidación como sigue:

PERIODO LABORADO	REMUNERAC. DEVENGADA (A)	PROMEDIO GRATIFIC. (B)	REMUNERACIÓN COMPUTABLE (C) = (A + B)	N° DE MESES Y DÍAS	TOTAL CTS (C / 12 x meses)
01/11/2005 al 30/11/2005	460.00	0.00	460.00	1 mes	38.33
01/01/2006 al 30/04/2006	500.00	0.00	500.00	4 meses	63166.67
01/05/2006 al 31/10/2006	500.00	83.33	583.33	6 meses	291.67
01/11/2006 al 30/04/2007	500.00	83.33	583.33	6 meses	291.67
01/05/2007 al 31/10/2007	530.00	88.33	618.33	6 meses	309.17
01/11/2007 al 30/04/2008	720.00	120.00	840.00	6 meses	420.00
01/05/2008 al 31/10/2008	720.00	120.00	840.00	6 meses	420.00
01/11/2008 al 30/04/2009	940.00	156.67	1,096.67	6 meses	548.33
01/05/2009 al 31/10/2009	940.00	156.67	1,096.67	6 meses	548.33
01/11/2009 al 30/06/2010	940.00	156.67	1,096.67	8 meses	731.11
<b>TOTAL, CTS:</b>					<b>S/. 3,765.28</b>

Del cuadro anterior, se tiene el importe total de S/ 3,765.28 (tres mil setecientos sesenta y cinco con 28/100 soles) por concepto de la compensación por tiempo de servicios; si bien es cierto que el Juez del proceso ha fijado un monto superior, esta debe modificarse por el monto determinado anteriormente.

Respecto a la petición de pago de las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, amparando la demanda en este extremo, debe efectuarse su liquidación conforme a lo dispuesto por los artículos 1°, 2° y 7° de la Ley N° 27735; cuya liquidación es como sigue:

N Ord.	GRATIFICACIONES	REMUNERACIÓN COMPUTABLE	MESES / DÍAS	GRATIFICACIONES FF.PP. NAVIDAD Y
1	Truncas: Navidad 2005	460.00	1 mes	0.00
2	Fiestas Patrias 2006	500.00	/ 6 X 6	500.00
3	Navidad 2006	500.00	/ 6 X 6	500.00
4	Fiestas Patrias 2007	500.00	/ 6 X 6	500.00
5	Navidad 2007	720.00	/ 6 X 6	720.00
6	Fiestas Patrias 2008	720.00	/ 6 X 6	720.00
7	Navidad 2008	720.00	/ 6 X 6	720.00
8	Fiestas Patrias 2009	940.00	/ 6 X 6	940.00
9	Navidad 2009	940.00	/ 6 X 6	940.00
10	Fiestas Patrias: 2010	940.00	/ 6 X 6	940.00
<b>TOAL GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD:</b>				<b>S/. 6,480.00</b>

Del cuadro anterior, se tiene el importe total de S/ 6,480.00 (seis mil cuatrocientos ochenta con 00/100 soles) por concepto de gratificaciones por fiestas patrias y navidad; si bien es cierto que el Juez del proceso ha fijado un monto superior, esta debe modificarse por el monto determinado anteriormente.

Respecto a la pretensión de pago Vacaciones Simples, Indemnización Vacacional y Vacaciones Truncas, cabe señalar que dichos conceptos se encuentran reguladas por los artículos 21° y 23° del Decreto Legislativo N° 713. Siendo así, amparando la demanda en este extremo, debe efectuarse su liquidación como sigue:

RD.	PERIODO VACACIONAL	REMUNERACIÓN COMPUTABLE	RÉCORD LABORAL DEVENGADO	INDEMNIZACIÓN VACACIONAL	MONTO DEVENGADO
	Del 01/11/2005 al 30/11/2005	460.00	1 mes	0.00	38.33
	2006	940.00	12 meses	940.00	,880.00
	2007	940.00	12 meses	940.00	,880.00
	2008	940.00	12 meses	0.00	940.00
	2009	940.00	12 meses	0.00	940.00
	Del 01/01/2010 al 30/06/2010	940.00	6 meses	0.00	470.00
<b>TOTAL, VACACIONES:</b>					<b>S/. 6,148.33</b>

Del cuadro anterior, se tiene el importe total de S/ 6,148.33 (seis mil ciento cuarenta y ocho con 33/100 soles) por concepto de vacaciones simples, indemnización vacacional y vacaciones truncas; si bien es cierto que el Juez del proceso ha fijado un monto superior, esta debe modificarse por el monto determinado anteriormente.

Respecto a la pretensión de Reintegro de Remuneraciones, como se advierte de los Contratos de Locación de Servicios obrantes en autos, el accionante ha percibido una retribución económica mensual en algunos meses por debajo de la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad que debió efectuarse sus pagos (de noviembre de 2005 a octubre de 2007) y, además como se advierte que el demandante ha percibido su remuneración mensual por debajo de la remuneración básica mensual establecida en la Política Remunerativa de E. (de noviembre de 2007 a junio de 2010), corresponde amparar la demanda en este extremo, por lo que debe efectuarse su liquidación, como sigue:

