



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
OTORGAMIENTO DE DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATO, EN EL EXPEDIENTE N° 00968-0-02017-JR-LA-
01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ,
DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH - PERÚ, 2018**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO
Y CIENCIA POLÍTICA**

AUTORA

**VEGA ARANDA, MARILU YULI
ORCID: 0000-0002-7240-7550**

ASESORA

**ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN
ORCID: 0000-0002-3679-8056**

HUARAZ – PERÚ

2020

TÍTULO

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE OTORGAMIENTO DE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EN EL EXPEDIENTE N° 00968-0-02017-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH - PERÚ, 2018

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Vega Aranda, Marilu Yuli
ORCID: 0000-0002-7240-7550
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado
Huaraz, Perú

ASESORA

Espinoza Silva, Urpy Gail del Carmen
ORCID: 0000-0002-3679-8056
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Huaraz, Perú

JURADO

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo
ORCID: 0000-0001-9824-4131

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio
ORCID: 0000-0003-0201-2657

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín
ORCID: 0000-0002-1816-9539

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

TREJO ZULOAGA CIRO RODOLFO

Presidente

GIRALDO NORABUENA FRANKLIN GREGORIO

Miembro

GONZALES PISFIL MANUEL BENJAMÍN

Miembro

ESPINOZA SILVA URPY GAIL DEL CARMEN

Asesora

DEDICATORIA

A Dios, por iluminar el camino correcto, por permitirme corregir los errores cometidos y acompañarme en cada etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mi hija porque es la razón importantes para seguir adelante, dedicado a ella por su comprensión, apoyo y amor para continuar realizando mis sueños y metas.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre Desnaturalización de contrato expediente N°00968-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo, Huaraz, de la corte superior de justicia de Áncash. Perú -2018?. Nuestro objetivo fue determinar la característica del proceso en estudio. El cual es de tipo cualitativo-cuantitativo, nivel exploratorio descriptivo, el diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado por muestre o 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 puede 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 de la proceso ordinario laboral.

Palabras clave: características, desnaturalización de contrato y proceso.

ABSTRACT

The investigation had as problem What are the characteristics of the labor process on Contract Denaturation, file No. 00968-0-0201-JR-LA-01; First Labor Court, Huaraz, of the superior court of justice of Ancash. Peru -2018? Our objective was to determine the characteristic of the process under study. Which is of qualitative-quantitative type, descriptive exploratory level, non-experimental, retrospective and transverse design. The unit of analysis was a judicial file, selected by sample or convenience; For data collection, observation techniques and content analysis were used, and as an instrument an observation guide. The results regarding the fulfillment of the deadlines within the process can be evidenced that the procedural subjects and the parties have complied with the stages of the process according to the new labor procedural law No. 29497. The clarity of the resolutions, orders and sentences within the process, applying to the law of due process, with respect to the relevance of the evidence, with respect to the legal qualification of the legal facts Applying the stages of the ordinary labor process.

Keywords: characteristics, contract denaturation and process.

CONTENIDO

Pág.

1. Título del tesis	
2. Equipo de trabajo	
3. Hoja de firma del Jurado evaluador y asesora	
4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria	
5. Resumen y Abstract	
6. Contenido	
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	
2.1. Antecedentes.....	18
2.2. Bases teóricas.....	25
2.2.1. El derecho del trabajo.....	25
2.2.1.1. Concepto.....	25
2.2.1.2 ubicación constitucional.....	26
2.2.1.3. Las características del derecho del trabajo.....	27
2.2.1.4. Principios del derecho del trabajo.....	27
2.2.1.4.1. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	28
2.2.1.4.2. El principio primacía de la realidad o de veracidad.....	28
2.2.1.4.3. La gratuidad procesal para el trabajo.....	28
2.2.1.4.4. La inversión carga de la prueba.....	29
2.2.1.4.5. Indudio pro operario.....	29
2.2.1.4.6. Principio de estabilidad laboral.....	30
2.2.2. Contrato de Trabajo.	31
2.2.2.1. Conceptos.....	31
2.2.2.2 Los elementos esenciales del contrato de trabajo.....	32
2.2.2.2.1 Prestación Personal de Servicios.....	32
2.2.2.2.2. Continuada subordinación	32
2.2.2.2.3. Retribución o remuneración del servicio.....	33
2.2.2.2.3.1. Características de la remuneración.....	33
2.2.2.2.3.2 Forma de determinar una remuneración.....	34

2.2.2.2.3.3. Tipo de Remuneración.....	35
2.2.2.2.3.4. Concepto remunerativo y no remunerativo.....	35
2.2.2.2.3.5. Descuentos que se aplican a la remuneración.....	36
2.2.2.2.3.6. Planilla de remuneraciones.....	36
2.2.2.2.3.7. Boletas de pago.....	37
2.2.2.3. Características del contrato de trabajo.....	38
2.2.2.4. Partes del contrato de trabajo.....	38
2.2.2.5. Clases de contrato de trabajo.....	40
2.2.2.6 Características.....	40
2.2.2.6 1. Beneficios Sociales.....	41
2.2.2.6.2 Gratificaciones.....	41
2.2.2.6.3. Vacaciones.....	45
2.2.2.6.4. Compensación por Tiempo de servicios.....	47
2.2.2.6.5. Horas extras.....	49
2.2.2.6.6. Desnaturalización de contrato.....	50
2.2.3 proceso laboral.....	51
2.2.3.1. Concepto.....	52
2.2.3.2. Los Principios procesal contemplados en la nueva ley N° 29497.....	53
2.2.3.3. Los fines del proceso laboral.....	57
2.2.4. La pretensión.....	58
2.2.4.1. Concepto.....	58
2.2.4.2. Regulación.....	58
2.2.4.3. Elementos de la pretensión.....	58
2.2.4.4. Clases de pretensiones.....	59
2.2.5. El Proceso contencioso ordinario laboral.....	60
2.2.5.1. Concepto.....	61
2.2.5.2. Las audiencias en el proceso.....	61
2.2.5.2.1. Concepto.....	61
2.2.5.5.2. La audiencia en el proceso judicial de estudio.....	61
2.2.5.3. Plazos y etapas en el proceso ordinario labora.....	62
2.2.5.4. Puntos controversiales en el proceso laboral.....	62

2.2.5.4.1. Concepto.....	62
2.2.5.4.1. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.....	63
2.2.5.5. Los sujetos del proceso.....	64
2.2.5.5.1. El juez.....	64
2.2.5.5.2. La parte procesal.....	64
2.2.5.5.3 Demandante.....	64
2.2.5.5.4. Demandado.....	65
2.2.5.5.5. La defensa legal (abogado).....	65
2.2.5.5.5. La defensa legal (abogado).....	65
2.2.5.5.6. La demanda, la contestación de la demanda.....	65
2.2.5.5.6.1. La demanda.....	65
2.2.5.5.6.2. La contestación de la demanda.....	65
2.2.5.5.6.3. La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio	
2.2.5.5.6.3.1. Demanda.....	66
2.2.6 La prueba.....	67
2.2.6.1. En sentido común y jurídico.....	67
2.2.6.2. En sentido jurídico procesal.....	67
2.2.6.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio.....	67
2.2.6.4 Concepto de prueba para el Juez.....	67
2.2.6.4.1 El objeto de la prueba.....	67
2.2.6.4.2 El principio de la carga de la prueba.....	68
2.2.6.4.3. Valoración y apreciación de la prueba.....	68
2.2.6.4.4 Finalidad y fiabilidad de las pruebas.....	69
2.2.6.4.5. La valoración conjunta.....	69
2.2.6.4.6. El principio de adquisición.....	69
2.2.6.5. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio.....	69
2.2.6.5.1 Documentos.....	69
2.2.6.6. La declaración de parte en el proceso judicial en estudio.....	70
2.2.7. El debido proceso.....	71
2.2.7.1. Concepto.....	71
2.2.7.2. Elementos del debido proceso.....	72
2.2.7.3. El debido proceso en el marco constitucional.....	72
2.2.7.4. El debido proceso en el marco legal.....	72
2.2.8. Las resoluciones judiciales.....	73
2.2.8.1. Concepto.....	74
2.2.8.2. Clases de resoluciones judiciales.....	74
2.2.8.3. La sentencia.....	74
2.2.8.3.1. Concepto.....	74
2.2.8.3.2. La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido.....	75

2.2.8.3.2.1. La sentencia en el ámbito normativo.....	75
2.2.8.4. Criterios para elaboración de resoluciones	79
2.2.8.5. La claridad en la resolución judicial.....	79
2.2.8.5.1. Concepto.....	79
2.3. Marco conceptual.....	83
III. HIPÓTESIS.....	84
IV. METODOLOGÍA.....	84
4.1. Diseño de la investigación.....	84
4.1.1. Tipo de investigación.....	84
4.1.2. Nivel de investigación.....	86
4.2. población y muestra.....	87
4.3. Definición y Operacionalización de la variable e indicadores.....	88
4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	90
4.5. Plan de análisis de datos.....	92
4.5.1. La primera etapa.....	92
4.5.2. Segunda etapa.....	92
4.5.3. La tercera etapa.....	93
4.6. Matriz de consistencia lógica.....	94
4.7. Principios éticos.....	96
V. RESULTADOS.....	97
5.1. Resultados	97
5.2. Análisis de resultados	106
VI. CONCLUSIONES.....	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	113
ANEXOS.....	118
ANEXO 1: Evidencia para acreditar la pre existencia del Proceso Judicial en estudio	
ANEXO 2: Instrumento de recojo de datos: guía de observación	
ANEXO 3: Declaración de compromiso ético	

I. INTRODUCCION

Rodríguez (2015) afirma.” La administración de justicia es esencialmente un servicio. Este servicio es prestado por el Estado a la comunidad mediante la solución de controversias, para mantener la paz social y facilitar el desarrollo económico. La eficiencia del Estado y la de la administración de justicia se alimentan recíprocamente en una relación todo-parte. La administración de justicia cumple una función legitimadora del Estado. El problema principal de la administración de justicia es la corrupción, como una suerte de confusión debido a información deficiente, de acuerdo al principio de estabilidad de las preferencias, la cual es fuente y consecuencia a la vez de la ineficiencia y la crisis del Poder Judicial. La crisis económica ha existido a lo largo de toda la historia del Perú, al igual que la corrupción. La corrupción y la crisis económica se alimentan mutuamente. El beneficiario de una reforma judicial no es el juez sino el ciudadano. Se debe impulsar su uso haciendo primar el valor eficiente. En materia de modernización del Estado y de la administración de justicia sólo cabe el todo o nada “(p.27).

Barkerel (2017). “la administración de justicia en los Estados Unidos, Para concluir, deberíamos decir que la aplicación práctica de los principios antes mencionados no siempre es fácil. Al contrario, muchas veces es muy complejo. Sin embargo, esta combinación de normas y principios constitucionales con las jurisprudencias federal y estatal, permite que la administración de justicia en los Estados Unidos funcione con eficiencia y seguridad jurídica a través de más de cincuenta sistemas diferentes” (p,56).

Dicha entrevista nos muestra la forma tradicional de justicia de américa latina, que heredamos de España y Francia, tos esto fue cambiando ya que el papel del Juez se vio

subordinada por el poder político a diferencia de otros países. Como Chile un país con reforma.

La presente investigación se tiene en estudio sobre Desnaturalización de contrato y otros beneficios, N° 00968 – 2017-0-201- JR-LA-01; del primer Juzgado de trabajo, Huaraz, Distrito Judicial Ancash, Perú – 2018.

La caracterización es la cualidad personal de los individuos que logran diferenciar de los demás, son aquellos objetivos que califican a algo o alguien con rasgos que distinguen de nuestros semejantes, rasgos referentes a nuestro carácter, personalidad o algo simbólico de nuestros aspectos físicos por ejemplo somos de piel oscura, claros, gordos o delgados. Todos estos detalles hacen que las demás personas nos reconozcan con facilidad en específico. También puede llamarse características o aspectos técnicos y naturales a toda información sobre un objeto, sujeto, o estado que lo define con tal de todas las cosas. Todo esos rasgos son específicos y esenciales ya sin ellos no seríamos parte de nuestra especie ya son detalles propios de cada ser. Una de las características esenciales del ser humano es estar dotado de la razón.

Roig (1998) define. “El proceso significa progreso, avance, marchar, ir adelante, ir hacia un fin determinado. Por ende, proceso está definido como la sucesión de actos o acciones realizados con cierto orden, que se dirigen a un punto o finalidad, así como también al conjunto de fenómenos activos y organizados en el tiempo. Según el diccionario de la real academia española esta palabra es definida como la acción de ir hacia adelante, al transcurso del tiempo, al conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial” (p.219)

Roig (1998) “define que el proceso es una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado específico. Los procesos son mecanismos de comportamiento que diseñan los hombres para mejorar la productividad de algo, para establecer un orden o eliminar algún tipo de problema. El concepto puede emplearse en una amplia variedad de contextos, como por ejemplo en el ámbito jurídico, en el de la informática o en el de la empresa. Es importante en este sentido hacer hincapié que los procesos son ante todo procedimientos diseñados para servicio del hombre en alguna medida, como una forma determinada de accionar” (p. 229).

Según Políticas normativas de la Uladech (MIMI) – REGLAMENTO, se está trabajando la presente investigación, conjuntamente con la formación profesional y la extensión cultural Proyección social, integra los procesos misionales o funciones sustantivas que le dan identidad a la Universidad, es decir, la ausencia de alguna de ellas desnaturaliza su identidad universitaria, de allí su importancia; aún más, porque así lo percibe la sociedad en general. En tal sentido, los estándares de calidad para la acreditación de universidades propuestos por el Sineace constituyen modelos para la calidad de la educación superior.

La formación investigativa en la Universidad se concreta en procesos de investigación propiamente dicha e investigación formativa. La investigación propiamente dicha es realizada por profesores investigadores adscritos al Instituto de Investigación de la Universidad, la investigación formativa es realizada por docentes y estudiantes. La investigación formativa se incluye sistemáticamente en los currículos de estudios; ambas se articulan en proyectos de líneas de investigación oficiales.

La investigación formativa es el desarrollo de una cultura investigativa a través de la incorporación de competencias genéricas del pensamiento crítico y autónomo del docen-

te y del estudiante, a fin de que accedan a procesos de desarrollo de nuevo conocimiento. Estos procesos comprenden actividades orientadas a la búsqueda, análisis y sistematización del conocimiento y de la metodología de la investigación inherente (Miyahira, 2013).

La presente investigación sobre, el expediente N° 00968-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2018, trata sobre la Desnaturalización de contrato de locación de servicio, entendiendo que el demandante se encuentra bajo un régimen laboral sujeto a un contrato privado (D. Leg. 728). Por los años laborados. Así mismo ordena el pago de Benéficos sociales y el registro en planilla de pagos.

La presentación del problema de investigación

¿Cuáles son las características del proceso sobre otorgamiento de Desnaturalización de contrato en el expediente N° 00968-0-02017-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2018?

Presentación del objetivo general

Determinar las características del proceso laboral sobre otorgamiento de Desnaturalización de contrato en el expediente N° 00968-0-02017-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2018

Presentación de los objetivos específicos

1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio N° 00968-0-02017-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2018.
2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad del expediente N° 00968-0-02017-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2018.
3. Identifican la aplicación del derecho al debido proceso.
4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios y las pretensiones planteadas en el proceso sobre expediente N° 00968-0-02017-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2018.
5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar el delito sancionado en el proceso sobre expediente N° 00968-0-02017-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2018.

El presente trabajo de investigación es de gran importancia porque nos va a permitir diagnosticar el nivel de la calidad de las decisiones judiciales que su naturaleza es de materia laboral, por esta razón la presente investigación, toda vez que los resultados que se dan del análisis de lo que se pretende buscar hace que las sentencias en estudio son de interés tanto para usuarios que buscan una buena administración de justicia como también para aquellos que lo administran.

De esta manera, dicha investigación es de gran significatividad porque permite determinar esta propuesta que justifica la inversión de los recursos humanos y materiales a utilizar en

aras de hallar una respuesta al problema planteado, ya que implicará una búsqueda detallada y sistemática de información teórica y normativa relacionado con la defensa de la pretensión de la demandante; es decir: la desnaturalización de contratos y el pago de beneficios sociales y otros, respecto al cual el órgano jurisdiccional competente tomó una determinación que se ha plasmado en la sentencia definitiva, lo cual prácticamente implica y exige que todos los partícipes en este trabajo, y muy especialmente el autor se apropie de conocimientos que más tarde serán útiles para el ejercicio profesional y a través del mismo los efectos de la investigación tendrán implicancias prácticas en la realidad social que nos comprende. Ya que en lo persona de ser notable, la cual será una oportunidad para poder desarrollar todo conocimiento adquirido que va a poseer el autor, así como de insertar otros conocimientos que en el transcurso de la realización del presente trabajo de investigación entre ellos manejar el método científico para resolver la pregunta de investigación y finalmente con la defensa del informe final de investigación o tesis, optar el título profesional de abogado.