PERIODO LABORADOR	REMUNERACIÓN DEVENGADA	REMUNERACIÓN		REMUNERACIÓN A REINTEGRAR	
		PAGADA	FOJAS N°		
nov-05	460.00	/.	20.00	96 a 97	S/. 340.00
ene-06	S/. 00.00	S/.	466.48	95	S/ 33.52
feb-06	S/. 00.00	S/.	500.00	94	S/. -
mar-06	S/. 00.00	S/.	500.00	93	S/. -
abr-06	/.	S/.	500.00	92	S/. -
may-06	/.	S/.	500.00	307	S/. -
jun-06	S/. 500.00	S/.	500.00	307	S/. -
jul-06	S/. 500.00	S/.	500.00	307	S/. -
ago-06	S/. 500.00	S/.	500.00	91	S/. -
sep-06	S/. 500.00	S/.	100.00	90	S/. 400.00
oct-06	S/. 500.00	S/.	310.00	88 a 89	S/. 90.00
nov-06	S/. 500.00	S/.	260.00	86 a 87	S/. 240.00
dic-06	S/. 500.00	S/.	270.00	84 a 85	S/. 230.00
ene-07	S/. 500.00	S/.	360.00	82 a 83	S/. 140.00
feb-07	S/. 500.00	S/.	1,000.00	80 y 81	S/. -
mar-07	S/. 500.00	S/.	500.00	79	S/. -
abr-07	S/. 500.00	S/.	500.00	78	S/. -
may-07	S/. 500.00	S/.	500.00	77	S/. -
jun-07	S/. 500.00	S/.	500.00	76	S/. -
jul-07	S/. 500.00	S/.	500.00	75	S/. -
ago-07	S/. 500.00	S/.	500.00	74	S/. -
sep-07	S/. 500.00	S/.	500.00	73	S/. -
oct-07	S/. 530.00	S/.	500.00	72	S/. 0.00
nov-07	S/. 720.00	S/.	500.00	71	S/. -220.00
dic-07	S/. 720.00	S/.	500.00	70	S/. -220.00
ene-08	S/. 720.00	S/.	550.00	69	S/. -170.00
feb-08	S/. 720.00	S/.	550.00	28 a 30	S/. -170.00
mar-08	S/ 720.00	S/.	550.00	68	S/. -170.00
abr-08	S/. 720.00	S/.	550.00	67	S/. 170.00
may-08	S/. 720.00	S/.	670.00	64 a 66	S/. 50.00
jun-08	S/. 720.00	S/.	580.00	62 a 63	S/. 140.00
jul-08	S/. 720.00	S/.	421.60	61	S/. 298.40
ago-08	S/. 720.00	S/.	528.00	60	S/. 192.00
sep-08	S/. 720.00	S/.	780.00	59	S/. -
oct-08	S/.	S/.	720.00	58	S/. -
nov-08	S/.	S/.	720.00	57	S/. -
	20.00				
	20.00				

dic-08	S/.	20.00	S/.	972.00	56	/.	-	
ene-09	S/.	20.00	S/.	816.00	55	S/.	-	
feb-09	S/.	20.00	S/.	940.00	13 a 15	S/.	-	
mar-09	S/.	20.00	S/.	940.00	54	S/.	-	
abr-09	S/.	20.00	S/.	940.00	53	S/.	-	
may-09	S/.	20.00	S/.	940.00	52	S/.	-	
jun-09	S/.	20.00	S/.	940.00	51	S/.	-	
jul-09	S/.	20.00	S/.	940.00	50	S/.	-	
ago-09	S/.	20.00	S/.	940.00	49	S/.	-	
sep-09	S/.	20.00	S/.	940.00	48	S/.	-	
oct-09	S/.	20.00	S/.	940.00	47	S/.	-	
nov-09	S/.	20.00	S/.	940.00	46	S/.	-	
dic-09	S/.	20.00	S/.	940.00	45	S/.	-	
ene-10	S/.	20.00	S/.	940.00	44	S/.	-	
feb-10	S/.	20.00	S/.	940.00	42	S/.	-	
mar-10	S/.	20.00	S/.	940.00	41	S/.	-	
abr-10	S/.	20.00	S/.	940.00	40	S/.	-	
may-10	S/.	20.00	S/.	940.00	39	S/.	-	
jun-10	S/.	20.00	S/.	940.00	38	S/.	-	
<b>TOTAL, REITEGRO DE RMUNERACIONES:</b>							<b>S/.</b>	<b>3,403.92</b>

Del cuadro anterior, se tiene el importe total de S/ 3,403.92 (tres mil cuatrocientos tres con 92/100 soles) por concepto de reintegro de remuneraciones; si bien es cierto que el Juez del proceso ha fijado un monto superior, esta debe modificarse por el monto determinado anteriormente. Adicionalmente, cabe resaltar que dado que el demandante ha percibido a partir de diciembre del 2008, como su pago remunerativo un monto mayor establecido en el cuadro denominado "Política Remunerativa de E" (fojas 104), siendo para Auxiliares (B) la suma de S/ 720.00 soles; este Colegiado considera que la diferencia entre la remuneración devengada y remuneración pagada -a partir de diciembre 2008- al accionante, no puede ser considerada como pago a cuenta de algún beneficio social determinado en el caso de autos a favor de la parte demandante; es decir, como por ejemplo: en marzo del 2010 le correspondía una remuneración de S/ 720.00 soles al demandante, pero se le ha pagado mediante recibo por honorarios de fojas 41, el importe de S/ 940.00 soles en dicho mes, lo cual hallando la diferencia resulta un monto negativo de S/ -220.00 soles, por lo que, se ha considerado como remuneración a reintegrar de marzo del 2010 en el monto de S/ 0.00 soles; del mismo modo los demás periodos laborados cuyo diferencia remunerativa resulta en negativo.

Respecto a la pretensión de Beneficios por Pacto Colectivo, cabe acotar que a este se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.

Por ello, el convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto; y que surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.

En el numeral 2 del artículo 28° de nuestra Constitución se tiene señalado que: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (...)”. Por lo que, corresponde evaluar la pretensión de cada uno de los Beneficios por Pacto Colectivo solicitados por el demandante, como sigue:

Asignación por Escolaridad.- Si bien es cierto que, la empresa conviene en otorgar de acuerdo a la política remunerativa por el FONAFE y previa autorización de ésta a todos sus trabajadores una asignación por escolaridad por todos los hijos en edad escolar y formación profesional de un sueldo por trabajador con un tope mínimo de S/ 1,500.00 soles (fojas 105); también es cierto que, dicha asignación tenía vigencia de un año y correspondía al pliego de reclamos del año 2004 (fojas 106), y dado que el accionante no ha laborado para la demandada durante el año 2004, no le corresponde percibir este beneficio, así como, no le corresponde percibir la asignación por escolaridad del año 2005 (fojas 108), año 2006 (fojas 112), año 2007 (fojas 126), año 2008 (fojas 132) -no existiendo pactos colectivos por este concepto de los años 2009 y 2010-, porque no se tiene acreditado en autos que el accionante haya comunicado a la demandada la existencia de sus hijos menores en edad escolar en aquella fecha; por lo que este extremo de la demanda deviene en infundada.

Canasta Navideña.- En el Acta de Negociación Colectiva 2006, en su término y condición décimo cuarto, se concilió entre la demandada E y los miembros de la comisión negociadora del SINTEC otorgar una canasta navideña por un importe de S/ 500.00 sin IGV (fojas 114); así como, en el Acta de Negociación Colectiva 2007, se concilió otorgar una canasta navideña por un importe de S/ 550.00 sin IGV (fojas 128); además, en el Acta de Negociación Colectiva 2008, en relación al pedido de canasta navideña se acuerda su otorgamiento en el monto de S/ 800.00 sin IGV (fojas 138); y así como también, en el Acta de Negociación Colectiva 2009, en relación al pedido de canasta navideña se acuerda su otorgamiento en el monto de S/ 800.00 sin IGV (fojas 147). Siendo así, amparando la demanda en este extremo, resulta la suma total de S/ 2,650.00 (dos mil seiscientos cincuenta con 00/100 soles) que debe pagar la demandada a favor del accionante.

Bonificación por Cierre de Pacto Colectivo.- Ciertamente que en las Actas de Negociaciones Colectivas de los años 2005 (fojas 108), 2006 (fojas 112), 2007 (fojas 126), 2008 (fojas 132), la demandada se ha comprometido con otorgar a los trabajadores por cierre de pacto colectivo la suma de S/ 1,000.00 soles a efectivizarse el primer trimestre del año respectivo, y no existiendo acuerdos por este concepto para los años 2009 y 2010; también es cierto que, dicha bonificación estaba sujeta a disponibilidad presupuestal, y dado que el accionante no ha presentado medio probatorios que acredite que la demandada ha cumplido con el pago de este concepto a otros trabajadores en los años 2006 y 2007, se concluye que no le corresponde percibir al accionante la Bonificación por Cierre de Pacto Colectivo; por lo que este extremo de la demanda deviene en infundada, debiendo de ser revocada con respecto a esta parte la sentencia apelada.

Bonificación por Rentabilidad. - No existe ningún beneficio por rentabilidad aprobado por pactos colectivos del año 2005 al año 2010; sin embargo, si se trata del pago del Bono Único de Productividad, indicada en el término quinto en el Acta de Segunda Reunión de Trato Directo – Convenio Colectivo 2008 (fojas 133), cabe precisar que dicho bono ha sido

excluido del pliego por acuerdo de ambas partes; por lo que este extremo de la demanda deviene en infundada.

En consecuencia, sumados los parciales antes dilucidados resulta la suma total de S/ 22,447.53 (veintidós mil cuatrocientos cuarenta y siete con 53/100 soles) por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, reintegro de remuneraciones y canasta navideña, que deberá Cumplir con pagar a favor del accionante el representante legal de la demandada Empresa E

En cuanto al extremo de Certificado de Trabajo, la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatoria del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR., que aprueba el Reglamento del TUO del Decreto Legislativo N° 728, establece la obligación del empleador de entregar al trabajador un Certificado de Trabajo, dentro de las cuarenta y ocho horas de producido el cese, aspecto que debe cumplir la demandada por cuanto se ha establecido que entre las partes ha existido una relación laboral, por lo que resulta procedente amparar este extremo, disponiendo la entrega del certificado de trabajo a favor del accionante por parte de su ex empleadora E, con arreglo a la norma acotada.

Respecto al pago de intereses legales, cabe indicar que su pago se encuentra reconocido por el artículo 31° in fine de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En ese sentido, la demandada Empresa- E, está obligada a cumplir con pagar los intereses legales a favor del accionante, cuyos intereses deben ser liquidados en ejecución de sentencia de conformidad con el Decreto Ley N° 25920.

Respecto al extremo de Reconocimiento de Honorarios Profesionales por patrocinio ascendente al 25% del monto amparado en el proceso, este Colegiado considera no amparar aquella pretensión, por cuanto las partes procesales y sus abogados defensores son libres de pactar por patrocinio de su proceso montos que estimen conveniente, ya sea de manera verbal o contractual, y que este Colegiado es respetuoso de las cláusulas establecidas en algún contrato. Sin embargo, es oportuno señalar que siendo los honorarios profesionales del letrado considerados como costos del proceso, el artículo 14° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, indica que: “La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar”; en tal sentido, la empresa nacional demandada deberá pagar solamente los costos del proceso a favor del accionante, cuyo monto de costos procesales serán establecidas en ejecución de sentencia; además no se ampara este extremo de la demanda, porque no ha sido fundamentada las razones que sustentan su pretensión.

Por consiguiente, por todos los fundamentos antes expuestos, y estimando en parte los argumentos de apelación señalados por la demandada, este Colegiado considera que se ha resuelto el fondo de la Litis conforme a ley, tal como se expuso en los fundamentos de la presente sentencia de vista y que se ha analizado los medios probatorios ofrecidos en forma conjunta, valorando y utilizando la apreciación razonada, así como aplicando los principios laborales; por lo que, la sentencia recurrida debe ser confirmada en parte.

**DECISION:**

**EXP. N° 00040-2017-0-1217-JR-LA-01 PROCEDE: LEONCIO PRADO**

Por cuyos fundamentos fácticos y jurídicos y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 40° inciso 1° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo Número 017-93-JUS.,

**CONFIRMARON: EN PARTE** La Sentencia N° 20-2018, contenida en la Resolución N° 09 (nueve) de fecha 02 de febrero de 2018, obrante en autos de fojas 343 al 362, que Falla:

“1. Declarando FUNDADA en parte la demanda interpuesta por B, contra la EMPRESA”E”, sobre desnaturalización de los contratos civiles, reconociendo al demandante como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada y el pago de los beneficios sociales dejados de percibir, consistentes: [1]) Compensación por Tiempo de Servicios; 2) Gratificaciones; 3) Vacaciones; 4) Reintegro Remunerativos; y, 5) Pactos colectivos (canasta navideña); más los intereses legales; se disponga la entrega de certificado de trabajo.

DECLARA la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, que suscribieron las partes y la existencia de una relación y/o contrato laboral a plazo indeterminado entre la demandada EMPRESA “E” y el actor B, bajo el régimen de la actividad privada por el periodo del 01 al 30 de noviembre del 2005 y del 01 de enero del 2006 al 30 de junio del 2010; en su condición de auxiliar – apoyo, en base a la Política Remunerativa de E, aprobado por el acuerdo de Directorio Nro. 029-2008-E, vigente a la fecha que el demandante se encontraba laborando.

ORDENA que la demandada EMPRESA “E”, pague a favor del demandante, más intereses legales laborales, los créditos laborales amparados; e INFUNDADA respecto al pago de escolaridad y Bonificación por productividad.

ORDENA que la empresa demandada otorgue el Certificado de Trabajo al demandante.

CONDENESE a la empresa demandada el Pago costos procesales (Honorarios Profesionales), que se liquidará en ejecución de sentencia conforme se tiene señalado.”

REVOCARON: La citada sentencia en el extremo que fija la suma de TREINTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CUATRO CON 84/100 SOLES (S/ 37,874.84); y,

REFORMÁNDOLA, FIJARON la suma total de S/ 22,447.53 (veintidós mil cuatrocientos cuarenta y siete con 53/100 soles), e INFUNDADA respecto al pago de Bonificación Por Cierre de Pacto Colectivo. Notifíquese con las formalidades de ley y los Devolvieron. Juez Superior Ponente: señor “S”.-

Sres

**ANEXO 3. Representación de la definición. operacionalización de la variable**

**Aplica a la sentencia de primera instancia**

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>SENTENCIA DE 1RA. INSTANCIA</b></p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.</p>	<p><b>EXPOSITIVA</b></p>	<p><b>Introducción</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</li> <li>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ol>
			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></li> <li>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado <b>Si cumple</b></li> <li>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></li> </ol>

		<b>Postura de las partes</b>	<p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>
<b>CONSIDERATIVA</b>		<b>Motivación de los hechos</b>	<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). <b>Si cumple</b></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). <b>Si cumple</b></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). <b>Si cumple</b></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). <b>Si cumple</b></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)</p>

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

	<b>RESOLUTIVA</b>		<p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>
		<p><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple</b></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. <b>No cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>

### Aplica sentencia de segunda instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>SENTENCIA DE 2da. INSTANCIA</b></p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.</p>	<p><b>EXPOSITIVA</b></p>	<p><b>Introducción</b></p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. <b>Si cumple</b></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). <b>Si cumple</b></p> <p>4. Evidencia 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. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>
		<p><b>Postura de las partes</b></p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple</b></p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. <b>Si cumple</b></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 explícita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>
<p><b>CONSIDERATIV A</b></p>	<p><b>Motivación de los hechos</b></p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). <b>Si cumple</b></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). <b>Si cumple</b></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). <b>Si cumple</b></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). <b>No cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>
	<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal</p>

			<p>y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple</b></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) <b>Si cumple</b></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). <b>No cumple</b></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).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>
RESOLUTIVA		<p><b>Aplicación del Principio de Congruencia</b></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) <b>Si cumple</b></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). <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se</p>

			<p>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>
		<p><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></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 <b>Si cumple</b></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. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>

## **ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos**

### **(Lista de cotejo)**

#### **APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

##### **I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA**

###### **1.1. Introducción**

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/no cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? No cumple/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/No cumple
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

###### **1.2. Postura de las partes**

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

##### **II. DIMENSIÓN CONSIDERATIVA**

###### **2.1. Motivación de los Hechos**

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple

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

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

## **2.2. Motivación del derecho**

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

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

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

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

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

## **III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA**

### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

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

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

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

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

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

### **3.2. Descripción de la decisión**

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

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

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

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

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

## **APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

### **I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA**

#### **1.1. Introducción**

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

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

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

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

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

#### **1.2. Postura de las partes**

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

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

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

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

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

### **II. DIMENSIÓN: CONSIDERATIVA**

#### **2.1. Motivación de los hechos**

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

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

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

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

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

## **2.2. Motivación del derecho**

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

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

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

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

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

## **III. DIMENSIÓN: RESOLUTIVA**

### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

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

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

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

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

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

### **3.2. Descripción de la decisión**

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

**ANEXO 5: representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados**

**ANEXO 5.1: Parte expositiva de la sentencia de primera instancia -desnaturalización de contratos y beneficios sociales**

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros (indicadores)	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3 - 4]	[5 6]	[7-8]	[9-10]
Introducción	<p>JUZGADO CIVIL – SEDE TINGO MARIA                      EXPEDIENTE : 00040-2017-O-1217-Jr-La-01                      MATERIA : DERECHOS LABORALES                      JUEZ : P                      ESPECIALISTA : C                      DEMANDADO : E                      DEMANDANTE : B</p> <p><b>S E N T E N C I A</b>                      RESOLUCION NÚMERO: 09                      Ciudad, fecha. 02 De febrero del 2018</p> <p>VISTOS: Puesto en Despacho para emitir decisión final. Dado cuenta con los autos AVOQUESE al conocimiento de la presente causa el señor Juez que suscribe e interviniendo la secretaria judicial por disposición superior y no existiendo acto procesal pendiente de actuar, se procede a expedir la presente resolución:</p> <p><b>PRETENSION</b>                      Don B interpone demanda de Desnaturalización de contrato y Beneficios Sociales ( B) contra don E a su favor en calidad de</p>	<p>1.El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. sí cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? sí cumple</p> <p>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). sí cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple</p>				X						

	<p>Trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada con los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen laboral, por el periodo laborado entre el 01 de marzo del 2000 al 30 de junio de 2016, con efecto retroactivo a la fecha de ingreso a laborar.</p> <p>I. ANTECEDENTES Argumentos del Petitorio</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. sí cumple</p>											8
Postura de las partes	<p>La desnaturalización de los contratos civiles a contratos de trabajo, reconociendo al demandante como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada con los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen laboral, por el periodo laborado entre el 01 de marzo del 2000 al 30 de junio de 2016, con efecto retroactivo a la fecha de ingreso a laborar.</p> <p>Cumpla con su obligación de pagar los beneficios sociales dejados de percibir, consistente en Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones, Vacaciones, Reintegro Remunerativos, Pactos Remunerativos, ascendente a la suma de S/. 166,630.57 nuevos soles; más los intereses legales.</p> <p>Se disponga La entrega del Certificado de Trabajo. Asimismo, el Reconocimiento de los Honorarios Profesionales por el patrocinio en el presente proceso, ascendente al 25% del total monto amparado, en el presente proceso, más los intereses legales.</p> <p>Argumentos del demandado: (E )</p> <p>4.- Que, el recurrente ingreso a laborar el 01 de marzo del 2000, para la sucursal Huancayo de la demandada E. Mediante contratos denominados “Contrato de Locación de Servicios para labores especializadas de apoyo a las actividades de control al comercio y transporte ilegal de hoja de coca”, con el único afán de eludir el pago de los beneficios sociales, hasta el 30 de junio del año 2010, fecha en la que fue despedido de manera arbitraria basado solo en la causal de termino de contrato.</p> <p>5.-Que, el demandante se desempeñó en el cargo de Auxiliar, bajo el cumplimiento de un horario de trabajo bajo subordinación y dependencia, la demandada no ha cumplido con pagar las remuneraciones del recurrente conforme a su política remunerativa,</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. sí cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 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								

<p>le abono sumas menores siendo su última remuneración la suma de S/. 940.00 nuevos soles mensuales, de lo que existe una diferencia de S/. 100.00 mensuales, por lo que se debe amparar el pago de los reintegros remunerativos, se han venido renovando los contratos mediante adendas lo que demuestra la simulación y fraude a la Ley, por la continuidad de la renovación contractual, por tanto, se tiene que el recurrente ha laborado bajo un contrato a plazo indeterminado.</p> <p>6.-Que, la demanda ha omitido pagarle los derechos y beneficios laborales que corresponden a un trabajador a plazo indeterminado, asimismo no ha cumplido con pagarle los beneficios del Pacto Colectivo, que ha suscrito los convenios colectivos para los años 2004 hasta la fecha, asimismo es de aplicación el Principio de Primacía de la Realidad, por el cual debe primar los hechos a los documentos es decir se debe valorar el contrato realidad.</p> <p>Trámite Procesal</p> <p>Mediante Resolución Número 09 (B) se admite a trámite la demanda y se corre traslado al demandado, quien cumple con absolverla mediante escrito de fojas 01 a 09, y mediante Resolución Número 09, se tiene por contestada la demanda, citándose a las partes a audiencia única, la cual se lleva a cabo en la fecha con la asistencia de ambas partes, conforme al contenido de la presente acta; siendo el estado del proceso el de emitir sentencia, se pasa a expedir la que corresponde.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00040-2017-O-1217-Jr-La-01

Lectura: 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 alta y alta calidad, respectivamente.

**Anexo 5.2:** Parte considerativa de la primera sentencia- desnaturalización de contratos y beneficios sociales

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros  (indicadores)	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 -12]	[13-16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>II. FUNDAMENTOS DEL JUEZ. CONSIDERANDO: Análisis Jurídico y Constitucional. PRIMERO. - Finalidad del proceso laboral: La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia, en aplicación supletoria del artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, en la que debe privilegiarse el fondo sobre la forma, dado que si bien puede existir algún vicio procesal ello de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). sí cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). sí cumple</p>										

<p>ninguna manera puede acarrear en nulidad procesal; salvo vicio procesal insubsanable.</p> <p>SEGUNDO. - De la carga de la prueba:</p> <p>Que, conforme lo dispone el artículo 23° de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, esto es, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y, esencialmente al trabajador probar la prestación personal de los servicios si efectivamente le corresponde el reintegro de Créditos Laborales, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las obligaciones contractuales y las contenidas en las normas legales.</p> <p>TERCERO. - Principio de Oralidad:</p> <p>Es así que, según el artículo 12° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, dispone la prevalencia del Principio de Oralidad en el nuevo esquema laboral, coligiéndose que parte del debido proceso y derecho de defensa consiste en el cumplimiento estricto de normas</p>	<p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). sí cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). sí 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). sí cumple</p>					X																
<p>procedimentales que permitan a las partes debatir sus posiciones en igualdad de condiciones, además de sustentar en forma oral, los medios probatorios que fueran aportados en las etapas procesales correspondientes, es</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</p>					X																

<p>Motivación del derecho</p>	<p>decir, la decisión final que adopte el juzgador se deberá a lo expresado por las partes en las audiencias correspondientes, y que dichos alegatos se encuentren debidamente acreditados por el caudal probatorio aportado por las partes, pudiendo ser, incluso, documental.</p> <p>CUARTO. - Materia Controvertida:</p> <p>Estando a la Audiencia de Juzgamiento de fecha 06 de diciembre del 2017, de fojas 321 a 327, se ha fijado los siguientes puntos controvertidos:</p> <p>Determinar el periodo laboral que habría laborado el demandante para la entidad demandada.</p> <p>Determinar si concurre o no los presupuestos de la desnaturalización laboral.</p> <p>Establecer si según su hipótesis de la parte demandada el demandante laboro como apoyo de la Policía Nacional más no como personal de la parte demandada.</p> <p>De existir los presupuestos de la prestación de servicios establecer si existió desnaturalización de la prestación de servicios antes referida y consecuentemente reconocer al recurrente como trabajador a plazo indeterminado.</p> <p>Determinar si le corresponde el pago de beneficios por labores dejadas de percibir por todo el periodo laborado.</p>	<p>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). sí 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) sí 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 norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). sí 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). sí cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</p>												
-------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Determinar si el demandante fue auxiliar con escala remunerativa o fue personal de apoyo como indica de acuerdo a la hipótesis de la parte demandada.</p> <p>Del estudio y análisis crítico - valorativo de autos realizando una motivación, coherente lógica y razonada y valorando en forma conjunta los medios probatorios incorporados válidamente al proceso es menester pronunciarnos respecto a los puntos controvertidos, estableciendo la determinación conclusiva y determinante.</p> <p>QUINTO. - Respecto al periodo laborado:</p> <p>5.1.- Que el demandante sostiene que ha laborado desde el 01 de marzo del 2000 al 30 de junio de 2010, haciendo un tiempo total de 10 años y 03 meses, precisando el abogado de la parte demandante en su alegato de apertura (minuto 3:10) “Que, inicialmente el trabajador inicia sin la existencia de contrato alguno”.</p> <p>5.2.- Que, analizando los actuados del periodo antes referido es decir de 01 de marzo del 2000 al 29 de setiembre 2005, no existe medio probatorio que acredite la labor realizada por el demandante a favor de la empresa demandada, únicamente existe un documento de fojas 103, consistente en un recibo en el cual se le habría abonado la suma de S/. 20.00 nuevos soles, por “apoyo en</p>	<p>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). sí cumple</p>													
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>decomiso de hoja de coca en operación, conjunto con la policía, en la carretera Tingo María Huánuco”.</p> <p>Tampoco se ha aportado otros medios de prueba, menos indicios o presunciones que corrobore lo señalado por el demandante en la Audiencia de Juzgamiento que acredite la prestación de servicios del demandante durante el periodo antes referido por lo que no resulta pertinente evaluarlo el mismo.</p> <p>5.3.- Lo que se encuentra acreditado es que conforme a los recibos por Honorarios Profesionales de fojas 38 a 98 corroborados con los contratos de trabajos y adendas de fojas 10 a 37 se acredita que el demandante ha realizado su prestación de servicios a favor de la demandada desde el 30 de setiembre del 2005 a 30 de junio del 2010, respecto al último periodo no existe controversia alguna.</p> <p>SEXTO. - Respecto a la Desnaturalización de la prestación de servicios:</p> <p>6.1.- En el presente caso la controversia gira en la naturaleza de la Relación Jurídica que los sujetos procesales (demandante – empresa demandada) tuvieron mediante los Contratos de Locación de Servicios y adendas, así como el cargo que el demandante ocupaba por prestar servicios a favor de la entidad demandada E. esta debe limitarse al periodo de prestación de servicios desde</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el 30 de setiembre del 2005 a 30 de junio del 2010, (acreditada, conforme a lo señalado en el considerando anterior).</p> <p>6.2.- Para que pueda configurarse una relación laboral a plazo indeterminado es necesario recurrir al artículo 4° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...); en tal efecto para que se configure una relación laboral se debe acreditar la existencia de tres elementos esenciales:</p> <p>Prestación Personal, la prestación de servicios es la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación que se independice la misma</p> <p>Remuneración, atendiendo al carácter oneroso del contrato de trabajo, se entiende la remuneración como la obligación del empleador de abonar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que preste o pone a su disposición.</p> <p>Subordinación, referida como un vehículo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual, el</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>primero ofrece su actividad al segundo y el confiere el poder de conducirla, sujeción de un lado, y dirección del otro, son los dos componentes centrales del concepto Por lo que una relación contractual en la cual se presenten estos elementos, se tratará de un contrato de naturaleza laboral, independientemente de la denominación que le hayan dado las partes, a dicha prestación de servicios.</p> <p>Por estas consideraciones, en aplicación de los dispositivos legales invocados y Artículo 138 de la Constitución Política del Estado, Administrando Justicia a Nombre de la Nación:</p>														
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00040-2017-O-1217-Jr-La-01

Lectura 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 y muy alta calidad, respectivamente.



<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>Reconocimiento de honorarios profesionales. En consecuencia</p> <p>a).- DECLARO la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, que suscribieron las partes y la existencia de una relación y/o contrato laboral a plazo indeterminado entre la empresa demandada E y El B, bajo el régimen de la actividad privada por el periodo de 30 de setiembre del 2005 a 30 de junio del 2010; en su condición de auxiliar –apoyo, en base a la Política Remunerativa de E S.A, aprobado por el acuerdo de Directorio Nro. 029-2008-E, vigente a la fecha que el demandante se encontraba laborando.</p> <p>b).-ORDENO que la empresa demandada E, pague a favor del demandante la suma de TREINTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CUATRO SOLES CON 84/100 (S/. 37,874.84, más intereses legales laborales, por créditos laborales amparados, señalados en el considerando séptimo. E INFUNDADA respecto al pago de escolaridad y Bonificación por productividad.</p> <p>2). ORDENO que la empresa demandada otorgue el Certificado de Trabajo al demandante.</p> <p>3). CONDENESE a la empresa demandada el Pago de Honorarios Profesionales (COSTOS) que se liquidara en ejecución de sentencia, conforme se tiene señalado en el noveno considerando.</p> <p>4.-NOTIFIQUESE a las partes procesales.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. sí cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. sí 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. sí 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. sí cumple</p>				X						
---	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00040-2017-O-1217-Jr-La-01

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

**Anexo 5.4:** Parte expositiva de la segunda sentencia- desnaturalización de contratos y beneficios sociales

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros  (indicadores)	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 -2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7-8]	[9-10]
Introducción	<p>EXPEDIENTE : 00040-2017-O-1217-Jr-La-01  MATERIA : Derechos Laborales  JUEZ: S  ESPECIALISTA : C  DEMANDADO : E  DEMANDANTE: B</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: CATORCE  Ciudad, fecha. 24 DE Mayo del 2018</p> <p>SENTENCIA IMPUGNADA:  Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número nueve de fecha 02 de febrero del año dos mil dieciocho que resuelve: “Declaro FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don B contra don E, Desnaturalización de contrato Civiles; reconociendo al demandante como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada y el pago de los beneficios sociales dejados de percibir, consistentes: [1]) Compensación por Tiempo de Servicios; 2) Gratificaciones; 3) Vacaciones; 4) Reintegro Remunerativos; y, 5) Pactos colectivos; más los intereses</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. sí cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. sí 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). sí 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 del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista</p>				X						

	<p>legales; se disponga la entrega de certificado de trabajo y Reconocimiento de honorarios profesionales.</p>	<p>que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. sí cumple</p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>DECLARA la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, que suscribieron las partes y la existencia de una relación y/o contrato laboral a plazo indeterminado entre la demandada E y el actor B, bajo el régimen de la actividad privada por el periodo de 30 de setiembre del 2005 a 30 de junio de 2010; en su condición de auxiliar – apoyo, en base a la Política Remunerativa de E, aprobado por el acuerdo de Directorio Nro. 029-2008-E, vigente a la fecha que el demandante se encontraba laborando.</p> <p>ORDENA que la demandado E, pague a favor del demandante la suma de TREINTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CUATRO CON 84/100 SOLES (S/ 37,874.84), más intereses legales laborales, por créditos laborales amparados, señalados en el considerando séptimo; e INFUNDADA respecto al pago de escolaridad y Bonificación por productividad.</p> <p><b>II.- PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:</b> Mediante escrito de apelación E impugna la sentencia contenida en la resolución número Nueve de fecha 02 de febrero del año dos mil dieciocho, De la parte demandada E, mediante escrito de fojas 378 al 387, interpone recurso de apelación contra la citada sentencia, a fin de que sea revocada fundamentando principalmente los siguientes argumentos de agravio.</p> <p><b>III.- FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:</b> Respecto a la Desnaturalización de la Prestación de Servicios: Que, según los instrumentos normativos de E como el MOF aprobado con Resolución Gerencial N° 054-2004-E./GG Cusco, de fecha 29 de octubre de 2004, especifica claramente las funciones de un Auxiliar Almacenero y Empacador, funciones [que] tampoco las ha desempeñado el demandante.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). sí cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. sí 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 procesa sí 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. sí cumple</p>				<p>X</p>					<p>8</p>		

	<p>Que, no obra en autos los contratos de trabajo del año 2005, enero, febrero y marzo del 2007, además los recibos por honorarios profesionales por estos periodos, muy por el contrario, demuestran que el demandante presto servicios a E por días y para una actividad auxiliar distinta a la principal.</p> <p>Que, la prestación de sus servicios lo realizó sin horario de trabajo y bajo ninguna dependencia o subordinación, no habiendo continuidad en las mismas, en consecuencia, esas labores no podrían ser consideradas contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p> <p>Que, se le contrató al demandante para que apoye a la PNP para el control de comercio ilegal de hoja de coca, porque esa institución necesitaba personal de apoyo para la incautación.</p> <p>Que, el demandante no ha acreditado haber realizado labores de Inventario y Almacenamiento, [y] que no puede considerarse como indicio de esa labor el hecho de que el demandante entregaba al auxiliar empacador lo decomisado con la PNP.</p> <p>Respecto al pago de Beneficios Sociales:  Que, se está otorgando el pago de CTS y Gratificaciones como si el demandante hubiera trabajado meses completos durante los años 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Sobre las Vacaciones No Gozadas se le ha liquidado en el año 2005 y 2006 con una remuneración de S/ 1,040.00 soles, cuando la Política Remunerativa del 2007 no aplica para los años 2005 y 2006. Se ha liquidado reintegro de remuneraciones de febrero de 2007, como si se le hubiera pagado S/ 500.00 soles, sin embargo, obra en autos los Recibos por Honorarios Nros. 00028 y 00029 con la que se acredita que se le pagó S/ 1,000.00 soles. En cuanto a la Bonificación por Cierre de Pacto, se ha liquidado el año 2005 como si hubiera trabajado todo el año, sin embargo, en el Acta</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de Negociación Colectiva del año 2004, se especifica que se otorgará según disponibilidad presupuestal, además en los pactos colectivos firmados en el año 2006 y 2007 se ha establecido el pago de S/ 1,000.00 y no S/ 1,500.00 como se detalla en la liquidación, y con respecto al año 2010 no obra en autos el Acta de Negociación Colectiva, pero se ha liquidado con el monto de S/ 1,500.00 soles.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00040-2017-O-1217-Jr-La-01

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



	<p>caso del derecho a la pluralidad de instancias, mediante el cual se garantiza a todo justiciable, la protección de sus derechos y obligaciones de cualquier orden, toda vez que si bien una instancia (el A Quo) expide la sentencia, la otra distinta (Ad Quem) la revisa, otorgando mayor garantía a la administración de justicia.</p> <p>4.4. La doble instancia presta pues, seguridad y garantía a los litigantes, ya que permite evitar los errores judiciales y las conductas dolosas o culposas de los Jueces de primera instancia en la emisión de las resoluciones judiciales, estando facultado el superior para enmendar o subsanar los errores en el procedimiento o en la aplicación del derecho sustantivo.</p>	<p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												
<p>Motivación del derecho</p>	<p>Debe resaltarse el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial, no necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento -y de ser necesario en la audiencia de vista-, ello merced a la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.</p> <p>4.5. No obstante a lo antes expuesto, “el Juez Superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el inferior; sin embargo, cabe precisar que la extensión de los poderes de la</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto 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)</p>				<p>X</p>								

	<p>instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el Tribunal de alzada solamente puede conocer mediante apelación los agravios, errores de hecho y derecho que afecten al impugnante”1. Además, el “principio de limitación aplicable a toda actividad recursiva le impone al Colegiado (...) la limitación de sólo referirse al tema de la alzada”2; por lo tanto, los considerandos señalados en la presente resolución determinarían los poderes de este Colegiado.</p> <p>4.6. Siendo así, a efectos de un adecuado análisis del recurso de apelación interpuesta por la demandada Empresa Nacional de la Coca S.A., resulta trascendente partir de las pretensiones solicitadas por el demandante don B formulado en su escrito de demanda de fojas 01 al 09, subsanado por escrito de fojas 178, y Oralizada en la Audiencia de Juzgamiento de fecha 06 de diciembre del 2017, quedando su argumentación registrado a partir del minuto 03’12’’ del cuarto archivo de audio y video3; cuya demanda está dirigida contra la Empresa E, sobre desnaturalización de contratos civiles a contratos de trabajo y pago de beneficios sociales.</p>	<p>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). sí 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). sí cumple</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00040-2017-O-1217-Jr-La-01

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



	<p>indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada y el pago de los beneficios sociales dejados de percibir, consistentes: [1] Compensación por Tiempo de Servicios; 2) Gratificaciones; 3) Vacaciones; 4) Reintegro Remunerativos; y, 5) Pactos colectivos (canasta navideña); más los intereses legales; se disponga la entrega de certificado de trabajo.</p>	<p>extranjerías, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). sí cumple</p>										
<p>Descripción de la decisión</p>	<p>DECLARA la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, que suscribieron las partes y la existencia de una relación y/o contrato laboral a plazo indeterminado entre la demandada E y el actor B, bajo el régimen de la actividad privada por el periodo del 01 al 30 de noviembre del 2005 y del 01 de enero del 2006 al 30 de junio del 2010; en su condición de auxiliar – apoyo, en base a la Política Remunerativa de E, aprobado por el acuerdo de Directorio Nro. 029-2008-E, vigente a la fecha que el demandante se encontraba laborando.</p> <p>ORDENA que la demandada E, pague a favor del demandante, más intereses legales laborales, los créditos laborales amparados; e INFUNDADA respecto al pago de escolaridad y Bonificación por productividad.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. sí cumple  2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. sí 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. sí 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. sí 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. sí cumple</p>					<p>X</p>					

	<p>ORDENA que la empresa demandada otorgue el Certificado de Trabajo al demandante.</p> <p>CONDENESE a la empresa demandada el Pago costos procesales (Honorarios Profesionales), que se liquidará en ejecución de sentencia conforme se tiene señalado.”</p> <p>REVOCARON: La citada sentencia en el extremo que fija la suma de TREINTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CUATRO CON 84/100 SOLES (S/ 37,874.84); y,</p> <p>REFORMÁNDOLA, FIJARON la suma total de S/ 22,447.53 (veintidós mil cuatrocientos cuarenta y siete con 53/100 soles), e INFUNDADA respecto al pago de Bonificación Por Cierre de Pacto Colectivo. Notifíquese con las formalidades de ley y los Devolvieron. Juez Superior Ponente: .</p>																
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00040-2017-O-1217-Jr-La-01

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

## **ANEXO 6: DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO ÉTICO NO PLAGIO**

Mediante el presente documento denominado **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO** el autor del presente trabajo de investigación titulado, **CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00040-2017-O-1217-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO. 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, cumpla 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 similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI.

Chimbote, junio del 2024.



Hilario Espinoza Joel Grifnon

N° DE DNI: 42301078

N° DE CÓDIGO DEL ESTUDIANTE

4806181257

## ANEXO 7: EVIDENCIAS DE LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO