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

Si bien es cierto que en el marco de la Constitución el derecho al trabajo es un derecho y una forma de realización de la persona humana; sin embargo, a medida que transcurre el tiempo genera conflictos entre el empleador y el trabajador. Por ello, es necesario conocer que la situación laboral de los trabajadores pueda mejorar, aún más cuando la Ley de cómo se desarrolla la aplicación de órdenes de servicio o los contratos de locación de servicios en la contratación de personal dentro de nuestra sociedad, a fin de Presupuesto Público para

cada Año Fiscal, prohíbe este tipo de contratos. Lo que se pretende con la presente investigación, es identificar las causales por las cuales los contratos por la modalidad de terceros (orden de servicio o locación de servicios) se desnaturalizan, y de esa manera recomendar la inaplicación de este tipo de contratos, ya que solo se transgrede los derechos del trabajador.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Zabaleta (2008) tesis Guatemala “*Decadencia del contrato por Desnaturalización de su contenido esencial en la legislación laboral - Guatemala.*” para la obtención del grado título profesional, concluye que tiene por objetivo desarrollar importantes aspectos acerca de la simulación del contrato de trabajo con una metodología: deductivo, inductivo, analítico, histórico y Jurídico. Dentro de las técnicas documentales y de campo, en conclusión. Los derechos mínimos laborales, no pueden desmejorarse, violarse o tergiversarse mediante ninguna forma de contratación, porque en tal evento, se configura su nulidad ipso jure. Aceptar que el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho civil, tenga vigencia en las relaciones de trabajo, conlleva una desigualdad e injusticia laboral, puesto que, es evidente, la profunda desigualdad que existe entre patrono y trabajador, con lo que se derrumbaría desde sus bases el derecho del trabajo en su conjunto y el patrono tendría amplia libertad para la imposición de condiciones perjudiciales al trabajador” (p. 120)

Macerano (2009), en la tesis en el Perú “*Los Derechos Laborales de Rango Constitucional*” obtener grado de Título determinó que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que tenga por objeto proporcionar bienestar material y espiritual. La

jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta ocho semanales, la ley regula las jornadas acumulativas o atípicas, los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados, los principio de irrenunciabilidad, Trabajo libre y remunerado, Remuneración mínima, Jornada de trabajo, Derecho a descanso semanal, vacaciones y feriados, Derecho a huelga, Participación de los trabajadores en la empresa, Estabilidad laboral, Derecho de sindicación, Fuero sindical” (p.153)

Cuyatti (2012). Tesis. En Perú. *El Reintegro de los Beneficios Sociales Laborales y Otros*; para la obtener el grado de título profesional. Habla de los beneficios sociales son una de las instituciones claves de las relaciones individuales del trabajo y se constituyen en la pretensión más recurrente en los procesos laborales. La remuneración por tiempo de servicios es un complemento remunerativo que contempla el tiempo de servicios prestado por los trabajadores, es un reconocimiento a la antigüedad laboral para una sola empresa. El derecho del trabajo tiene una dimensión tridimensional. Está integrado por normas, conductas humanas y una finalidad, es decir que no es una mera legislación, sino que también toma en cuenta el para quien y el para que, a fin de alcanzar formas más humanas de vida (p. 201).

Figuroa (2009). Tesis. En Perú: *Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral*: para obtener el grado título profesional. Analiza el panorama legal de indefinición legislativa-jurisprudencial de los derechos irrenunciables en materia laboral, como los casos de obligaciones laborales cuyos mandatos de otorgamiento provienen de tratados internacionales o mandatos constitucionales. La configuración de irrenunciabilidad de derechos laborales, exige que, en casos de renunciar, se satisfagan los siguientes supuestos: debe ser expresada por el trabajador; el acto de disposición debe ser irrevocable y

unilateral; es inaplicable la renuncia tácita o presunta; el reconocimiento del derecho debe constar en una norma imperativa.

Castillo (2002), Bogotá: *Interpretación del Despido sin causa justa*. Para la obtención grado de título profesional. Nos explica que el despido, sin justa causa debe verse, no como a la vulneración de los derechos de los trabajadores, en especial de su derecho al trabajo, o de su derecho a la estabilidad laboral, la figura debe entenderse como una facultad que posee el empleador, de lo cual debe hacer uso dentro de una razonable e informada discrecionalidad, para evitar incurrir en abusos, o en violaciones de los derechos de sus trabajadores, en especial de su dignidad y honra. El despido sin justa causa no produce un daño en sí mismo considerado, es un error hablar de indemnización, por despido sin justa causa, en la medida en lo que hay en la legislación laboral es una recompensa por los servicios prestados, para los 10 trabajadores despedidos sin justa causa, y una forma de desestimulo para los empleadores en la utilización de la lectura.

Ortiz (2002), tesis. México investigo, "*la importancia de los salarios mínimos para efecto del pago de prestaciones e indemnizaciones en conflictos laborales*". Para la obtención del grado de título "El concepto actual de salario mínimo ya no corresponde a su razón originaria de creación, como la contraprestación mínima que debía recibir un trabajador por su trabajo a fin de obtener un nivel de ingreso suficiente para satisfacer las necesidades de subsistencia. Las prestaciones laborales son independientes de la cuota líquida mínima que debe recibir el trabajador, aunque deben ser proporcionables al salario y apropiadas para el uso personal del trabajador y de su familia. No obstante, en caso de que proceda una indemnización patronal a favor del trabajador, ésta deberá pagarse conforme al "salario integrado", esto es, salario más prestaciones. El salario que recibe un trabajador debe seguir

considerándose parámetro para el pago de las indemnizaciones que le correspondan, toda vez el carácter compensatorio de las mismas al privársele al trabajador injustificadamente de su fuente de ingresos” (p. 325)

Aguirre (2008) tesis. Perú: “*El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones sentencias judiciales*. Para la obtención grado de título profesional “en estas tesis nos detalla que, basado en resoluciones expediente en causas ciertas u sostiene que: Es evidente que ni el debido proceso ni las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que, necesariamente, deben ser acatados y respetados por todos, de lo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el Código Político. Las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, la legislación secundaria y las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos reconocen un amplio catálogo de garantías del debido proceso, cuyos titulares tienen a su disponibilidad demandante y demandado para invocar su aplicación en todo tipo de procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales. El debido proceso legal judicial y administrativo está reconocido en el derecho interno e internacional como una garantía fundamental para asegurar la protección de los derechos fundamentales, en toda circunstancia. Los Estados están obligados, al amparo de los derechos humanos y el derecho constitucional, a garantizar el debido proceso legal en toda circunstancia, y respeto de toda persona, sin excepciones, independientemente de la materia de que se trate, ya sea ésta de carácter constitucional, penal, civil, de familia, laboral, mercantil o de otra índole, lo cual implica el aseguramiento y la vigencia efectiva de los principios jurídicos que informan el debido proceso y las garantías fundamentales, a

fin de garantizar la protección debida a los derechos y libertades de las partes, y no limitarlos más allá de lo estrictamente necesario y permitido por la ley. los operadores judiciales y de los poderes públicos y su puesta en práctica de todos los procesos, con el fin de que se refleje en una actuación judicial ética, Independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa Internacional de los derechos humanos”(p. 65).

Morales (2014) con su tesis: "*aclaración y corrección de resoluciones judiciales*", dice: los proceso son instrumentos. "Son medios para la solución de un conflicto de intereses o la eliminación de una incertidumbre jurídica. Si bien son formales, por cuanto debe existir un orden mínimo, el carácter instrumental hace que se descuide la finalidad del proceso. La formalidad no debe convertirse en ritualismo, que nos conduciría, en muchos casos a soluciones, formalmente impecables, pero materialmente injustas".

Donde las partes pueden solicitar de oficio al juez, aclaren los conceptos oscuros o corregir los errores materiales, numéricos ortográficos. Y también pueden solicitar al juz que lo corrijan integralmente la resolución respecto de un punto controversial no resueltos en la sentencia. Ya que los plazos son los mismos para la interposición de los recursos de impugnación. La doctrina no detalla la aclaración y corrección de resoluciones en los recursos de impugnación, tal es así que algunos autores lo consideran como un reclamo sin rango de recurso

"Nuestro Código Procesal regula el tema de la aclaración, a través de dos artículos específicos, 406 y 407, regulando en el primero la aclaración propiamente dicha y en el segundo, la Revista de la Maestría en Derecho Procesal, corrección de la resolución. La aclaración, contiene un único supuesto y es el relativo a la presencia de algún concepto

oscuro o dudoso; mientras que en la corrección existen los supuestos de corrección de errores materiales, numéricos, ortográficos y, además, la posibilidad de completar la resolución con algún punto controvertido no resuelto en la sentencia.”

Los plazos para la aclaración y corrección de resoluciones, son los similares para los recursos de impugnación. Debido a ello no se podría limitar el derecho fundamental que tiene el justiciable para recurrir a otras instancias para su revisión, si es que está pendiente la aclaración o corrección. Para hacer valer el marco de libertad, garantía y conocimiento de la resolución (p.78).

Pasato (2017) tesis: *El deber judicial de admisión de los medios probatorios y la vulneración al derecho a la prueba en relación con el derecho a la defensa*. Obtener grado título profesional. Concluye, el derecho a la prueba forma parte del derecho fundamental al debido proceso como una de sus garantías básicas, esto le otorga una naturaleza fundamental; el derecho a la prueba tiene una doble dimensión, como garantía procesal y como derecho subjetivo, dimensiones que son propias de los derechos fundamentales. En razón del fenómeno de constitucionalización de los derechos fundamentales y las garantías procesales se les concede a estos una protección constitucional reforzada para evitar que el futuro legislador los limite o vulnere, el reconocimiento a los derechos fundamentales por la Constitución de un Estado le otorga legitimidad a este en medida que los garantice o no.”

El derecho a la prueba implica el derecho a la proposición, admisión, práctica y valoración, que se traducen en facultades y deberes para las partes y el juez en la relación jurídica procesal. Es un derecho autónomo, pero no es absoluto o ilimitado, por tal razón obedecen a los requisitos o límites intrínsecos y extrínsecos de la prueba. Se traducen al acatamiento de las formalidades de proposición (tiempo, modo y lugar) y a la licitud de los medios probatorios y de los procedimientos para la obtención de las pruebas (p. 107).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. El derecho del trabajo.

2.2.1.1. Concepto.

Jara (2012) afirma: “que el trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su red espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc. El trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. En toda actividad laboral queda algo de su ejecutor: el hombre. A través del trabajo se presenta siempre la impronta del ser humano; o sea, una huella, marca o sello que caracteriza su plasmación” (p. 78)

Según la constitución política vigente, nos dice: que el trabajo es un medio para el bienestar para el desarrollo de la persona, es un derecho humano reconocido por el artículo 22°, como tal corresponde al estado garantizar su plena vigencia. En el artículo 27, protege el despido arbitrario.

Neves (2004) explica que: el Derecho de Trabajo es un desprendimiento del derecho Civil de creación reciente visto desde una perspectiva histórica ya que su antigüedad no se remonta ni siquiera a doscientos años atrás. Por el Derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan

físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora (p. 56).

2.2.1.2 Ubicación constitucional.

En nuestra constitución política del Perú habla algunos artículos relacionado al derecho al trabajo.

Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho: **Inc. 15.-** A trabajar libremente, con sujeción a ley El Estado y el trabajo:

Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

Derechos de un trabajador

Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Artículo 25°.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Los principios que regula a relación laboral

Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- La igualdad de oportunidad sin discriminación alguna.
- La irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la constitución y la ley.

- La interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

La Protección del trabajador frente al despido arbitrario:

Artículo 27°.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Derechos colectivos del trabajador. De sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga.

Artículo 29°.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

2.2.1.3. Las características del derecho del trabajo

1. la modernidad.
2. la unilateralidad y contradicción.
3. sensibilidad a los cambios socio económicos.

Villalón (2013) que el derecho del trabajo, especialmente, es lo permeable a los cambios sociales y económicos, así como a los cambios políticos (la legislación laboral tiene un marco según el color del partido en el gobierno (p. 34).

2.2.1.4. Principios del derecho del trabajo

Mujica (2004) afirma que los principios del Derecho del Trabajo, son normas rectoras o directrices que orientan la dación de leyes en el sentido correcto. Sirven para equilibrar la relación que existe entre el empleador (parte más fuerte) y el trabajador (parte más débil) de todo contrato de trabajo. La aparición del derecho del trabajo como disciplina especial, se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador. Si en las relaciones laborales, empleadores y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando ambos litigan (p. 23).

2.2.1.4.1. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Delgado (2004) señala que consiste en la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más de las ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Los derechos laborales de los trabajadores no se pierden aunque el trabajador renuncie a tales derechos, de manera expresa. Este principio está reconocido en el Artículo 26° de nuestra Constitución Política (p. 43).

2.2.1.4.2. El principio primacía de la realidad o de veracidad

El desarrollo de un proceso se mueve dos tipos de versiones respecto a los hechos que originan el conflicto. Una de esas versiones es la que las partes buscan mostrarle al juez a través de los medios probatorios, y que frecuentemente no se ajustan a la realidad. En muchos casos ese alejamiento de la verdad es intencional. Pero no se puede negar la otra situación, que se da cuando en el proceso hay una coincidencia entre la realidad y lo que se logra probar. En el primer caso estamos ante lo que se denomina la «verdad formal». En el segundo, ante la verdad real. Por tanto la Primacía de la Realidad es el principio por el cual los hechos que suceden en la realidad priman sobre los documentos, ya que teniendo una situación supuestamente jurídica respaldada en papel, este no tendría respaldo si se demuestra que los actos u acciones que se realizan en la realidad son diferentes a los que se suscribieron, teniendo más veracidad y certeza lo observado en la realidad. (Mujica, 2004, p. 65)

2.2.1.4.3. La gratuidad procesal para el trabajo.

Toda persona tiene derecho a reclamar justicia del órgano estatal correspondiente. Es decir, cuando un miembro de una sociedad pretenda algo de otra, la pretensión es atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con garantías mínimas.

Esto es lo que se denomina, el derecho a la tutela jurisdiccional. La doctrina es casi unánime al considerar que la tutela jurisdiccional corresponde exclusivamente al Estado, criterio que ha sido recogido por la legislación nacional. En base a tales consideraciones podemos concluir que la actividad de administrar justicia es un servicio público indispensable para la consecución de la paz social. Consecuentemente el acceso a ese servicio de la búsqueda de justicia debe ser gratuito. Es decir, los derechos las contradicciones procesales son negativos deben estar supeditados al pago de sumas de dinero. Esto no impide la posibilidad de que la ley contemple el abono de costas en determinadas circunstancias. Incluso en la actualidad dadas las limitaciones económicas de los Estados, se sostiene que la gratuidad no debe ser absoluta sino excepcional. (Toyama, 2004, p.123)

2.2.1.4.4. La inversión carga de la prueba

Toledo (2011) señala:” que la carga de la prueba en el proceso civil las partes deben probar los hechos que aleguen, excepto aquellos que se presumen conforme a Ley. Es decir la carga de la prueba o el Onus probandi recae en quien afirma un hecho o una circunstancia. Tradicionalmente se ha considerado que en el proceso laboral se da el fenómeno de la Inversión de la carga de la prueba, principio según el cual la mayor responsabilidad probatoria o casi toda la carga de la prueba lo soportaba el empleador, siendo que el trabajador en la generalidad de los casos solo está obligado a probar la relación laboral (...)

2.2.1.4.5. Indudio pro operario.

Tamayo (2004) señala que:

“Es una expresión latina que significa que cuando el juzgador tenga duda acerca de quién tiene la razón, la misma debe resolverse en favor del trabajador por ser la parte más débil en la relación laboral, este principio puede interpretarse en términos amplios, si se acepta que todo tipo de duda, Incluso la que tenga que ver con los hechos, favorece al trabajador tal como sucede en el derecho penal con el In dubio pro reo. En la legislación procesal laboral nacional y en otras, sólo está permitido resolver la duda en favor del trabajador, cuando se origine en la interpretación de las normas ya sean legales o convencionales. Ante la concurrencia de normas actualmente vigentes sobre una misma materia, el juez debe aplicar la que resulte más favorable al trabajador, sin atentar en contra de los principios de la jerarquía de leyes” (...).

2.2.1.4.6. Principio de estabilidad laboral.

El fundamento jurídico de la estabilidad laboral en el "derecho al trabajo", que numerosas Constituciones y legislaciones de diversos Estados han consagrado en forma expresa y, a veces, solemne. Afirma el destacado tratadista que "El derecho al trabajo presenta, sin duda alguna, varias formas de manifestaciones. Podríamos hablar, en primer término, del derecho a adquirir un empleo, en segundo lugar, el derecho a conservar un empleo. Aun cuando para 1982, muchos países habían adoptado en sus legislaciones nacionales el derecho a la estabilidad laboral, el Convenio acordado dicho año por la sexagésima octava Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, sobre "La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador", reviste gran importancia, no solo por tratarse del fruto de un largo debate que recogió mucho de la experiencia vivida por los

países miembros de la O.I.T. sobre la estabilidad en el trabajo, sino porque, como es sabido, dicho Convenio se convertirá en parte del derecho nacional en aquellos Estados que procedan a ratificarlo, contribuyendo de esta forma a su implantación generalizada.

La estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. Como es natural, todo persona, desea tener un trabajo estable, que no esté preocupado que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo. Sea este un contrato de trabajo a plazo indeterminado o plazo fijo, en el primer caso tendrá que una persona laborar cotidianamente, sin fecha de término del contrato, salvo las causales legales de terminación del contrato, en el segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en el contrato, la misma que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la finalización de esta. (Bustamante, 2013, p. 67).

2.2.2. Contrato de Trabajo.

2.2.2.1 conceptos.

Castillo (2009) define que: Es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de amenidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes. Mediante el contrato de trabajo se crea un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derecho y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollara dicha relación laboral El contrato de

trabajo se define como la convención efectuada ente el empleador y empleado por medio de la cual este último se obliga a ejecutar cualquier labor o servicio, intelectual o material, bajo la dependencia de un empleador o de la persona asignada por este, mediante el pago de un salario (p. 123).

2.2.2.2 Los elementos esenciales del contrato de trabajo

El contrato de trabajo existe por sí mismo como un elemento esencial, no importa la relación contractual que existe entre las partes ya que los elementos del trabajo y su naturaleza con su relación laboral. Según el art. 23 del código sustantivo del trabajo señala tres elementos esenciales que contiene un contrato de trabajo.

- La prestación personal del servicio
- La continua subordinación
- La retribución o remuneración del servicio

2.2.2.2.1 Prestación Personal de Servicios.

James (2016) define: Se refiere a la labor que presta el trabajador, la cual debe ser de manera personal, directa y en el lugar que el empleador está señalando. Lo cual significa que es "*intuitu personae*", es decir, solo es la persona contratada quien puede ejecutar la actividad. Así mismo, es posible que el trabajador desarrolle sus actividades por fuera de la empresa, sin que deje de ser un contrato de trabajo" (p.123).

2.2.2.2.2. Continuada subordinación

Hablamos sobre el cumplimiento del horario (por lo menos 4 horas diarias, por turno solo fines de semana) explica este elementos Jaimes (2016): Pese a que la labor solo se realice por turnos o por horas o inclusive una sola vez a la semana, no significa que no exista una

subordinación y por lo tanto no es válido afirmar que se trata de un contrato en la modalidad de prestación de servicios (p. 67)

2.2.2.2.3. Retribución o remuneración del servicio.

Toyama (2008): Constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita (p. 50).

2.2.2.2.3.1. Características de la remuneración.

- **Es una contraprestación.**- Es la reciprocidad al esfuerzo o servicios prestados mediante un contrato de trabajo en calidad de dependiente. Se utiliza para ver si existe un vínculo laboral.
- **Tiene que ser de libre disponibilidad.**- Las asignaciones económicas pagadas al colaborador, debe ser utilizado libremente, para sus gastos que el crea necesario, no es necesario informar o consultar al empleado.
- **Debe ser cancelada monetariamente.**- todas las remuneraciones deben ser canceladas preferentemente en dinero por excepciones en especies, pueden ser con artículos de primera necesidad previa aceptación del empleado.
- **Es intangible.**- las remuneraciones no pueden ser "tocada" por nadie ni siquiera por el emperador, porque solo puede ser tocado por el empelado y algunos caso por su esposa, padres o hijos, con una carta de poder firmado legalmente.

- **Es inembargable.**- las deudas contraídas con terceros por el colaborador, no se puede tomar medida de embargo sobre ella. Solo cuando exista una pensión alimenticia mediante una orden judicial.
- **Es de carácter preferencia** .- en caso de empresa quebrada o liquidada, las remuneraciones así como los beneficios sociales del empleado es presente ante otras deudas

2.2.2.2.3.2 Forma de determinar una remuneración

- **Por tiempo:** una remuneración se determina teniendo cuenta del periodo laborado, pudiendo ser diaria, semanal, quincenal o mensual; Es la forma usual de remuneración, tiene la ventaja de asegurarle al colaborador un ingreso seguro y regular mientras dure la relación laboral.
- **Por rendimiento o resultado.**- Para su determinación se tiene en cuenta la producción o resultado del trabajo realizado por el colaborador. Pudiendo ser remuneración por obra, destajo, o comisión.
- **Por clase de colaborador.**- Aunque actualmente no se distingue entre colaboradores, empleado, obreros pero en la práctica la doctrina sostiene hasta ahora el nombre de remuneraciones que es el sueldo (empleados) y salario. (Dolorier, 2014,p.27)

2.2.2.2.3.3. Tipo de Remuneración

El Art.42 del Código del Trabajo enumera y define algunos tipos de remuneraciones. A diferencia de la enumeración del inciso 2º del artículo 41, que es taxativa, la que efectúa el citado artículo 42 es meramente ejemplar, por lo cual, existen otros tipos de remuneraciones que reciben diversas denominaciones, tales como aguinaldos, bonos, etc. Todos los conceptos que contempla el artículo 42 constituyen remuneración, existiendo

entre ésta y aquéllos una relación de género a especie. De acuerdo al citado precepto legal constituyen remuneración.

- a) Sueldo;
- b) Sobresueldo;
- c) Comisión;
- d) Participación, y
- e) Gratificación.

2.2.2.2.3.4. Concepto remunerativo y no remunerativo

Remunerativo: Es todo ingreso que recibe el trabajador por sus servicios cualquiera sea su modalidad o plazo de pago. No debe estar incluido por mandato legal o por su naturaleza, forman parte de la base de cálculo de beneficios sociales y aportes.

Remuneración bruta: Es el pago que corresponde al trabajador y a los cuales no se le ha efectuado ningún descuento ni retención.

La Remuneración mínima vital.- es el sueldo mínimo que debe obtener un empleado calificado. Estas son reguladas por el estado. En la actualidad la RMV es de S/. 950.00 los cuales están sujetos a descuentos y aportes.

No remunerativos: se detalla de la siguiente manera:

- Gratificaciones extraordinarias
- Participaciones en utilidades
- Condiciones de trabajo
- Canastas navideñas

- Valor de transporte
- Asignación o bonificación por educación
- Asignación o bonificación por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijo y otros.
- Bienes producidos por la empresa
- Montos para el desempeño de labores.
- Alimentos
- CTS.
- Indemnizaciones.

2.2.2.2.3.5. Descuentos que se aplican a la remuneración.

- Por pérdidas ocasionadas por el trabajador
- Por préstamos concedidos por el empleador
- Pago de cuotas de Asociaciones Pro vivienda.
- Pago a cooperativas.
- Por mandato legal.
- Por mandato judicial.

2.2.2.2.3.6. Planilla de remuneraciones.

Todo empleador, incluyendo las cooperativas de trabajo, se encuentra obligado a llevar libro de planillas de pago de remuneraciones y de otros derechos sociales de sus trabajadores y/o socios trabajadores. Es un registro auxiliar obligatorio para todas las

empresas que tienen trabajadores en relación de dependencia, donde anotan las remuneraciones de todos los trabajadores. Los trabajadores que ingresan a trabajar deberán de ser registrados dentro de 72 horas. Es importante porque permite registrar los acontecimientos de los trabajadores que laboran en la empresa, para que el empleador calcule las remuneraciones de acuerdo a la eficiencia labora, de ese modo se podrá pagar sus remuneraciones a los trabajadores y las contribuciones al estado. La planilla de remuneraciones debe ser autorizado por el Ministerio de Trabajo de Perú (MTPE) (Sánchez, 2007, p.29).

Contiene la siguiente información mínima:

- Remuneración, aportes CTS, gratificaciones, horas extras, bonificaciones etc.
Así mismo contiene las obligaciones de empleadores.
- Descanso a trabajadores, gratificaciones, todas las remuneraciones, todos los aportes sociales

2.2.2.2.3.7. Boletas de pago

Dolorier (2014): El empleador está obligado a entregar a cada trabajador, al momento de pagarle sus remuneraciones o las sumas correspondientes a otros derechos sociales, una boleta conteniendo los mismos datos que figuran en las planillas, la cual será firmada por el trabajador, además de ser sellada y firmada por el empleador o su representante. El original de la boleta será entregado al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago (p. 234).

2.2.2.3. Características del contrato de trabajo Es un contrato bilateral, ya que se parte (el trabajador) obtiene una ventaja económica de la otra parte (el empleador).

- Su contenido no es exhaustivo, puesto que buena parte de las obligaciones de las partes (sobre todo del empleador) viene definida por la legislación laboral. (Dolorier T, 2014, p. 27)

2.2.2.4. Partes del contrato de trabajo.

) El trabajador:

- **Definición:** es la persona que se compromete a prestar sus servicios en forma subordinada a cambio de una remuneración. Siempre es una persona natural.

- **Derechos y obligaciones del trabajador derivado del contrato de trabajo:**

La legislación laboral otorga al trabajador múltiples derechos derivados del contrato de trabajo. Entre los principales se encuentra el pago de sus beneficios (por ejemplo CTS, vacaciones, gratificaciones etc.) y aportaciones de sociales (seguro social, seguro contra trabajo de riesgo, etc.).

El principal deber del trabajador es la obediencia a las órdenes del empleador referidas al objeto del contrato de trabajo. También debe observar un deber de buena fe en la prestación de los servicios (no debe revelar información reservada del empleador a la competencia) (Dolorier T, 2014, p. 28).

- **Categoría del trabajador:**

Trabajador directo.

Son aquellos que ejercen la representación del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituyen, o que comparten las con aquellas funciones de administración o control, o cuyas actividades es responsable dependen del resultado de la actividad empresarial.

Trabajadores de confianza:

Laboran en contacto y personal directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales, profesionales y en general, a información de carácter reservado. También se incluye a trabajadores que presentan directamente al personal de dirección, constituyendo a la formación de las decisiones empresariales.

b) El empleador

- **Definición:**

Es el destinatario de los servicios y quien ejerce el poder de dirección para la ejecución de los mismos. Puede ser una persona natural o jurídica

- **Derechos y obligaciones del empleador derivados del contrato de trabajo**

El principal derecho del empleador es el poder de dirección el cual se compone:

- **Facultades de dirección o reglamentaria.**

Es la potestad de informar la orden para la ejecución del trabajo.

- **Facultad control.**

Es la potestad de supervisar que las órdenes dictadas sean cumplidas.

- **Facultad de sanción**

El empleador puede sancionar disciplinariamente al incumpliendo al trabajador.

También puede ejercer el *ius variandi*, que consiste en medicar o cambiar turnos, días y horas de trabajo. Así como la forma y modificación de servicio, dentro de los criterios razonables y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

2.2.2.5. Clases de contrato de trabajo.

a) Por el plazo de duración

- Contrato de trabajo a plazo indeterminado.

- Contrato de trabajo sujeto a modalidad

b) Por sus características especiales.

- Contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Contrato de trabajo a domicilio
- Contrato de trabajo en céticos.
- Contrato de trabajo para exportación de productos no tradicionales.

2.2.2.6 Características

2.2.2.6 1. Beneficios Sociales.

Se denomina beneficios sociales a todos aquellos ingresos que recibe el trabajador con motivo de las labores prestadas a favor del empleador, sin considerar su origen (legal o voluntario), el importe o la periodicidad del pago (regular o extraordinario) o su naturaleza remunerativa

- **Beneficios sociales legales**

Son aquellos que el empleador está obligado a abonar a favor del trabajador, siempre que se cumplan los requisitos previstos para cada beneficio social estos son: Gratificaciones de fiestas patrias y navidad, asignación familiar, la bonificación por tiempo de servicio, el seguro de vida, las participaciones laborales, compensación por tiempo de servicio (CTS), los tres primeros tienen carácter remunerativo los restos

- **Beneficios sociales voluntarios**

Son aquellos otorgados voluntariamente por el empleador o establecidos de común acuerdo con el trabajador. Ejemplo bono por cumplimiento de meta, gratificación por onomástico, por aniversario de la empresa, por cónyuge (Dolorier, 2014, p.188)

2.2.2.6.2 Gratificaciones.

Son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso, como son las Fiestas Patrias y la Navidad.

Se entiende que la finalidad de las gratificaciones legales es cubrir los gastos incurridos por el trabajador en las festividades indicadas que, tradicionalmente, se incrementan por motivos de recreación del trabajador y su familia, viajes, compras y otros análogos. Con relación a su aparición en nuestro ordenamiento jurídico, no fue sino hasta el año 1989 que las gratificaciones legales fueron consagradas a nivel normativo, pues anteriormente su otorgamiento no era obligatorio sino que dependía de la voluntad del empleador o de un acuerdo de las partes. Loarte (2016, <http://blog.pucp.edu.pe/blog>)

Marco normativo que regula las gratificaciones

“Las gratificaciones se regulan por lo dispuesto en la Ley N° 27735 publicada el 28 de mayo de 2002 y su Reglamento el Decreto Supremo No. 005-2002-TR, publicado el 04 de julio del 2002. De manera complementaria también se aplican algunas disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley de CTS, Decreto Supremo No. 001- 97-TR.”

“El derecho a las gratificaciones según lo establecido por el artículo 1 del decreto supremo No. 005-2002-TR, tienen los trabajadores sujetos al: “

Gratificaciones legales: Fiestas patrias y Navidad

a) Requisitos para su percepción

Las gratificaciones legales son otorgadas sin tener en cuenta la modalidad del contrato de trabajo ni la fecha de ingreso del trabajador.

b) Gratificaciones ordinaria

El derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador Por Fiestas Patrias, el trabajador debe estar prestando efectivamente sus servicios el 15 de julio, y el 15 de diciembre para la de Navidad, caso contrario, no tendrá derecho a percibirlos. Sin embargo, existen supuestos excepcionales en los que, sin que el trabajador esté laborando efectivamente en esas fechas, la ley igualmente les otorga el derecho a gozar de las gratificaciones legales, que son los siguientes:

- Si el trabajador se encuentra haciendo uso de su descanso vacacional.
- Si se encuentra de licencia con goce de haberes.
- Si se encuentra en descanso o licencia establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- Si no está laborando por algún motivo o causa, pero que la ley tiene como día laborado para todo efecto legal, tales como:
 - La licencia o permiso sindical hasta el límite de treinta (30) días por año, por dirigente, según lo dispuesto por el artículo 32 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
 - Los días de suspensión de la relación de trabajo como consecuencia del cierre temporal del establecimiento en aplicación de una sanción de índole tributaria al empleador.
Los días de suspensión de los efectos del contrato de trabajo cuando se comprueba que la causal invocada es inexistente o improcedente. (Dolorier, 2014, p.189)

c) Gratificaciones truncas

Este derecho se origina cuando el trabajador cesa antes de la fecha en que corresponde el pago de alguna de las gratificaciones legales(es decir, antes de la primera quincena de julio o diciembre).

d) **El plazo para pagar las gratificaciones**

Según el autor: Dolorier (2014) afirma.

“Las gratificaciones legales deben ser pagadas al trabajador la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente. De conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR (Reglamento de la Ley que regula el otorgamiento de Gratificaciones para Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad), estas fechas son indisponibles para las partes. En ese sentido, no se puede pactar, individualmente con cada trabajador ni colectivamente con el sindicato, el pago de las gratificaciones legales en oportunidades distintas sea por adelantado o diferidas a futuro” (p.190)

• **El periodo computable:**

El período computable comprende los semestres enero-junio y julio-diciembre de cada año, para las gratificaciones por Fiestas Patrias y por Navidad, respectivamente. El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborado los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- Descanso vacacional.
- Licencia con goce de remuneración.
- Los descansos, licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.

- El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.
- Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal (como por ejemplo, los permisos sindicales)(Dolorier,2014,p.192)

Inaceptación de las gratificaciones, aportaciones contribuciones (ley 30334)

Art. 2. Los aguinaldos o gratificaciones a que se refiere el numeral 2 de la quinta disposición transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, así como aquellos aplicables a los servidores civiles bajo el alcance de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, no se encuentran sujetos a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador.

Art. 3. Aportaciones a Es salud El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Es salud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.

e) Gratificaciones proporcionales

“Corresponderá percibir gratificaciones proporcionales a quienes, habiendo laborado al 15 de julio o 15 de diciembre, según sea el caso, o encontrándose en cualquiera de los supuestos excepcionales que se consideran como días efectivamente laborados, no completan el semestre. En tales casos, deberán percibir la gratificación proporcional a los meses calendario completos a razón de un sexto (1/6) por cada uno, excluyendo los días.”

f) Exclusión de la gratificación

Están excluidos de la percepción de la gratificación los trabajadores que perciban otro beneficio económico similar naturaleza, con igual o diferente denominación que se le conozca al trabajador, como trabajadores que laboran bajo el régimen de la microempresa.

2.2.2.6.3. Vacaciones.

Es el derecho que tiene el trabajador luego de cumplir con ciertos requisitos, de suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o distracciones.

“El artículo 10° del Decreto legislativo N° 713 nos informa: Que el trabajador tiene derecho a 30 días calendarios de descanso vacacional por año completo de servicios.

El artículo 15° del Decreto Legislativo. N° 713 nos informa: Que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.”

- **Requisitos para gozar del descanso**

Para que el trabajador adquiriera el derecho al descanso vacacional tiene que cumplir los siguientes:

- a) **Jornada ordinaria mínima**

- Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas

- b) **Año continuo de labor** El trabajador debe cumplir un año completo de servicios. Este periodo se computa desde la fecha de ingreso del trabajador o

desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondientes.

La compensación esa razón de un dozavos de la remuneración computable por cada mes transcurrido desde el ingreso, y un treintavo de dozavo por cada día, si este último mes fuese incompleto.

c) Record vacacional

Dentro del año de servicios el trabajador debe cumplir con un determinado número de días efectivos de labor o no sobrepasar límites de inasistencias injustificadas. Variando el requisito según los días que se labore semanalmente en la empresa. de esta forma, pueden presentarse tres supuestos:

- Jornada semanal, trabajadores cuyo jornada ordinaria es de 6 días a la semana. Deben haber realizado por lo menos 210 días al año
- Trabajadores cuya jornada ordinaria es de 5 días a la semana. Deben haber realizado por lo menos 210 días al año.
- Trabajadores cuya jornada sea 4 o 3 días a la semana cuyo centro de trabajo sufra de paralizaciones temporales autorizados por autoridades administrativas del trabajo. Mientras que sus falta injustificadas no excedan de 10 en cada año.

d) Fraccionamiento acumulación u reducción del descanso

El fraccionamiento es a solicitud del trabajador y por lo menos de 7 días de descanso consecutivo. La acumulación de puede acordar acumularse hasta de 2 días de descanso. La reducción puede acordarse reducir el descanso de 30 a 15 días con respectiva compensación.

Vacaciones no gozadas.

Tiene derecho a la triple remuneración vacacional, por el trabajo realizado, por las vacaciones adquiridas y no gozadas y la indemnización.

Vacaciones truncas

Las vacaciones truncas es el beneficio que se genera al término de relación laboral a favor de un trabajador del régimen laboral de la actividad privada al haberse interrumpido su récord vacacional, siempre que haya alcanzado por lo menos un mes de servicios a favor de su empleador. Su pago se efectúa en proporción a los meses y días laborados por el trabajador.

2.2.2.6.4. Compensación por Tiempo de servicios.

Es un beneficio social al que tiene derecho los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima de cuatro horas diarias. De conformidad con lo señalado por el artículo 2 del TUO de la Ley de CTS (aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR) este beneficio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral

Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de este beneficio es a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan cuanto menos en promedio una jornada mínima diaria de cuatro horas o veinte horas semanales como mínimo, sin contar las excepciones establecidas que veremos qué No todos los trabajadores inmersos dentro del régimen laboral común de la actividad privada gozan del beneficio de la CTS, a continuación mencionamos algunas excepciones:

Trabajadores que no cumplan en promedio semanal una jornada mínima de 4 horas diarias, Trabajadores del Régimen laboral de la microempresa, Trabajadores que perciban el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios (no se consideran comisiones ni destajos). Asimismo podemos mencionar que existen regímenes especiales de CTS, tales como los de construcción civil, pescadores, artistas, trabajadoras del hogar y casos análogos, los cuales se rigen por sus propias normas.

a) Remuneración computable.

Alimentación (incluye refrigerio), Remuneración variable e imprecisa (horas extra) Remuneración en especie (Se valoriza e incluye en planillas). Comisiones, Remuneración Básica, Remuneraciones Periódicas (asignación familiar

b) Características de la CTS.

Es intangibilidad e inembargabilidad, Salvo el caso de alimentos y hasta por el 50% desuval, Bien de la sociedad de gananciales, Desde el matrimonio civil, o a los dos años continuos de la unión de hecho, Posibilidad de garantizar préstamos, Se desarrolla más adelante, Abono, Al cese del trabajador. Todo pacto en contrario es nulo, salvo excepciones de ley.

c) Depósito de la CTS.

El trabajador que acceda mediante una relación laboral al ámbito de la CTS, deberá comunicar a su empleador por escrito hasta el treinta (30) de abril o treinta y uno (31) de octubre, según la fecha de ingreso, el nombre de la entidad financiera que escogió como depositaria el tipo de cuenta y moneda a efectuarse el depósito de C.T.S. Si no se realizara esta acción el empleador tendrá que decidir entre

cualquiera de las instituciones financieras, debiendo realizar el abono bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido.

d) Incumpliendo del depósito de la CTS

El empleador si incumpliera con efectuar los depósitos en el plazo otorgado por Ley automáticamente se obliga a pagar los intereses que hubiera generado el depósito si este se hubiese realizado oportunamente. Asimismo el empleador cuenta con la facultad de realizar depósitos diminutos debiendo reintegrar el restante con los intereses correspondientes. (García; 2010, p. 148,153).

2.2.2.6.5. Horas extras.

Usualmente se denomina al trabajo en sobretiempo como horas extras; ésta es la labor realizada fuera de la jornada ordinaria establecida por el centro de trabajo, y puede darse antes del inicio de la jornada laboral como al término de la misma. Dicha labor realizada en sobretiempo tiene carácter extraordinario para cubrir necesidades fortuitas o indispensables en la empresa; es decir, la labor que exceda fuera de la jornada establecida por la empresa será pagada como horas extras, con un incremento del 25% las dos primeras horas, y con un incremento del 35% las horas restantes a las dos primeras (Revista Jurisprudencia Laboral, 2011). —Cabe destacar que la determinación de la prestación efectiva de labores fuera de la jornada ordinaria, pasa por la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios, actividad procesal que efectúa el juzgador de instancia, donde la carga de la prueba por el carácter extraordinario de la pretensión corresponde al trabajador (Jurisprudencia: Casación N° 2149-2003-Ancash (Dolorier, 2014,p.259).

2.2.2.6.6. Desnaturalización de contrato

Gonzales (2016) define: “señala que se deriva del verbo "desnaturalizar" implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa. Ello significaría que algo nace siendo "A" pero por diversas razones se convierte o transforma en "B". Luego, la desnaturalización implica que la situación "A" va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o cualidades que le permitían ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad de "A" desembocando en una situación diferente: Tomando el ejemplo antes mencionado, podría decirse que: si la situación "A" que es el contrato modal se ha desnaturalizado y se ha transformado en una situación "B" que vendría a ser con un contrato de trabajo a plazo indeterminado. “(p.15)

Causas o supuestos de desnaturalización

Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido. Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación. (Gonzales, 2010, p.16)

Según lo dispuesto en el Artículo 63 de la LPCL, estos contratos temporales de trabajo tendrán la duración que resulte necesaria, pudiendo celebrarse las renovaciones necesarias para la conclusión o término de la obra o servicio objeto de la contratación, como se puede ver que no se ha establecido expresamente un plazo de duración máxima para este tipo de contrato modal.

2.2.3 Proceso Laboral.

2.2.3.1. Concepto

Sagardoy (1997): El proceso laboral es una directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver de forma adecuada los litigios de trabajo. Como la institución destinada a la actuación de pretensiones conforme con las normas de Derecho Laboral, por órganos creados especialmente para ello. El proceso laboral se diferencia de los demás procesos, de una parte, por la especialización del órgano llamado a decidir y, de otra, porque la pretensión que se actúa en el mismo ha de pertenecer a la materia contenciosa laboral, es decir, que el derecho sustantivo aplicable debe ser Derecho del Trabajo o de la Seguridad Social” (p. 823).

Para establecer las igualdades explicamos tres formas:

- **Calificación como irrenunciable de los derechos del trabajo en el proceso:**

Trata de sacrificar los derechos impidiendo que el trabajador pueda hacer reclamos de sus pretensiones de la otra parte en las labores, “la Irrenunciabilidad es compatible con la conciliación, porque en ésta de lo que se trata es de avenir a las partes sobre todo en lo que se refiere a circunstancias de hecho sobre las que discrepan, pero no de que el trabajador renuncie a derechos indisponibles. La irrenunciabilidad se prolonga en el momento de ejecución de las sentencias, de manera que el art. 245 LPL prohíbe la transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias favorables al trabajador”. (Paredes, 1997).

- Impulso de administración del procesamiento de forma equiparamiento de las denuncias.

- El impulso judicial del procedimiento.

Nuestra ley peruana, todo proceso está regulado por la Nueva Ley Procesal del trabajo N 29497, dicha ley expone: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad”(paredes, 1997)

2.2.3.2. Los Principios procesal contemplados en la nueva ley N° 29497.

La legislación laboral (2015) afirma.

Artículo I sobre los Principios del proceso laboral, se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Artículo II. **Ámbito de la justicia laboral.** Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a

aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Artículo III,” sobre los fundamentos del proceso laboral. En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad” p.421)

“Artículo IV. Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral. Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.”(p.421)

- **El principio de oralidad**

No debemos entender que se ha proscrito la escritura. Por ello será más prudente señalar que las «formas de los actos procesales» son predominantemente orales. El diálogo y la relación frontal del juez con las partes ayudan a desentrañar misterios que los papeles a veces esconden. Por oralidad se entiende al conjunto de caracteres del procedimiento en donde predomina lo hablado sobre lo escrito. Está fehacientemente ligado a los principios de inmediatez, concentración, sencillez e

incluso celeridad, los cuales se encuentran presentes en el momento en que el juez recibe las declaraciones de las partes, testigos, apreciación de los medios probatorios de manera directa, por cuanto se desarrolla en una sola audiencia varias diligencias, permitiendo una apreciación conjunta. (p.425).

- **Principio de inmediación**

El juez es el único que debe dirigir y conocer todos los actos procesales Prohibición legal de delegar la conducción de los actos procesales por parte del juez. Exigencia de que el juzgador se haya puesto en contacto directo con las demás personas que intervienen en el proceso Se busca dar una garantía real y efectiva al desarrollo del proceso y elevar los niveles de certeza y confianza en el usuario La inmediación del juez laboral en las audiencias, La inmediación del juez laboral en el tema probatorio, Inmediación en la sentencia artículo 12 inciso 1 de la ley 29497 señala que las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa. El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa. Concluido los alegatos, el juez en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta minutos, conocer a las partes el fallo de su sentencia. (p.426).

- **Principio de concentración**

Los trámites procesales deben evitar la dispersión El proceso laboral “reunirá en actividades procesales unitarias muy numerosos y variados actos procesales, que se suceden los unos a los otros sin solución de continuidad y sin plazos ni términos de

tiempo que los separen” Busca evitar retardos innecesarios Necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias para garantizar la continuidad y unidad de los actos que componen la Litis. (p.426)

- **Principio de celeridad.**

Los trámites procesales deben realizarse con rapidez El proceso laboral se deben obligación de respetar los plazos establecidos, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible. La rapidez no puede ir en detrimento del comportamiento diligente. El juez atiende este postulado cuando cumple con los términos o plazos dispuestos en la norma procesal. Artículo 34° inciso 6 de la Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial es deber de los jueces "observar los plazos legales para la expedición de resoluciones y sentencias, así como vigilar el cumplimiento de la debida celeridad procesal.(p.427)

- **Principio de economía procesal**

Los actos procesales deben ser los menos posibles para llegar al fin del procedimiento. El proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación. Plazos más cortos En lo que se refiere a la audiencia de juzgamiento, la NLPT subraya la necesidad de que esta se realice en acto único, de manera tal que el proceso se realice en el menor número de actos procesales y que representa para las partes del proceso un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo. Preeminencia de actuaciones orales sobre los escritos mecanismos alternativos de solución de conflictos. (p.427)

- **Proceso abreviado laboral proceso ordinario laboral**

Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra Artículo 49° de la NLPT. La audiencia de Conciliación y la audiencia de Juzgamiento (se realizan en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.(p.439)

- **Principio de celeridad procesal.**

Los actos procesales deben tener plazos cortos y perentorios a fin de que el proceso sea resuelto a la mayor brevedad posible. Se busca la satisfacción de las pretensiones, con el mayor ahorro posible de esfuerzo y costo de las actuaciones procesales máximo rendimiento con el mínimo gasto y tiempo Una justicia tardía no es justicia persigue la obtención de una justicia oportuna.(p.439)

- **Principio de publicidad principio de veracidad**

El principio de veracidad impone un actuar de buena fe de las partes. Garantiza la libertad de presenciar el desarrollo del debate en el proceso laboral.(p,439)

2.2.3.3. Los fines del proceso laboral.

Los fines del procesos nos explicar. Legislación laboral (2015) afirma. “Laboral Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o

colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios” (p.441)

2.2.4. La pretensión

.2.4.1. Concepto.

Menciona. Monroy (2013) afirma. “Es la aptitud de exigir algo a otra persona o sujeto de derecho, la cual por cierto debe tener relevancia jurídica, pero esta exigencia puede ser extrajudicial, pretensión material y no implica que sea un presupuesto para posteriormente iniciar un proceso, por eso, se dice que puede haber pretensión material sin proceso y proceso sin pretensión material. Vista la acumulación se realiza atendiendo al sujeto y a los sujetos de la pretensión entonces se habla de acumulación objetiva y subjetiva” (p.45)

2.2.4.2. Regulación

La pluralidad de pretensiones y personas: código procesal civil art. 83.

“art.83. En un proceso pueden haber más de una pretensión, o más de dos personas. La primera es una acumulación objetiva y la segunda una acumulación subjetiva. La acumulación objetiva y la subjetiva pueden ser originarias o sucesivas, según se propongan en la demanda o después de iniciado el proceso, respectivamente. la extinción del vínculo laboral .”

2.2.4.3. Elementos de la pretensión

- **Objeto de pretensión:** “Es la materia sobre la cual ella recae y está constituido por un inmediato, representado por la relación material o sustancial, y el otro mediato, constituido por el bien de la vida que tutela esa relación”.

- **Causas de pretensión:** “Entendida como el móvil determinante de su proposición, la constituyen los hechos sobre los cuales se estructura la relación jurídica material. Se exige siempre la invocación de los hechos, no solo porque de ellos se desprende la relación jurídica material, que ayudan, inclusive, al juzgador a darle claridad al pedimento propiamente dicho cuando este es oscuro, si no que fijan un aspecto muy importante, el de la carga de la prueba, que determina a cuál de las partes le interesa establecerlos y la manera como debe decidirse la controversia”.
- **Razón de pretensión:** Reside exclusivamente en las normas o preceptos de carácter sustantivo que regulan la relación jurídica material contenida en ella. Como señala el autor una pretensión tiene razón en cuanto una norma o precepto jurídico establece la prevalencia del interés, que el contenido de la pretensión. (Carmelutti, 1994,p.89).
- **La pretensión en el proceso judicial en estudio**
 “La pretensión de la demandante es por el pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, por el cual el demandado debe cumplir con pagar la suma de treinta y tres mil noventa y cuatro con 78/100 Nuevos Soles (Exp. N° 00968-2017-0-201-JM-01)”
- **Las pretensiones en el proceso judicial en estudio**
 Demandante: solicito pago de beneficios sociales y otros Demandado: solicito se declare infundado la demanda, porque no se ajusta a la realidad de los hechos y menos el actor goza de los derechos reclamados. (Exp. N° 0363-2012-0-2501-SP-LA-01).

“De lo expuesto se puede afirmar que la pretensión viene hacer la manifestación de voluntad dirigida al órgano jurisdiccional por la cual una persona sea natural o jurídica se atribuye un derecho frente a otra”

2.2.5. El Proceso contencioso ordinario laboral

2.2.5.1. Concepto

El proceso ordinario laboral está estructurado en una primera etapa en la que se postula la demanda y contestación; una segunda etapa de saneamiento, conciliación y pruebas, y una tercera etapa resolutoria. Una vez sentenciado el caso las partes pueden acceder a una segunda instancia a través del recurso de apelación, y es posible el acceso a una instancia extraordinaria vía recurso de casación sólo para ciertas causales taxativamente fijadas en la ley. “Dentro de este esquema, en caso este funcionara de manera óptima, de acuerdo a lo fijado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, desde que se interpone la demanda que contiene alguna pretensión relacionada a la libertad sindical hasta que el juez emite sentencia podría transcurrir un periodo aproximado de treinta (30) días hábiles.”

Requisitos de una demanda:

- admisión de la demanda.
- Citación a las partes a la audiencia de conciliación, con la cual se fija el día y la hora entre los veinte (20) y treinta (30) hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.
- Emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de conciliación.(legislación laboral, 2015, p.439)

2.2.5.2. Las audiencias en el proceso

2.2.5.2.1. Concepto

Machicado(2009) afirma: “La audiencia en el proceso, es el acto procesal oral y de probanza de los extremos de la demanda, a través de declaraciones audibles que se constituirán en prueba para la resolución. La audiencia es pública y dirigida por el juez”(p.32)

2.2.5.5.2. La audiencia en el proceso judicial de estudio.

Se realizó una audiencia única dentro del proceso, en la ciudad de Huaraz, el día veinte de setiembre del dos mil diecisiete en el primer Juzgado de trabajo de Huaraz de la corte superior de justicia de Ancash, en la demanda interpuesta por (A) contra (B) Sobre Desnaturalización de locación de servicio y otros. En la etapa de conciliación, las partes fueron invocadas a arribar a un acuerdo, pero no llegaron a ninguno. Se determinaron las pretensiones materia de juicio: registro en el libro de planilla de trabajadores y pago de beneficios sociales (Gratificación y vacaciones). En la confrontación de posiciones, los abogados expusieron sus pretensiones. Se admitieron las pruebas documentales de por (A) contra (B) Se tomaron las declaraciones de parte de la demandante y el demandado, quedando los alegatos finales de los abogados. Acto seguido, el juez dio por cerrado el debate y de conformidad con el artículo 47° de la Ley 29497, del (Exp. N° 000968-2017-0-201-JR-LA-01)”

2.2.5.3. Plazos y etapas en el proceso ordinario laboral

Este proceso se inicia con la presentación de la demanda, la cual, siempre, debe ser escrita. El auto admisorio de la demanda se modificara al demandado o demandados ersonalmente, a quien se le entrega copia de la demanda, autenticada por el secretario, para el respectivo traslado. Días hábiles para contestar la demanda.

El demandando tiene un término de seis (6) días hábiles para contestar la demanda.

Dentro de dicho lapso también podrá proponer demanda de reconvencción, siempre que el juez sea competente para conocer de esta.

Vencido el término para responder a la demanda, el juez, a través de auto dictado fuera de audiencia, señalará fecha y hora para que las partes comparezcan en audiencia pública, que se denominará DE CONCILIACIÓN. Si hubiere conciliación, se terminará el proceso. Si ésta fuere parcial, se seguirá la actuación respecto de las pretensiones no conciliadas

Si no hubiere conciliación, o ésta fuere parcial, se declarará precluída esta etapa y acto seguido se pasará a la primera (1ª) AUDIENCIA DE TRÁMITE, en la que podrán presentarse cualquiera de las situaciones ya planteadas: corrección de la demanda por el demandado. Antes de terminar la audiencia el juez señala hora y fecha para efectuar lo siguiente:

Una vez presentada todas las pruebas, el juez clausura el debate probatorio y puede dirigir el acto la correspondiente sentencia, haciéndolo oralmente; en ella señala la ejecución y notificación en el estrado, con la asistencia de las partes y luego citara a las partes para el juzgamiento.

Cuando el juez a ya probado que constituyan excepción, se reconoce en la sentencia salvo las prescripción, compensación y nulidad relativa,

La sentencia debe contener condenaciones en concreto, ya en el procedimiento laboral no son aplicables las condenas abstractas. (privacidad & cookies, 2016 p.15)

2.2.5.4. Puntos controvertidos en el proceso laboral

2.2.5.4.1. Concepto.

Dentro del marco normativo del artículo 471 del Código Procesal Civil, los puntos controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho

sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda (Coaguilla, s/f).

Los puntos controvertidos representan o grafican el encuentro frontal de la posición de las partes en un proceso, permiten al juzgador establecer cuáles serán los medios probatorios necesarios para resolver el conflicto de intereses, rechazando aquellos que no cumplen los requisitos (Cf. Art. 190 C.P.C.); lo que además permite determinar que exista congruencia entre lo controvertido en el proceso que es materia de conflicto y lo resuelto en la sentencia por el Juez, de tal suerte que fijar los puntos controvertidos debe considerarse como un aspecto de trascendental importancia en el desarrollo de un proceso, al ser el puente entre la pretensión de las partes y la decisión judicial (sentencia) que las estima o no puente por el que además transita la congruencia (Art. 50.6 del C.P.C.) (Oviedo, 2008).

2.2.5.4.1. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Los puntos controvertidos determinados fueron:

- 1) Determinar reconocimiento del vínculo laboral.
- 2) determinar si está incluida en el registro de libro de planilla
- 3) Determinar si la entidad demandada ha cumplido con cancelar todos los Beneficios Sociales (vacaciones y gratificaciones) que por Ley le corresponden al demandante, conforme a la labor desarrollada durante su relación laboral.

2.2.5.5. Los sujetos del proceso

2.2.5.5.1. El juez

Nos dice “Se comprende a todos los que por pública autoridad, administran justicia, cualquiera que sea la categoría de ellos. hace de manifiesto que: Es el que posee autoridad

para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa. Persona u organismo nombrado para resolver una duda o un conflicto” (Cabanellas, 1998, p. 207).

2.2.5.5.2. La parte procesal

En sentido amplio, es parte procesal todo sujeto de la relación jurídica procesal hasta hace un tiempo se consideraba que únicamente era parte procesal el demandante y demandado pero la doctrina actual ha llegado a la conclusión de que la parte procesal es todo sujeto del proceso, aunque no sea ni demandante ni demandado (Poder Judicial, 2013). En sentido estricto, las partes son el demandante y el demandado:

2.2.5.5.3 Demandante

Demandante es quien demanda, pide, insta o solicita. El que entabla una acción judicial; el que pide algo en juicio; quien asume la iniciativa procesal. Cuyos sinónimos son actor, parte actora o demandador (Cabanellas, 1998, p.108).

2.2.5.5.4. Demandado

Aquel contra el cual se pide algo en juicio civil o contencioso administrativo; la persona contra la cual se interpone la demanda. Se le denomina así mismo parte demandada o reo (Cabanellas, 1998, p. 108)

2.2.5.5.5. La defensa legal (abogado)

Persona que, contando con el respectivo título profesional y habiendo cumplido los requisitos legales que la habilitan para hacerlo valer ante los tribunales, asiste jurídicamente a las partes durante el transcurso del proceso. De lo dicho se infiere que el abogado, a diferencia del procurador, desempeña su función junto a la parte, prestándole el auxilio técnico-jurídico que requiere el adecuado planteamiento de las cuestiones comprendidas en el proceso” (Cabanellas, 1998, p.108)

2.2.5.5.6. La demanda, la contestación de la demanda

2.2.5.5.6.1. La demanda

La demanda es el acto de iniciación procesal por antonomasia. Se diferencia de la pretensión procesal en que aquella se configura con motivo de la petición formulada ante un órgano judicial para que disponga la iniciación y el trámite del proceso(Torres , 2010)

2.2.5.5.6.2. La contestación de la demanda

Una contestación simboliza para el demandado la facultad de pedir la protección jurídica del Estado y el ejercicio de una acción. La contestación es la forma civilizada que asume una defensa. Y agrega que: “Su importancia está en que con la contestación se integra la relación procesal, se fijan los hechos sobre los que versará la prueba y se establecen los límites de la sentencia (Martínez, 2012).

2.2.5.5.6.3. La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio

2.2.5.5.6.3.1. Demanda

En el Expediente N° 00968-2017-0-201-JR-LA-01 se interpuso demanda el 22 de setiembre del 2017 ante el primer Juzgado de Trabajo de Huaraz de la Corte Superior de Justicia de Ancash. Teniendo como petitorio Desnaturalización de Contrato y otros beneficios económicos por la suma total de S/. 61,665.

En los fundamentos de hecho, el demandante “A” señaló que es empleada de “B”, desde el 11 de noviembre del 2009 hasta el 14 de agosto del 2011, mediante concurso ingreso a laborar como técnica Laboratorio en el Ámbito del callejón de Huaylas hasta desde 15 de agosto del 2011 hasta la actualidad. El demandante percibe una remuneración de S/. 1500 mensual.

Pero el modo de contrato adoptado por el empleador fue de un contrato sujeto a las normas del código civil, es decir locación de servicio, cuando debería ser bajo el régimen laboral Dec. Leg. 728, es decir de la actividad privada. Que vengo laborando ya por más de 6 años. En consecuencia corresponde desnaturalizarse los contratos de locación de servicio por una de naturaleza laboral del régimen Dec. Leg. 728 y ordenar la inclusión en planilla de dicho régimen más el pago de los benéficos sociales que se me a privado de percibir, para ello adjunta una liquidación de beneficios sociales efectuada por la suma de S/. 61665.00”.

Se ofrecieron como medios probatorios en la demanda, la copia de los contratos recibo por honorario. La demanda fue declarada admisible por primer Juzgado de Trabajo de Huaraz de la Corte Superior de Justicia de Ancash, admitiéndose a trámite en la vía del proceso ordinario laboral, con resolución N° 01, el 25 de setiembre del 2017 (Expediente N° 00968-2017-0-201-JR-LA-01).

2.2.5.4.6.3.2. Contestación de demanda

El demandado contestó la demanda en la fecha del 23 de octubre del 2012, bajo los fundamentos que: a) prescripción extintiva de la acción; b) negación y contradicción en todos sus extremos de la pretensión del demandante “A” por contravenir las normas laborales vigentes.

2.2.6. La prueba.

2.2.6.1. En el sentido común y jurídico.

En casi todos la doctrinas, la prueba es la demostración de la verdad de un hecho, relacionados por los medios legales (medidas legítimos), para demostrar la verdad legal de un hecho (Rodríguez, 1995, p.379).

2.2.6.2. En sentido jurídico procesal

“La prueba es un método de averiguación y un método de comprobación. Mientras que en Derecho Civil, es normalmente comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio. La prueba penal se asemeja a la prueba científica; la prueba civil se parece a la prueba matemática: una operación destinada a demostrarla verdad de otra operación” (Couture, 2002)

2.2.6.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio

Definimos que. Hinostrza (1998) La prueba puede ser concebida estrictamente como las razones que conducen al Juez a adquirir certeza sobre los hechos. Esta característica destaca en el ámbito del proceso. La relación a los medios de prueba afirma: Son medios suministrados por las partes a los órganos de control (órganos jurisdiccionales) de la verdad y existencia de los hechos jurídicos controvertidos, a fin de formar convicción de dichos órganos sobre la verdad o inexistencia de ellos.

2.2.6.4 Concepto de prueba para el Juez

Según Rodríguez (1995). Al Juez no le interesan los medios probatorios como objetos, sino la conclusión a que pueda llegar con la actuación de ellos, es decir, si han cumplido o no con su objetivo; para él, los medios probatorios deben estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido.

2.2.6.4.1 El objeto de la prueba

Nos define, Rodríguez (1995) precisa que el objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho. Es decir, para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho. Que la palabra carga no tiene un origen definido, se introduce en el proceso judicial con un significado similar al que tiene en el uso cotidiano, como

obligación. La carga, entonces, es un accionar voluntario en el proceso para alcanzar algún beneficio, que el accionante considera en realidad como un derecho.

2.2.6.4.2 El principio de la carga de la prueba

el principio de la carga de la prueba implica la autorresponsabilidad de los sujetos procesales por la conducta que adopten en el proceso, de modo que si no llegan a demostrar la situación fáctica que les favorezcan por no ofrecer medios probatorios o en todo caso los que hubieren presentado sean inidóneos, obtendrán una decisión o fallo desfavorable” (Hinostroza, 1998).

2.2.6.4.3. Valoración y apreciación de la prueba

Los autores suelen hablar del sistema de las pruebas legales en oposición al de la libre apreciación, denominado también de la apreciación razonada. Pero por pruebas legales se entiende lógicamente el señalamiento por ley de los medios admisibles en los procesos, sea en forma taxativa o permitiendo la inclusión de otros, a juicio del juez, en oposición a la prueba libre, que implicaría dejar a las partes en libertad absoluta para escoger los medios con que pretenden obtener la convicción del juez, respecto de los hechos del proceso. (Rodríguez, 1995, p. 168).

2.2.6.4.4 Finalidad y fiabilidad de las pruebas

De acuerdo al Código Procesal Civil, la finalidad está prevista en el numeral 188 cuyo texto es como sigue: “Los medios de prueba tienen como fin acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, y fundamentar sus decisiones” (Cajas, 2011, p. 622).

2.2.6.4.5. La valoración conjunta

Es una categoría reconocida en el ámbito normativo, doctrinario y jurisprudencial:

“La valoración significa la operación mental cuyo propósito es percibir el valor convicción que pueda extraerse de su contenido. La valoración le compete al Juez que conoce del proceso; representa el punto culminante de la actividad probatoria en el que se advertirá si los conjuntos de medios probatorios cumplen con su finalidad procesal de formar convicción en el juzgador “(Hinostroza,1998, p. 103-104).

2.2.6.4.6. El principio de adquisición

Consiste en que una vez incorporados al proceso los actos procesales (documentos, etc.) dejan de pertenecer a quien lo realizó y pasan a formar parte del proceso, pudiendo incluso la parte que no participó en su incorporación obtener conclusiones respecto de él. Acá desaparece el concepto de pertenencia individual, una vez se incorpore el acto al proceso” (Rioja, s.f.).

2.2.6.5. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio

2.2.6.5.1 Documentos

- **Concepto**

En el marco normativo Art. 233 del Código Procesal Civil, prescribe que el documento Es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho es el documento como el instrumento u objeto normalmente escrito, en cuyo texto se consigna o representa alguna cosa apta para esclarecer un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos. Es objeto porque es algo material y de naturaleza real, en el que consta una declaración de voluntad de una persona o varias, o bien la expresión de una idea, pensamiento, conocimiento o experiencia” (Sagástegui, 2003, p. 468).

- **Clases de documentos**

Los documentos determinados fueron”:

Del demandante:

- Copia del dni
- Contrato de trabajo N° 030-209- SENASA ANCASH.
- Contratos de trabajo por locación de servicio del 2011 hasta la fecha
- Recibo por honorarios manuales y electrónicos. Del año 2011,2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017.

Del demandado:

Documentales:

- DNI del recurrente.
- Copia de la Resolución Superior N° 095-2016JUS- Fe de Erratas de la Resolución Suprema N° 094-2016-Jus

2.2.6.6. La declaración de parte en el proceso judicial en estudio

a) De la parte demandante:

El demandante brindó su declaración de parte durante la etapa de actuación de medios probatorios admitidos en la audiencia de conciliación celebrada en este proceso, en la cual ratificó su postura y pretensión económica, siendo interrogada por los abogados de ambas partes. Sus declaraciones quedaron registradas en audio y video, tal como consta en el acta de registro de audiencia conciliatoria (Expediente N° 00968-2017-0-201-JR-LA-01).

b) De la parte demandada:

El demandado “B.” también fue interrogado conforme a ley por los abogados de ambas partes, y sus declaraciones quedaron registradas en audio y video, durante la audiencia conciliatoria en el proceso. Su postura fue la misma y se ratificó en su

posición contradictoria respecto a la pretensión económica de la demandante (Expediente N° 00968-2017-0-201-JR-LA-01).

2.2.7. El debido proceso.

2.2.7.1. Concepto

Aguilar (2010) afirma. “Quiere decir que toda persona tiene derecho a un juicio justo y transparente en el cual se respeten los derechos y las garantías que le asisten, la investigación debe ser dirigida por el titular del ejercicio de la acción penal, quién al término de la misma, debe formular acusación debidamente fundamentada, desarrollándose luego el enjuiciamiento público, oral y contradictorio y finalmente debe emitirse la resolución respectiva debidamente motivada por el órgano jurisdiccional competente. Es el conjunto de garantías penales y procesales, que se deben respetar desde la etapa de la investigación preliminar hasta la ejecución de un proceso penal, entendiéndose que el Estado como titular del derecho punitivo debe respetar los derechos de los justiciables en sus diferentes etapas” (p.15).

2.2.7.2. Elementos del debido proceso.

El debido proceso es un principio legal por el cual las personas tienen derechos o ciertas garantías pendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro de un proceso, a tener oportunidad de ser escuchado y a hacer valer sus pretensiones frente a un juez. Quienes hacen valer nuestros derechos son la constitución política en el art. 115 y 117. Donde nos reconoce y garantiza la aplicación del debido proceso, dentro de ellos se configuran los elementos esenciales del debido proceso.

El derecho a la defensa, el derecho al juez natural, la garantía de presunción de inocencia, el derecho a ser asistido por un traductor o intérprete, el derecho a un proceso público, el derecho a la conclusión de un proceso dentro de un plazo razonable, el derecho a recurrir, a la legalidad de la prueba, igualdad procesal de las partes, a no declarar contra sí mismo y a no confesarse culpable, la motivación y congruencia de las resoluciones, La garantía del non bis in ídem, la valoración razonable de las pruebas, la comunicación previa a la acusación, la concesión al inculcado del tiempo y los medios para su defensa, derecho a la comunicación privada con su defensor y un defensor proporcionado por el estado cuando el imputado no tenga medios para un defensor particular (Todoya, 2013)

2.2.7.3. El debido proceso en el marco constitucional.

Según, Hernández (2012) afirma. Existen algunas instituciones jurídicas constitucionales para cuyo cabal entendimiento es necesario que se revise, por lo menos someramente, las características de la Carta Política de la cual forman parte. Y más todavía si como en el presente caso, el tema tiene mucho que ver con los llamados derechos humanos. En efecto, el Ecuador cuenta con una nueva Constitución Política de la República desde el mes de agosto de 1998. Con mayor precisión, ésta se encuentra publicada en el Registro Oficial número 1 del 11 de Agosto de 1998. Quienes seguimos muy de cerca los temas constitucionales, y en general la evolución del Derecho Constitucional ecuatoriano, no podemos menos que congratularnos por la dictación de la citada Carta Fundamental, pues su contenido, por regla general, es realmente extraordinario desde el punto de vista de la vigencia efectiva de los derechos de las personas. Ha quedado atrás la época en que las Constituciones Políticas tenían el papel de asignar los roles fundamentales

de las instituciones, de dejar enunciados los principios y los derechos, para que de ellos se ocupe la legislación secundaria. La experiencia vivida por el Ecuador sin duda ha constituido una razón vital para que nuestros asambleístas hayan optado por una Constitución razonablemente operativa, y como tal orientada, insistimos, a la vigencia efectiva de los derechos. (p.95)

Quiroga (2003) en su libro, *el debido proceso legal en el Perú y el sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos*, afirma. “Proceso Legal, constituye la primera de las Garantías Constitucionales de la Administración de Justicia al permitir el acceso libre e irrestricto a los Tribunales de Justicia a todo ciudadano con el objeto de someter su derecho en disputa a la resolución del Órgano Jurisdiccional, para que sea dirimida con certeza y eficacia, esto es, para que pueda hacer realidad el derecho materia en el caso concreto sintetizando la justicia inherente de este derecho. El proceso judicial en tanto Debido Proceso Legal es el instrumento necesario para la obtención de la tutela judicial por parte del Órgano Jurisdiccional constitucionalmente señalado para dicho efecto, a partir del cumplimiento de sus principales finalidades: el acceso al ideal humano de la justicia, el otorgamiento de la necesaria paz social para el gobierno de los hombres en un Estado Democrático de Derecho y la solución concreta de las controversias intersubjetivas de los particulares otorgándoles a cada uno lo que en derecho le corresponda” (p.75).

2.2.8. Las resoluciones judiciales

2.2.8.1. Concepto

En sentido estrictamente jurídico, puede afirmarse que es el acto procesal que emana del órgano jurisdiccional competente en el cual se pronuncia respecto a las peticiones formuladas por las partes en el proceso, en algunas ocasiones se emite de oficio, porque el estado del proceso así, lo amerita; por ejemplo la advertencia de una nulidad, que detecta el juzgador, en consecuencia en ejercicio del Principio de Dirección del Proceso, el juez de oficio emitirá una resolución a efectos de salvaguardar la validez del proceso. Las formalidades se hallan reguladas en las normas previstas en el artículo 119 y 122 del Código Procesal Civil, en los cuales se indica que debe tener lugar, fecha, suscripción entre otras particularidades, que se deben observar necesariamente para rescatar su validez y efectos dentro del proceso. (Gómez, 2088, p. 227).

2.2.8.2. Clases de resoluciones judiciales

De acuerdo a las normas del Código Procesal Civil, existen tres clases de resoluciones:

El decreto, que son resoluciones de tramitación, de desarrollo procedimental, de impulso, que sirve para adoptar decisiones, no precisamente sobre el fondo, como por ejemplo la admisibilidad de la demanda. La sentencia a diferencia del auto se evidencia un pronunciamiento de fondo,

2.2.8.3. La sentencia

2.2.8.3.1. Concepto

Según la opinión de (Hinostroza, 2004) afirma. Que la sentencias: “una resolución jurídica, es aquella, sea de carácter administrativa o judicial, que pone fin a un

conflicto mediante una decisión fundamentada en el orden legal vigente. La sentencia es el acto jurídico procesal emanado del juez y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso e impidiendo su reiteración futura” (p. 89).

2.2.8.3.2. La sentencia su estructura, denominación y contenido.

2.2.8.3.2.1. La sentencia en el ámbito normativo.

- **Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal civil.** Las normas relacionadas con las resoluciones judiciales indican. Respecto a la forma de las resoluciones judiciales, se tiene:

Art. 119°. Forma de los actos procesales. En las resoluciones y actuaciones judiciales no se emplean abreviaturas. Las fechas y las cantidades se escriben con letras. Las referencias a disposiciones legales y a documentos de identidad pueden escribirse en números.

Art. 120°. Resoluciones. Los actos procesales a través de los cuales se impulsa o decide al interior del proceso o se pone fin a éste, pueden ser decretos, autos y sentencias.

Art. 121°. Decretos, autos y sentencias. Mediante los decretos se impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite. Mediante los autos el juez resuelve la admisibilidad o rechazo de la demanda o de la reconvencción, saneamiento, interrupción, conclusión y la forma especial de conclusión del proceso, el consesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la

admisión o improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento. Mediante la sentencia, el juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.

Art. 122°. Contenido y suscripción de las resoluciones.

Las resoluciones contienen: La indicación del lugar y fecha en que se expiden, El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden, la mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o según el mérito de lo actuado, La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente, el plazo para su cumplimiento, si fuera el caso, la condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; la suscripción del Juez y del Auxiliar jurisdiccional respectivo.

- **Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal constitucional (proceso de amparo).**

Art 17°.-Sentencia La sentencia que resuelve los procesos a que se refiere el presente título, deberá contener, según sea el caso:

- La identificación del demandante; La identificación de la autoridad, funcionario o persona de quien provenga la amenaza, violación o que se muestre renuente a acatar una norma legal o un acto administrativo;
- La determinación precisa del derecho vulnerado, o la consideración de que el mismo no ha sido vulnerado, o de ser el caso, la determinación de la obligación incumplida; La fundamentación que conduce a la decisión adoptada;
- La decisión adoptada señalando, en su caso, el mandato concreto dispuesto.

Art. 55: Contenido de la sentencia fundada, La sentencia que declara fundada la demanda de amparo contendrá alguno o algunos de los pronunciamientos siguientes:

- Identificación del derecho constitucional vulnerado o amenazado;
- Declaración de nulidad de decisión o acto o resolución que hayan impedido el pleno ejercicio de los derechos constitucionales protegidos con determinación, en su caso, de la extensión de sus efectos;
- Restitución o restablecimiento el agraviado en el pleno goce de sus derechos constituciones ordenando que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes de la violación;
- Orden y definición precisa de la conducta a cumplir con el fin de hacer efectiva la sentencia. En todo caso, el Juez establecerá los demás efectos de la sentencia para el caso concreto. (Gómez, 2010, p. 685-686).

Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal laboral

Según la nueva ley de trabajo 29497

Art. 31º.-Contenido de la sentencia El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia de derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso que la declare fundado total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente sobre los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.

El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia. (Priori, 2011, p. 180)

Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal contencioso administrativo

“Art. 41 º.-Sentencias estimatorias. La sentencia que declare fundada la demanda podrá decidir en función de la pretensión planteada lo siguiente: La nulidad, total o parcial, ineficacia del acto administrativo impugnado, de acuerdo a lo demandado.”

- El restablecimiento o reconocimiento de una situación jurídica individualizada y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para el restablecimiento o

reconocimiento de la situación jurídica lesionada, aun cuando no hayan sido pretendidas en la demanda.

- La cesación de la actuación material que no se sustente en acto administrativo y la adopción de cuanta medida sea necesaria para obtener la efectividad de la sentencia, sin perjuicio de poner en conocimiento del Ministerio Público el incumplimiento para el inicio del proceso penal correspondiente y la determinación de los daños y perjuicios que resulten de dicho incumplimiento.
- El plazo en el que la administración debe cumplir con realizar una determinada actuación a la que está obligada, sin perjuicio de poner en conocimiento del Ministerio Público el incumplimiento para el inicio de proceso penal correspondiente y la determinación de los daños y perjuicios que resulten de dicho incumplimiento. (el peruano,1999)

2.2.8.4. Criterios para elaboración de resoluciones

Según el autor. León (2008) afirma. “Normalmente los problemas que ofrece una redacción farragosa e incomprensible no sólo se deben a un pobre empleo del lenguaje, sino que evidencian problemas de razonamiento que son finalmente expresados en la resolución. Por ello, toda deficiencia en la comunicación escrita supone ciertos problemas en el raciocinio, en la medida en que el lenguaje, siendo vehículo de pensamiento, fracasa al ser empleado pobremente en la fase de análisis del tema, materia de estudio. A continuación, proponemos seis criterios que tienen relación con el empleo de técnicas argumentativas y de comunicación escrita cuyo empleo eficiente aseguraría una argumentación cumplida y bien comunicada. El orden, claridad, fortaleza, suficiencia, coherencia, diagramación”(p.19)

2.2.8.5. La claridad en la resolución judicial

2.2.8.5.1. Concepto

La claridad según el autor. León (2008) afirma. “La Claridad es otro de los criterios normalmente ausentes en el razonamiento jurídico local. Consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal. La claridad supone encontrarse en el marco de un proceso de comunicación donde el emisor legal envía un mensaje a un receptor que no cuenta necesariamente con entrenamiento legal. De hecho, en el marco del proceso disciplinario, el funcionario de control que emite una decisión la dirige a un receptor entrenado en derecho, un funcionario de la administración de justicia. Sin embargo, por la relevancia que normalmente adquiere esta actividad en el ámbito público, normalmente estas decisiones son comentadas en los medios de opinión pública o son directamente publicadas por la administración. En consecuencia, el receptor termina siendo no sólo el magistrado o auxiliar involucrado, sino también el gran público. Por ello, el lenguaje debe seguir pautas para que el receptor no legal logre la comprensión del mensaje” (p.19).

2.3. Marco conceptual

Calificación jurídica.

Derecho Civil. Es la operación intelectual. Que consiste en precisar Operación intelectual consistente en precisar la naturaleza jurídica, de las entidades. El

Derecho Pena. Se define caracterización del hecho delictivo por el legislador o por el juez. La calificación legal es el acto por el cual el legislador define las incriminaciones. Lorin (2015).

Caracterización.

La caracterización es espeto mediante el cual se identifica a una persona aspecto, mediante sus acciones, palabras o pensamientos. es una decisión del autor que el aspecto físico del personaje permita intuir la personalidad del mismo, facilitando la rápida comprensión del personaje; o que los actos del personaje contradigan las ideas que pueda inducir el aspecto físico, desafiando ideas estereotipadas de la sociedad y manteniendo al lector o espectador más alerta. (1992 Chiaon).

Congruencia

La congruencia es la conveniencia, coherencia o relación lógica que se establece entre distintas cosas. La palabra, como tal, proviene del latín. (Humanidades, 2017).

Distrito Judicial

Un distrito judicial es la subdivisión territorial del Perú para efectos de la organización del Poder judicial. Cada distrito judicial es encabezado por una Sala Superior de Justicia. Este país cuenta con 34 distritos judiciales

Doctrina.

Es el conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas del derecho que explica y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones a unas no legisladas. Es importante como como fuentes de informar para el derecho, ya que sus opiniones influyen a menudo en la labor de legisladores incluso en una interpretación judicial.

(Cabanellas, 1998).

Ejecutoria.

Realización de una acción, especialmente en cumplimiento de un proyecto, un encargo o una orden. "poder de ejecución; la ejecución de las obras se iniciará en marzo" Realización de una acción que requiere especial habilidad, especialmente algo artístico, como una pieza musical, un baile, un ejercicio de juegos malabares, etc.

(Cabanellas, 1998).

Evidenciar

La evidencia de la verdad; ante la evidencia de las pruebas, el acusado confesó su delito. Las evidencias lo demuestran; según algunas evidencias, parece que no hay esperanzas de hallarlos con vida.(Sales Dasi,2001)

Hechos

Interrupción o alteración histórica, social o política del curso normal de los sucesos, y que por sus efectos contemporáneos o influencia en hechos futuros, exige ser recordado.(Bermejo,2016)

Idóneo

Es la reunión de condiciones necesarias u óptimas para realizar una función alguna.

Que reúne las condiciones necesarias u óptimas para una función o fin determinados. "la persona idónea para ocupar el cargo; escoger el momento idóneo; los meses más idóneos para la vacunación; tiene un nivel léxico alto y escoge los términos idóneos".(Rivero,1999)

Juzgado

Tribunal u órgano jurisdiccional constituido por un solo juez. juzgado de primera instancia; juzgado de instrucción; juzgado de paz. Edificio o local donde se administra justicia. Inmediatamente fue conducido al juzgado para prestar declaración ante el titular (Godo,2010)

Laboral

Es un adjetivo con el cual califica y relaciona una actividad determinada en el cual se puede manifestar por un interés o propósito, que realizan las personas para desarrollar una determinada actividad o producto o un servicio para completar ciertas labores o metas de un sistema administrativo. Laboral es aquel que tiene que ver con el trabajo (Humanidades L. (2017).

Pertinencia

Son oportunidades, educaciones y convivencia de una cosa. Es algo que viene de forma fortuita, que es resaltante, apropiado congruente con algo que se espera (Ortiz, 2009)

Sala superior

Las **Salas** Superiores de Justicia o Cortes Superiores de Justicia son, en el Perú, el segundo nivel jerárquico en que se organiza el Poder Judicial. Sólo se encuentran bajo la autoridad de la Corte Suprema de la República y es, en la mayoría de procesos, el último organismo que conoce de un proceso (Huerta, 2014)

Expediente.

Documento o asunto que se ventila ante los tribunales sin carácter contradictorio, como Los de la jurisdicción voluntaria.(Cabanellas,1998)

Instancia.

Significa también el requerimiento que los litigantes dirigen a los jueces, dentro del proceso, para que adopten una determinada medida, v en este sentido se habla de las que pueden o tienen que ser tomadas a instancia-de parte (Córdova, 2018)

III. HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre desnaturalización de contrato y otros con el expediente N°00968-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial Áncash- Perú, 2018. Se evidencio las siguientes características: Cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es), planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar el delito sancionado en el proceso en estudio

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación. La investigación es de tipo cuantitativo – cualitativo (Mixto).

Cuantitativo. Porque la investigación se inició con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; está referido a los aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo del presente trabajo se evidencia como tal; porque, se inició con un problema de investigación específico, se hizo una intensa la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la Operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

Cualitativo. Porque la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa, centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo del presente trabajo se evidencia como tal, en la ocurrencia simultánea del análisis y la recolección de datos, son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el objeto de estudio (el proceso) es un producto del accionar humano, registra la interacción de los sujetos procesales; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada que conforman las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales fueron: a) sumersión al contexto procesal (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen el proceso judicial, recorrerlos palmariamente; para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, en la opinión de Hernández, Fernández y Baptista, (2010) una investigación mixta “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio presenta indicadores perceptibles que se evidencian en distintas etapas procesales (Cumplimiento de plazos, aplicación de la claridad en las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, idoneidad de la calificación jurídica de los hechos); por lo tanto susceptibles de identificación utilizando las bases teóricas para la

extracción de datos y asegurar la obtención de las características trazados en los objetivos específicos del estudio.

4.1.2. Nivel de investigación. Es exploratorio y descriptivo.

Exploratorio. Porque la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto a las características del objeto de estudio y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En este sentido, no es viable afirmar que el conocimiento se haya agotada respecto del objeto de estudio, por el contrario, el proceso judicial es un contexto donde operan diversas variables, no solo las que se examinaron en el presente trabajo. Se insertaron antecedentes próximos a la variable examinada. En síntesis, es un trabajo de naturaleza hermenéutica.

Descriptiva. Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se evidenciará en diversas etapas: 1) en la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, porque es elegido de acuerdo al

perfil sugerido en la línea de investigación: proceso laboral, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

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

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

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

En el presente estudio, no hay manipulación de la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplican al fenómeno en su estado normal, conforme se presentó en la realidad. Los datos fueron recolectados del contexto natural, donde están registrados (expediente judicial) que contiene al objeto de estudio (proceso judicial).

Por lo expuesto, el estudio será no experimental, transversal y retrospectivo.

4.2. Población y muestra

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

Las unidades de análisis pueden escogerse usando procedimientos probabilísticos y no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza el procedimiento no probabilístico; “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: N° 00968-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial Áncash- Perú, 2018 *comprende un proceso laborar sobre desnaturalización de contrato y otros*, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.3. Definición y Operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable será: características del proceso sobre desnaturalización de contrato y otros

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

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

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162). En el presente trabajo, los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

En el cuadro siguiente se observa: la definición y Operacionalización de la variable del proyecto.

Cuadro 1. Definición y Operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
proceso laboral sobre otorgamiento de Desnaturalización de contrato en el expediente N° 00968-0-02017-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Áncash- Perú, 2018	Características <i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimiento de plazos 2. Aplicación de la claridad en las resoluciones 3. Aplicación del derecho al debido proceso 4. Pertinencia de los medios probatorios 5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos 	Guía de observación

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicaran las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplicarán en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p. 56) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno. El contenido y diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado, se inserta como **anexo 2**.

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial está orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, que orienta la ubicación de las partes del proceso donde se evidencia los indicadores que conforman los objetivos específicos.

4.5. Plan de análisis de datos

Será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente serán concurrentes; al respecto Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008) exponen:

La recolección y análisis de datos, estará orientada por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente forma:

4.5.1. La primera etapa. Será una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquista; un logro basado

en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.5.2. Segunda etapa. También será una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

4.5.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, una actividad; de naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas.

Estas actividades se manifiestan desde el momento en que el investigador, aplica la observación y el análisis en el expediente a efectos de verificar si cumple o no con el perfil para ser elegido.

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de conocimiento, maneja ambas técnicas observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación para facilitar la ubicación del lugar donde hay evidencias de los indicadores de la variable, esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las

bases teóricas, para poder identificar los contenidos del proceso e identificar los datos buscados, finalmente el ordenamiento de los hallazgos dará lugar a los resultados

4.6. Matriz de consistencia lógica

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

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

En el trabajo se utiliza el modelo básico suscrito por Campos (2010) al que se agregará el contenido de la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos. A continuación la matriz de consistencia de la presente investigación.

Cuadro2. Matriz de consistencia

TÍTULO: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO**, EN EL EXPEDIENTE N°00968-2017-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH- PERÚ, 2018

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato , en el expediente N°00968-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial Áncash-Perú, 2018?	Determinar las características del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N°00968-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo Huaraz, Distrito Judicial Áncash-Perú, 2018	<i>El proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N°00968-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo Huaraz, Distrito Judicial Áncash-Perú, evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.</i>
Específicos	¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio?	1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio	Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
	¿Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad?	2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad	Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad
	¿Se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio?	3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio	Si se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio

	¿Existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio?	4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio	Si existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio
	¿La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio	5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.	La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio

4.7. Principios éticos

Como quiera que los datos son interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realiza dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011) asumiendo compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

Con este fin, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016)

IV. RESULTADOS

5.1.Resultados

Respecto del cumplimiento de plazos

De conformidad con ley 29497 en su artículo 17 señala que el juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión. La demanda fue presentada el 22 de setiembre del 2017 y se emite el auto admisorio el 25 de setiembre del 2017, por lo se cumplió el plazo de 5 días hábiles para verificar el cumplimiento de los requisitos de la demanda.

De conformidad con la ley 29497 en su artículo 42 señala que la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda. Se emite el auto admisorio el 25 de setiembre del 2017 donde se fijó la audiencia de conciliación para el 23 de octubre del 2017, lo que conlleva a que se cumple con el plazo de 20 a 30 días hábiles para la realización de la conciliación.

De conformidad con ley 29497 en su artículo 43 inciso 3 señala que la audiencia de juzgamiento debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la conciliación, quedando las partes notificadas en el acto. La audiencia de juzgamiento se realizó el 23 de octubre del 2017. Se reprogramó la audiencia de Juzgamiento para el 22 de noviembre del 2017 en la misma audiencia de conciliación lo que conlleva a que cumple con el plazo.

De conformidad con ley 29497 en su art. 47 señala terminada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, (...) señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Siendo la audiencia de juzgamiento 22 de noviembre del 2017, se determinó la notificación de la sentencia para el cumplió el plazo de 5 días hábiles.

De conformidad con ley 29497 en su artículo 33 señala trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario interpuesto la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Se interpuso la apelación de sentencia el 22 de enero del 2018. El juez remite el expediente a segunda instancia el 16 enero del 2018, lo que conlleva a que se cumplió el plazo de 5 días hábiles.

En virtud del artículo 33 en su inciso a) de la ley N° 29497 señala que dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente. Se fijó día y hora para la celebración de la audiencia de la vista de la causa el 22 de enero del 2018, lo que conlleva que se ha cumplió el plazo de 5 días hábiles. La audiencia de vista de la causa se realizó el 22 de enero del 2018, por lo cual se cumplió el plazo establecido.

En virtud del artículo 33 en su inciso c) de la ley N° 29497 señala que, concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan. Al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista. Se fijó la audiencia el 22 de enero

del 2018 para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad para el 23 de enero del 2018, por lo cual se cumplió con el plazo de 5 días.

Respecto a la claridad de las resoluciones – autos y sentencia

Así mismo en la resolución N° 01, de fecha 25 de setiembre del 2017. **Resuelve:** admitir la demanda interpuesta por A ha B. sobre sus pretensiones principales Desnaturalización de contrato de locación de servicio por uno de plazo indeterminado e incluir al libro de planilla bajo el régimen D.S 728, y como pretensiones accesoria reconocimiento de benéficos laborales: vacaciones y gratificaciones considerada como auto es clara porque el juzgador no usa muchas palabras técnicas lo cual permite que sea comprendido con facilidad por el demandante.

Así mismo en la resolución N° 02, de fecha 23 de octubre del 2017. **Resuelve:** se cita a las partes a la audiencia de juzgamiento el día 31 de octubre del 2017, considerada como auto es clara porque el juzgador no usa muchas palabras técnicas lo cual permite que sea comprendido con facilidad por el demandante y demandado.

Sentencia de primera instancia:

Así mismo en la resolución N° 05, de fecha 29 de noviembre del 2017. **Resuelve:** que B realice el pago por la cantidad de s/ 33,094.78 soles por concepto de gratificación y vacaciones más los intereses legales, también se ordena el registro a planillas de pagos de trabajadores. Considerada como sentencia es clara porque el juzgador no usa muchas palabras técnicas, lo cual permite que sea comprendido con facilidad por el demandante y demandado.

Auto de consesorio del medio impugnatorio:

La resolución N° 06, de fecha 12 de diciembre del 2017. **Resuelve:** concédase la apelación con efecto suspensivo, interpuesto por B contra la sentencia de fecha 29 de noviembre del 2017, se declara inadmisibile la apelación interpuesta por la demandante contra el extremo tres de la sentencia; en consecuencia concédase el plazo de tres días a fin de que cumpla con subsanar la omisión anotada precedentemente, bajo apercibimiento de rechazarse su recurso presentado.

La resolución N° 07, de fecha 27 de diciembre del 2017. **Resuelve,** concédase la apelación que interpone la demande, A con efecto suspensivo contra el extremo tres de la resolución N°5 (sentencia) de fecha 29 de noviembre del 2017.

Sentencia de segunda instancia:

La resolución N° 08, de fecha 16 de enero del 2018, **Resolvieron:** señalas la fecha de audiencia de la vista de la causa para el 22 de enero del 2018 considerada como sentencia es clara porque el juzgador no usa muchas palabras técnicas, lo cual permite que sea comprendido con facilidad por el demandante y demandado.

Sentencia de vista

La resolución N° 09, de fecha 22 de enero del 2018. Resuelven: confirma la resolución contenida en la resolución N° 5, se revoca en el extremo que declaran improcedente la excepción d prescripción extintiva deducida por B, en consecuencia se reconoce la relación laboral indeterminada ente la demándate y la demandada, sujeto al Régimen Laboral del D.L 728 desde 24 de marzo del 2010 al 31 de marzo del 2011, del 01 de

mayo del 2011 al 31 de diciembre del 2013 y el 21 de enero del 2014 a la fecha, se ordena el reajuste de los beneficios laborales en el periodo01 de mayo del 2011 al 31 de diciembre del 2013 la suma de S/ 34454.79 soles por concepto de gratificación y vacaciones más los intereses legales.

Respecto a la aplicación al derecho del debido proceso

Se aplica este principio en la resolución N° 05 dentro de la sentencia en la parte considerativa número cuarto donde explica que la carga de la prueba, el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, 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 localizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de 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.

El debido proceso, en este marco, es el principio que garantiza que cada persona disponga de determinadas garantías mínimas para que el resultado de un proceso judicial sea equitativo y justo. Gracias al debido proceso, un sujeto puede hacerse escuchar ante el juez.

Es un derecho fundamental contenido de principios y garantías que son indispensables de observar en diversos procedimientos para que se obtenga una solución

sustancialmente justa, requerida siempre dentro del marco del estado social, democrático y de derecho. Es un derecho de toda persona a participar en un procedimiento dirigido por unos sujetos con unas cualidades y funciones concretas, desarrollado de conformidad con las normas preestablecidas en el ordenamiento jurídico, en los que se debe decidir conforme al derecho sustancial preexistente, siempre y cuando se dé la oportunidad de oír o escuchar a todos los sujetos que puedan ser afectados con las resoluciones que allí se adopten.

En consecuencia, se ha aplicado en el expediente en estudio los siguientes principios: Principio veracidad, principio de tuitivo, principio inmediatez, principio de oralidad, principio de concentración, principio de irracionalidad de los derechos, principio de la primacía de la realidad.

Respecto a la pertinencia de los medios probatorios

Asimismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento; los que a continuación se detallan:

Contratos de trabajo:

- Original del contrato N° 030-2009- SENASA ANCASH, demandante está demostrando y acreditando la desnaturalización de los contratos, de locación de servicios celebrados según el artículo 1764 del Código Civil que regula la modalidad contractual de Locación de Servicios con la demandante
- Original del contrato de Locación de servicio N° 024-2010 SENASA – ANCASH. demandante está demostrando y acreditando la desnaturalización de los contratos,

de locación de servicios celebrados según el artículo 1764 del Código Civil que regula la modalidad contractual de Locación de Servicios con la demandante

- Original del contrato de Locación de servicio N° 000047-2010 SENASA – ANCASH , demandante está demostrando y acreditando la desnaturalización de los contratos, de locación de servicios celebrados según el artículo 1764 del Código Civil que regula la modalidad contractual de Locación de Servicios con la demandante
- Original del contrato de Locación de servicio N° 000002-2011CONVENIO FONDO MINERO ANTAMINA. demandante está demostrando y acreditando la desnaturalización de los contratos, de locación de servicios celebrados según el artículo 1764 del Código Civil que regula la modalidad contractual de Locación de Servicios con la demandante
- Original de la cláusula Adicional al contrato de locación de servicios 00027-2011 ANCASH TECNIO DE CAMPO PROGRAMA BRUCELOSIS CAPRINA.
- Original del contrato de locación se servicios N° 00129-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH. demandante está demostrando y acreditando la desnaturalización de los contratos, de locación de servicios celebrados según el artículo 1764 del Código Civil que regula la modalidad contractual de Locación de Servicios con la demandante
- Original de cláusula Adicional al contrato de locación se servicios N° 00129-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH. Demostramos la continuidad del demandante laborando dentro de la entidad
- Original de cláusula Adicional al contrato de locación se servicios N° 00129-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH, demandante está demostrando y

acreditando la desnaturalización de los contratos, de locación de servicios celebrados según el artículo 1764 del Código Civil que regula la modalidad contractual de Locación de Servicios con la demandante

- Original de cláusula Adicional al contrato de locación se servicios N° 00129-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH

Original de cláusula Adicional al contrato de locación se servicios N° 00129-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH. Obedece a un contrato de trabajo con los elementos del mismo por lo cual se analizó cada uno de ellos demostrando que son contratos por locación de servicio. Así se acredita la prestación personal de servicio.

Original de cláusula Adicional al contrato de locación se servicios N° 00129-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH. Obedece a un contrato de trabajo con los elementos del mismo por lo cual se analizó cada uno de ellos demostrando que son contratos por locación de servicio. Así se acredita la prestación personal de servicio.

Original de cláusula Adicional al contrato de locación se servicios N° 00129-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH. Obedece a un contrato de trabajo con los elementos del mismo por lo cual se analizó cada uno de ellos demostrando que son contratos por locación de servicio. Así se acredita la prestación personal de servicio.

- Original del contrato de locación de servicio N° 00050-2014-SENASA- ANCASH TECNICO EN LABORATORIO PROYECTO MOSCA DE LA FRUTA.
- Original del contrato de locación de servicio N° 000137-2014-SENASA- ANCASH TECNICO EN LABORATORIO PROYECTO MOSCA DE LA FRUTA

Original del contrato de locación de servicio N° 000180-2014-SENASA- ANCASH TECNICO EN LABORATORIO PROYECTO MOSCA DE LA FRUTA. Obedece a un contrato de trabajo con los elementos del mismo por lo cual se analizó cada

uno de ellos demostrando que son contratos por locación de servicio. Así se acredita la prestación personal de servicio.

- Original del contrato N° 00023-2015-SENASA- ANCASH TECNICO EN LABORATORIO AMBITO CALLEJON DE HUAYLAS PROYECTO MOSCA DE LA FRUTA, Demostramos la continuidad del demandante laborando dentro de la entidad
- Original del contrato N° 00428-2015-SENASA- ANCASH TECNICO EN LABORATORIO AMBITO CALLEJON DE HUAYLAS. Demostramos la continuidad del demandante laborando dentro de la entidad
- Original del contrato N° 01097-2015-SENASA-ANCASH TECNICO EN LABORATORIO AMBITO CALLEJON DE HUAYLAS. Demostramos la continuidad del demandante laborando dentro de la entidad
- Original del contrato N° 00423-2015-SENASA- ANCASH TECNICO EN LABORATORIO PROYECTO MOSCA DE LA FRUTA. Demostramos la continuidad del demandante laborando dentro de la entidad
- Original del contrato N° 00014-2016-SENASA- ANCASH TECNICO EN LABORATORIO PMF AMBITO CALLEJON DE HUAYLAS.
- Original del contrato N° 00550-2016-SENASA- ANCASH TECNICO EN LABORATORIO PMF AMBITO CALLEJON DE HUAYLAS.
- Original del contrato N° 00851-2016-SENASA- ANCASH TECNICO EN LABORATORIO PMF AMBITO CALLEJON DE HUAYLAS
- Original del contrato N° 01199-2016-SENASA- ANCASH TECNICO EN LABORATORIO PMF AMBITO CALLEJON DE HUAYLAS.

- Original del contrato N° 00204 TECNICO EN LABORATORIO PMF AMBITO CALLEJON DE HUAYLAS. Demostramos la continuidad del demandante laborando dentro de la entidad
- Original del contrato N° 00463-2017-SENASA- ANCASH TECNICO EN LABORATORIO ZP AMBITO CALLEJON DE HUAYLAS. Demostramos la continuidad del demandante laborando dentro de la entidad

Recibo por honorario

En cuanto a los pagos de la remuneración se acredita con los recibos por honorarios profesionales, presentado mes por mes , por el período del mes de marzo de dos mil diez a la fecha. Acreditando así que la demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración continúa.

Impresión de recibos de honorarios N° 000062, N° 00063 y N° 00066 de los meses de setiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2011.

- Impresión de recibos de honorarios N° 000068, N° 00069, N° 00070 y N° 00072 de los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2012.
- Impresión de los recibo de honorario de los meses de junio,agosto y setiembre de 2012.
- Impresión de los recibos de honorarios de los meses de enero, marzo, abril, mayo, julio, agosto, setiembre, noviembre y diciembre 2013.
- Impresión de los recibos de honorarios N° E001-1, N° E001-2 y N° E001-3 de los meses octubre, noviembre y diciembre del 2014.
- Impresión de los recibos de honorarios N° E001-7, N° E001-9, N° E001-10, N° E001-11, N° E001-14, N° E001-15, N° E001-18, N° E001-19 N° E001-20 y N°

E001-21 de los meses febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2015.

- Impresión de los recibos de honorarios N° E001-22, N° E001-23, N° E001-24, N° E001-25, N° E001-26, N° E001-27, N° E001- 28, N° E001-29 N° E001-31, E001-32, E001-33 y N° E001-34 de los meses febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2016.
- Impresión de los recibos de honorarios N° E001-35, N° E001-36, N° E001-37, N° E001-38, N° E001-41 y N° E001-42 de los meses febrero, marzo, abril, mayo, junio y julio de 2016

Respecto a la calificación jurídica de los hechos

Doña **A** interpone demanda contra el **B** indicando que ingresó a trabajar a favor del **B** a partir del 11 de noviembre del 2009 en calidad de técnico de campo hasta el 14 de agosto del 2011 y luego el 15 de agosto del 2011 mediante concurso ingresó a labora, como técnico como laboratorio en el ámbito del Callejón de Huaylas, labores que desarrolla hasta la actualidad; el modo de la contratación adoptada por el empleador fue de un contrato sujeto a las normas del Código Civil, es decir de Locación de Servicios, cuando en realidad le corresponde un contrato bajo o sujeto al régimen del Dec. Leg. 728, es decir de la actividad privada, conforme lo dispone la normatividad vigente que rige al Servicio nacional de Sanidad Agraria como es el Dec. Leg. 1059, por lo que teniendo en cuenta la naturaleza de sus labores desarrolladas como son de técnico de campo inicialmente y luego como técnico de laboratorio durante mas de seis años, por el tiempo de duración de su contrato en su última actividad se puede colegir que la

misma es indispensable y que no puede ser de naturaleza temporal; agrega que estaba sujeta, a subordinación, cumpliendo un horario de trabajo, asimismo, la demandada le proveía de indumentaria y materiales para el cumplimiento de sus labores.

5.2. Análisis de resultados

Respecto del cumplimiento de plazos

En esta etapa Postulatoria podemos demostrar que es un ciclo obligatorio y necesario por la que se tiene que iniciar el proceso ineludiblemente todo proceso judicial, es la fase donde las partes, presentan al juzgado laboral todas sus pretensiones, medios probatorios materia de argumentación, pruebas, persuasiones y fundamentación de sus pedidos entonces la etapa Postulatoria es aquella que en las partes se presentan ante el órgano jurisdiccional los temas que van a ser materia de argumentación, prueba y pretensión durante el proceso, dando cumplimiento a esta etapa dentro del presente expediente.

En atención a la realización de la audiencia de conciliación en el plazo establecido por la nueva ley procesal de trabajo, se cita a las partes a concurrir a la audiencia con la cual la parte demandada, asiste con su escrito de contestación de la demanda y sus anexos. Asimismo debe contener todas las defensas procesales y de fondo que se estimen convenientes, es esta etapa si el demandado no niega expresamente los hechos en la demanda estos serán considerados como admitidos.

En etapa de juzgamiento, se realiza de acuerdo al plazo establecido en la norma, donde se lleva a cabo la confrontación de posiciones donde las partes sustentan sus posiciones y se presenta el hecho. Y se admiten los medios probatorios, se concluye con los alegatos finales y el juez se reserva el fallo para darlo en conjunto con la sentencia. Donde ordena realizarle el pago por beneficios sociales e incorporarle a planilla de pagos. Se analiza el tiempo cumplido dentro de los plazos de acuerdo a la norma la parte donde ordena realizarle el pago por beneficios sociales e incorporarle a planilla de pagos. Dentro del plazo establecido

Podemos decir que según corresponde a la justicia laboral procurando la igualdad de las partes, el privilegio del fondo sobre la forma, la interpretación de los requisitos y

presupuestos procesales se demuestra el cumplimiento con los plazos establecidos en la norma de la nueva ley procesal del trabajo.

Respecto a la claridad de las resoluciones – autos y sentencia

Barranco (2017) señala que: “La claridad de la resolución 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. Dentro del proceso, doctrinariamente, se le considera, ya sea, un acto de desarrollo, de ordenación, de impulso, de conclusión, de decisión o mixto de entre los tipos anteriores. Las resoluciones judiciales requieren cumplir determinadas formalidades para validez y eficacia, siendo la más común la escrituración o registro (por ejemplo, en audio), según sea el tipo de procedimiento en que se dictan.”

Tenido en cuenta la claridad en el las resoluciones jurídicas que es como una garantía del estado constitucional del derecho, podemos definir que la claridad de las resoluciones no está explicado propiedad exclusivamente de la redacción pues interviene factores legislativos y los conocimientos previos de los lectores. Ya quede ser sencillo es una tendencia que se debe de seguir, con un lenguaje culto, razonable y entendible lo cual implica que los dedicados a interpretar las sentencia sea un abogado, es decir un grupo de personas u una persona entiendan el contenido de la sentencia, se debe elaborar con claridad de las razones para el entendimiento. Mediante la sencillez del texto. Los autos y sentencias ha sido expeditas en un marco de la claridad de las resoluciones, ya que se hace utilizado dentro del proceso.

Respecto a la aplicación al derecho del debido proceso

Según Cortez (2010) “El debido proceso se define como la regulación jurídica que, de manera previa, limita los poderes del Estado y establece las garantías de protección a los derechos de las personas, de modo que ninguna actuación de la autoridad jurisdiccional dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentre sujeta al procedimiento señalado en la ley”

Según **Silvia Chang Chang (2015)** “El **debido proceso**, según coinciden diversos juristas nacionales, está referido, al conjunto de garantías penales y procesales, que se deben respetar desde la etapa de la investigación preliminar hasta la ejecución de un proceso penal, entendiéndose que el Estado como titular del derecho punitivo debe respetar los derechos de los justiciables en sus diferentes etapas. es un principio fundamental, en cuyo escenario se respetan los derechos y garantías procesales, para asegurar un correcto juicio a las partes procesales, en donde se concluye con sentencia que puede ser de carácter condenatoria o absolutoria, es decir en un proceso judicial existe un perdedor y un ganador, por lo que la judicatura nacional propende es que aún el justiciable que pierda un proceso judicial, entienda que su juicio fue justo y transparente, es decir respetando el debido proceso”.

En la presente investigación se aplicó los principios tutela, lo que conlleva que se ha determinado y respetado el derecho al debido proceso. Se debe tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o

mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas.

En consecuencia, se ha aplicado en el expediente en estudio los siguientes principios: Principio veracidad, principio de tuitivo, principio inmediatez, principio de oralidad, principio de concentración, principio de irracionalidad de los derechos, principio de la primacía de la realidad.

Respecto a la pertinencia de los medios probatorios

Henry Capitant. Dice: “la pertinencia de los medios de prueba es la oportuna presentación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio. Es la demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico. En un proceso judicial, cualquiera que sea, lo más importante es la prueba, de ella depende el conocimiento que de los hechos tenga el juez, y la solución del caso puesto a su consideración. Los medios probatorios son el soporte o base de toda sentencia, ello así, pues esta debe dar por comprobados ciertos hechos, y en base a la apreciación de hechos probados por el tribunal, se determina cuál es el delito cometido, o cuál es el hecho subyacente a una decisión”

Asimismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento; los que a continuación se detallan: aun contrato de trabajo, recibo por honorario, informes mensuales de desarrollo de trabajo lo que conlleven a determinar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados según el artículo 1764 del Código Civil que regula la modalidad contractual de Locación de Servicios con la demandante.

Los medios probatorios valorados por el juez a los momentos de emitir la sentencia pos pertinente frente a los hechos.

Respecto a la calificación jurídica de los hechos calificación jurídica de los hechos

Back gossary dice: “La calificación de los hechos jurídicos En general, se trata de la ubicación de una situación de hecho en una norma o concepto jurídico. es la identificación del hecho aplicable. Es el acto por el cual se verifica la concordancia de los hechos materiales que demuestran dentro del proceso, a fin de determinar las consecuencias legales a aplicar.

Dentro de la parte de la investigación se ha vulnerado el derecho al trabajo, por lo que ha conllevado que se reconozca la desnaturalización de su contrato civil, ya que correspondía a un contrato laboral, determinado en el Decreto Legislativo 728, con llevando a un sentencia favorable para dicha parte procesal. Habiendo terminado la desnaturalización del contrato de locación de servicio se debe de entender que el demandante ha tenido una relación laboral indeterminada, sujeta al régimen laboral del D.L 728, por lo tanto se le reconoce su vínculo laboral.

En cuanto a la inclusión a libro de planillas ya que se demuestra que pertenece al régimen laboral privado se le reconoce la inclusión y los benéficos laborales dentro de planilla.

VI: CONCLUSIONES:

- En cuanto al cumplimiento de los plazos dentro del proceso se puede evidenciar que los sujetos procesales y las partes han cumplido con las etapas del proceso según la nueva ley procesal del trabajo N° 29497. Aplicando las etapas de la proceso ordinario laboral.
- La claridad de las resoluciones pues interviene factores legislativos y los conocimientos previos de los lectores. Ya quede ser sencillo es una tendencia que se debe de seguir, con un lenguaje culto, razonable y entendible lo cual implica que los dedicados a interpretar las sentencia sea un abogado, es decir un grupo de personas u una persona entiendan el contenido de la sentencia, se debe elaborar con claridad de las razones para el entendimiento. Mediante la sencillez del texto.
- La aplicación de los principios del debido proceso. Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas. En consecuencia, se ha aplicado en el expediente en estudio los siguientes principios: Principio veracidad, principio de tuitivo, principio inmediatez, principio de oralidad, principio de concentración, principio de irracionalidad de los derechos, principio de la primacía de la realidad,

- Los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento; los que a continuación se detallan: aun contrato de trabajo, recibo por honorario, informes mensuales de desarrollo de trabajo lo que conlleven a determinar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. Ya que los medios probatorios valorados por el juez a los momentos de emitir la sentencia pos pertinente frente a los hechos.
- La calificación de los hechos jurídicos se trata de la aplicación de las normas jurídicas dentro de un proceso laboral de acuerdo con la Nueva Ley Procesal del trabajo dentro del proceso ordinario laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Águila Grados, G.** (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Lima: Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos EGACAL.
- Ariano Deho, E.** (2010). *Código Procesal Civil*. Lima: Palestra Editores.
- Alva Luján T y Zavaleta R.** (2006) *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. (1ra. Edic.) Lima: ARA Editores.
- Ávalos Jara, O. V.** (2012). *El Amparo Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Abad, S. y Morales, J.** (2005) *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. En: Gaceta Jurídica. (1ra. Ed.). Lima.
- Acevedo, R.** (1989) *La Administración de Justicia Laboral en el Perú*. Editorial Ital Perú - Lima.
- Bacre, A.** (1986). *Teoría General del Proceso*. Tomo I. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Bautista, P.** (2006) *Teoría General del Proceso Civil*. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Barómetro Global de la Corrupción** (2013). Recuperado de <http://www.proetica.org.pe/barometro-global-de-la-corrupcion-2013/>. 154
- Bertha carita** (2015) *El pago de remuneraciones* monografía.com
- Belaunde, J.** (2006). *La Reforma del Sistema de Justicia, ¿En el camino correcto?*
Recuperado de: http://www.kas.de/wf/doc/kas_8308-1522-4-30.pdf?060419201551
- Briones, G.** (1985) *Métodos y técnicas de investigación en Ciencias Sociales*, ed. Trillas, México, 1985.
- Bustamante, R.** (2001) *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima: ARA Editores.
- Cajas, W.** (2011) *Código Civil y otras disposiciones legales*. (15ª. Edic.) Lima: Editorial

RODHAS.

- Casal, J. y Mateu, E.** (2003) En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf> (23.11.2013)
- Castillo, J. Abal, J. y Sánchez, S.** (2007) *Compendio de Obligaciones Laborales*. Editorial Tinco S.A. Lima.
- Castillo, J.** (S.f). Comentarios Precedentes Vinculantes en materia penal de la Corte Suprema. 1ra. Edición. Lima. Editorial GRIJLEY. 155
- Carrión, J.** (2000) *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Volumen I. 1era. Edición Lima. Editorial GRIJLEY. Gaceta Jurídica. (2005) *La Constitución Comentada*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. T-II. (1ra. Edic). Lima.
- Couture, E.** (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial IB de F
- Davalos, J.** (2009). *Derecho Individual de Trabajo*. Mexico: Editorial Porrúa
- Fidel Tordoya(2013) *elementos que configuran el debido proceso*. AS 199/sucre.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P.** (2010) *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- García, L.; Abondano, D. & Rosembert, S.** (2005). *Revista virtual : camino del hallazgo y del juicio* http://www.usta.edu.co/programas/derecho/revista_inveniendi/revista/imgs/HTML/revistavirtual/
- Gómez, G.** (2010). Código Penal. *Normas Complementarias. Concordado Sumillado-Jurisprudencia-Prontuario Analítico*. (17ava Edición). Lima: RODHAS
- Gozaini, o.** (1996) *Teoría General del Derecho Procesal*. Ediar. Bs. As.

- Igartúa, J.** (2009) *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; (s/edic). Lima.
Bogotá.: Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.
- Landa, A.** (2012) *El Derecho al Debido Proceso en la Jurisprudencia*. Editorial
Diskcopy S.A.C.
- Lama, M.** (2012) *La Independencia Judicial*. El peruano. Perú
- Lenise Do Prado, M.**(2008) *El diseño en la investigación cualitativa*. En: Lenise Do Prado
- Liliana Llatse, N.** (2014). *Los Contratos de Locación en el Sector de la Provincia de Mendoza*.
- López, A.** (2014). *Elementos de derecho del trabajo. Partes individual y colectiva*. Quinta
Edición, librería ediciones del profesional Ltda.
- Jaimes, N.** (2016). *Aspectos prácticos y normativos sobre las relaciones de trabajo*.
Unidad I. Disponible en: <http://actualicese.com/aulavirtual/lesson/modulo-1-relaciones-individuales-de-trabajo/>
- Javier dolorier torres** (2014) *guía practica laboral empresarial*. Contadores & empresas.
Lima.
- Marisela Bermudez, N.** (01 de Julio de 2008). *Administracion Publica Venezuela*.
Obtenido de monografias.com: <http://www.monografias.com>
- Martel Chang, R. A.** (01 de Febrero de 2002). *Acerca de la necesidad de legislar
sobre las medidas autosatisfactivas en el proceso civil*. Obtenido de Acerca
de la necesidad de legislar sobre las medidas autosatisfactivas en el proceso
civil: sisbib.unmsm.edu.pe/ibvirtual/tesis/Human/Martel_Ch_R/titulo_4.htm.
- Monroy Gálvez, J.** (1996). *Introducción al Proceso Civil*. Santa Fe de Bogotá:
Editorial Themis S.A.
- Monroy Gálvez, J. F.** (1997). *Conceptos Elementales del Proceso Civil en
comentario al Código Procesal Civil*. Trujillo: Derecho y Cambio Social -

PUCP.

Monroy Galvez, J. F. (2007). *Introducción al Derecho Procesal Civil*. Lima:

Biblioteca de Derecho Procesal.

Neves Mujica, J. (2004). *Introducción al Derecho de Trabajo*. Lima: Palestra.

Real Academia de la Lengua Española.(2001); *Diccionario de la Lengua Española*.

Vigésima

segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>(Sagástegui, 2003, p. 468

Ricardo Leon Pastor Manuel. (2008)*Manual de redacción d resoluciones Judiciales*. Primera

edición Lima-Perú

Rioja, B. (S.f) *Teoría general del proceso y los principios constitucionales el proceso*.

Recuperado de: blog.pucp.edu.pe/media/avatar/385.doc

Rodríguez, L.(1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú.

ROIG, Albert,(1998)*avaluació de la qualitat a la Gestió Documental”, Lligall*. Revista catalana,

Barcelona, 1998, nº 12 pp. 219-229

Rueda Fernández, (2012), *Las Garantías Del Proceso Civil En El Contexto Del Estado*

Constitucional.

Omar, W. (2008) *Teoría General del Proceso*. Escuela Judicial- Costa Rica

Pacheco, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*,

13, 29-54

Quiroga León, (2003), en su libro *El debido Proceso Legal en el Perú y el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos*

Privacidad & Cookies (2016) *.los plazos y etapas en el proceso ordinario*.

Sarango Aguirre(2008); en Ecuador, investigó: *El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales.*

Toyama Miyagusuku, J. (2004). *Instituciones del Derecho Laboral.* Lima: Gaceta Jurídica

Toledo Toribio , O. (2011). *Derecho Procesal Laboral.* Lima: Editorial Grijley.

Toyama Miyagusuku, J. (2001). *Derechos Laborales en el Proyecto de Constitución.* – Lima

ANEXOS

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

EXPEDIENTE : N°00968-2017-0-0201-JR-LA-01,

MATERIA : *DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y OTROS*

DEMANDADO : *DEMANDADA. A*

DEMANDANTE : *DEMANDANTE. B*

S E N T E N C I A

RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO

Huaraz, veintinueve de noviembre

del dos mil diecisiete

EXPEDIENTE : 09968-2017-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACION DE CONTRATO
JUEZ : TORRES QUISPE YAMILE OLINDA
ESPECIALISTA : LLALLI HUAMAN CHARQUI BLANCA MARIELA
EMPLAZADO : PROCURADOR PUBLICO DEL MINISTERIO
DE AGRICULTURA
DEMANDADO : B
DEMANDANTE : A

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N° CINCO

Huaraz, veintinueve de noviembre

Del dos mil diecisiete.-

VISTA; La presente causa laboral, signada con el número 000968-2017-0-0201-JR-LA-01 seguido por **A** contra **B** sobre sobre Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios por un Contrato de Naturaleza Laboral, inclusión a libro de planillas de la actividad privada, reconocimiento de beneficios laborales; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: Aparece de autos que de fojas 202 a 216, doña **A** interpone demanda contra el **B** indicando que ingresó a trabajar a favor del **B** a partir del 11 de noviembre del 2009 en calidad de técnico de campo hasta el 14 de agosto del 2011 y luego el 15 de agosto del 2011 mediante concurso ingresó a labora, como técnico como laboratorio en el ámbito del Callejón de Huaylas, labores que desarrolla hasta li actualidad; el modo de la contratación adoptada por el empleador fue de un contrato sujeto a las normas del Código Civil, es decir de

Locación de Servicios, cuando en realidad le corresponde un contrato bajo o sujeto al régimen del Dec. Leg. 728, es decir de la actividad privada, conforme lo dispone la normatividad vigente que rige al Servicio nacional de Sanidad Agraria como es el Dec. Leg. 1059, por lo que teniendo en cuenta la naturaleza de sus labores desarrolladas como son de técnico de campo inicialmente y luego como técnico de laboratorio durante mas de seis años, por el tiempo de duración de su contrato en su última actividad se puede colegir que la misma es indispensable y que no puede ser de naturaleza temporal; agrega que estaba sujeta, a subordinación, cumpliendo un horario de trabajo, asimismo, la demandada le proveía de indumentaria y materiales para el cumplimiento de sus labores.

Mediante Resolución N° 01 de fecha 25 de setiembre del 2017 de fojas 217 a 220, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, con citación al Procurador Público del Ministerio de Agricultura, señalando para la audiencia de conciliación.

Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme se aprecia de las actas de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 258 a 259, luego de las deliberaciones del caso con la participación activa de la magistrada, y estando a que las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa; se determinaron las pretensiones materia de juicio. Se emitió la Resolución N° 02, se tiene por deducida la excepción de prescripción extintiva, por contestada la demanda y por ofrecido los medios probatorios.

De la absolución de la demanda: Mediante Escrito de fojas 57 a 71, la demandada absuelve el traslado de la demanda formulando excepción de prescripción extintiva de la acción y contesta la demanda. Respecto a excepción de prescripción extintiva señala que en la demanda interpuesta se puede apreciar que el demandante señala haber mantenido una relación contractual bajo las modalidades de locación de servicios con B apreciándose de los propios medios probatorios ofrecidos por el demandante que dicha relación contractual no fue permanente, ni continu.1, pues la

demandante no tuvo vínculo contractual con la entidad demandada desde el 01 de febrero del 2010 al 23 de marzo del 2010, del 01 de enero al 19 de enero del 2014, del 22 de marzo del 2014 al 11 de mayo del 2015, y conforme aparece del sistema de consulta de expedientes judiciales del Poder Judicial, la presente acción se ha interpuesto el 23 de setiembre del 2017, de tal forma que en aplicación de lo señalado en la Ley N° 27321 "Las acciones por derecho derivados de la relación laboral prescriben a los cuatro años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral"; señala que consecuentemente al no haber existido una relación contractual de forma ininterrumpida con el demandado B, en tres oportunidades, a la fecha los derechos laborales reclamados han prescrito en aplicación del plazo previsto por la Ley N° 27321, debiéndose declarar en consecuencia fundada la excepción de prescripción deducida y por tanto nulo y por concluido el proceso respecto a dicho periodo. Respecto a la contestación de la demanda, señala que la demandante prestó servicios dentro una relación contractual de naturaleza civil, por lo que no generó vínculo laboral, entre B y el demandante; es decir, no existió ninguna obligación contractual de naturaleza laboral, sino de naturaleza civil, señala que no solo teniendo en cuenta lo estipulado en los Contrato de Locación de Servicio que obran en autos, sino porque en la práctica, dicha relación contractual se desarrolló sin ninguna condición ni rasgo laboral, como además lo acredita el hecho de no existir en el B tal plaza labora de tesorero, la misma que solo se encuentra considerada como parte y dentro del proyecto temporal en el que presto tales servicios; agrega que la demandante no acredita la existencia de los elementos del contrato de trabajo; en el presente caso, la demandante no acredita haber ingresado por concurso público por lo que no es posible ordenarse su reposición conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 05057-2013-A-V/TC (Caso Rosilla Beatáz Huatuco Huatuco).

De la audiencia de juzgamiento: Se llevó a cabo la diligencia con asistencia sólo de la parte demandante conforme obra del audio y vídeo, así como de las Actas de Registro de Audiencia de fojas 270 a 274; oportunidad en la que la demandante

absolvió el traslado de la excepción deducida, efectuó la exposición de la teoría del caso teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, admitidos y actuados los medios probatorios de ambas partes; se concedió el término de cinco minutos para la exposición de sus alegatos finales.; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas.

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de stirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.

TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de conflictos de la

justicia laboral, se señala que *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la constitución política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del tribunal constitucional y la corte superior de justicia de la república”*, corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente Litis, considerando a la constitución – conforme lo señalado el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond como:.. *“(..) Algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derecho. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto de la convivencia social”*. .

CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el Numeral 23.4, señala "De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) "El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad"; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, 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 localizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de 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.

QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatorias que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar y en ocasiones está destinada a invertir - las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

SEXTO: Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley

La Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos involucrados en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tienen mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

SÉPTIMO: Ahora bien, en la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos a necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesal (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442Q del Código Procesal Civil), los siguientes aspectos:

- Fecha de ingreso a laborar: 11 de noviembre del 2009.

- Con vínculo laboral vigente.
- Cargo de técnico de laboratorio.
- Última remuneración S/ 1,500.00.

OCTAVO: Asimismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento; los que a continuación se detallan:

Pretensión principal:

- Desnaturalización de los contratos de locación de servicios.
- Inclusión en el libro de planilla.

Pretensión objetiva originaria accesorias:

- Reconocimiento de beneficios sociales
- Gratificaciones.
- Vacaciones.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia en nombre de la Nación. La señora Jueza Supernumeraria del PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ.

FALLA

responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculados del Tribunal Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de la Republica; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución conforme lo señala el autor Alfredo Sanguinetti Raymond, como (...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos 110 son otra cosa que la expresión de aquellos principios y

valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico por lo tanto, de la convivencia social.

1. **DECLARANDO IMPROCEDENTE** la excepción de prescripción extintiva deducida por el Procurador Público del Ministerio de Agricultura y Riego.
2. **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **A** contra **B** sobre sobre Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios por un Contrato de Naturaleza Laboral, Inclusión a Libro de Planillas de la Actividad Privada, Reconocimiento de Beneficios Laborales; en consecuencia se declaran Desnaturalizados los Contratos de Locación de Servicios Suscritos; entendiéndose que el demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo bajo los alcances del Régimen Laboral de la Actividad Privada - Decreto legislativo 728; en consecuencia, se reconoce la relación laboral indeterminada entre la demandante y la demandada, sujeta al Régimen laboral del Decreto legislativo 728; por lo tanto se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido desde 11 de noviembre del 2009 al 11 de enero del 2010, del 24 de marzo del 2010 al 31 de marzo del 2011, del 01 de mayo del 2011 al 31 de diciembre del 2013, y del 21 de enero del 2014 hasta la fecha.
3. Se **ORDENA** que el **B** con pagar a la demandante la suma de S/ 33,094.78 (TREINTA Y TRES MIL NOVENTA Y CUATRO CON 78/100 SOLES) por conceptos gratificaciones y vacaciones, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. Sin costas ni costos.
4. Se **ORDENA** el REGISTRO del demandante en LA PLANILLA DE PAGO DE TRABAJADORES.
5. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente **ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.

6. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

SENTENCIA EN SEGUNDA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 00968-2017-0-0201-JR-LA-01.
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
RELATOR : MORALES PRADO SABINO ENRIQUE
EMPLAZADO : PROCURADOR PÚBLICO DEL MINISTERIO DE
AGRICULTURA
DEMANDADO : B
DEMANDANTE : A

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE

Huaraz, veintidós de enero de dos mil dieciocho.

VISTOS: en audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en autos, por los fundamentos pertinentes de la recurrida y los que en adelante se consignarán.

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Recurso de apelación interpuesto por el emplazado, Procurador Público Adjunto a cargo de los Asuntos Judiciales del Ministerio de Agricultura y Riego; de la demandante A contra la sentencia contenida en la resolución número cinco, de fecha veintinueve de noviembre de dos mil diecisiete, que obra de fojas doscientos setenta y cinco a doscientos noventa de autos, que resuelve-

1. DECLARANDO IMPROCEDENTE la excepción de prescripción extintiva del demandante en LAS PLANILLAS DE PAGO DE TRABAJADORES. 5. CONSENTIDA O deducida por el Procurador Público del Ministerio de Agricultura y Riego; 2. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por A contra B sobre Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicio por un Contrato de

Naturaleza Laboral, Inclusión a Libro de Planillas de la Actividad Privada, reconocimiento de Beneficios Laborales; en consecuencia se declaran Desnaturalizados los contratos de Locación de Servicios Suscritos; entendiéndose que el demandante se encontraba a un contrato de trabajo bajo los alcances del Régimen Laboral de la actividad Privada - Decreto Legislativo 728; en consecuencia, se reconoce la relación laboral indeterminada entre la demandante y la demandada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido desde el 11 de noviembre del 2009 al 11 de enero del 2010, del 24 de marzo del 2010 al 31 de marzo del 2011, del 01 de mayo del 2011 al 31 de diciembre del 2013, y del 21 de enero del 2014 hasta la fecha. 3 Se ORDENA que el SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA - SENASA - ANCASH CUMPLA con pagar a la demandante la suma de SI 33,094.78 (treinta tres mil noventa y cuatro con 78/100 soles) por conceptos gratificaciones y vacaciones, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. Sin costas ni costos. 4. Se ORDENA el REGISTRO EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley. 6. NOTIFIQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente".

II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

El demandado SENASA por intermedio de su Procurador Público Adjunto a cargo de los asuntos Judiciales del Ministerio de Agricultura y Riesgo, en su recurso de apelación, expresa como fundamentos de agravios, básicamente, lo siguiente:

- a) Que, en el nove o fundamento se declara improcedente la excepción de prescripción extintiva de la acción sin una debida motivación, por cuanto la relación contractual entre las partes no fue de manera ininterrumpida y que a la fecha de interposición de la demanda los derechos laborales reclamados han prescrito en aplicación del plazo previsto por la Ley N°27321.
- b) Que, no se encuentra acreditada, la concurrencia de los elementos propios del contrato de trabajo, que conlleven a determinar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados según el artículo 1764 del Código Civil que regula la modalidad contractual de Locación de Servicios con la demandante.
- c) El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público, en mérito y las capacidades de las personas en un régimen de igualdad de oportunidades; así también la a-quo ha inobservado lo recaído en el expediente N° 05057-2013-PAITC, en la que también se busca la meritocracia, supuestos al no haberlos cumplido la demandante no merece ser considerada estable de la relación laboral.

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Remuneración Computable	Gratificación
Jul-11	01/02/11-30/06/11	02M	1,280.00	1,280.00	426.67
Dic-11	01/07/11-31/12/11	06M	1,600.00	1,600.00	1,600.00
Jul-12	01/01/12-30/06/12	06M	1,600.00	1,600.00	1,600.00
Dic-12	01/07/12-31/12/12	06M	1,600.00	1,600.00	1,600.00
Jul-13	01/01/13-30/06/13	06M	1,600.00	1,600.00	1,600.00
Dic-13	01/07/13-31/12/13	06M	1,600.00	1,600.00	1,600.00
TOTAL					8,426.67

TERCERO: Respecto al régimen tasado de modalidades de contratación temporal, el Profesor Elmer Arce Ortiz, señala que: "Un primer tema que deriva de la expresión, incorporada en el artículo 4° de la LPCL, 'el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad', es el de determinar si el listado de contratos sujetos a modalidad es enumerativo ejemplificado o, por el contrario, es enumerativo taxativo. Nos parece que esta aparente libertad debe de interpretarse de modo restrictivo, pues de lo contrario se quebraría el principio de preferencia de la contratación indefinida que encuentra su respaldo en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado. Más aún, basta leer el propio artículo 4° de la LPCL para descubrir la ratio legis del precepto, sobre todo cuando señala que se podrá celebrar un contrato sujeto a modalidad 'en los casos y con los requisitos que la ley establece'. Es decir, solo en los casos en los que el legislador faculta expresamente al empresario, éste podrá emplear trabajadores contratados a plazo fijo. Sin ninguna duda, se introduce el principio de legalidad en la contratación temporal. Lo que impide a cualquier empresario, en consecuencia, la suscripción de contratos temporales sin fundamento legal. (énfasis es nuestro).

CUARTO: Que, de la revisión de los actuados, se aprecian los contratos de locación de servicios así como los recibos de honorarios profesionales, obrantes de fojas cinco a ciento veintitrés de autos, por el período del mes de marzo de dos mil diez a la fecha. Ahora debemos verificar si la celebración de los citados contratos se han llevado a cabo con las formalidades establecidas en los artículos 63° y 58° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 (Ley de Productividad y Competitividad).

Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR) o bajo los marcos del artículo 1764 del Código Civil.

4.1 El artículo 63° de la norma citada anteriormente, establece que: "/os contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación

4.2. Por su parte el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N°001-96-TR precisa en su artículo 79° que: "En los contratos para obra o servicio previstos en el artículo 97° de la Ley, deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato." (sic); siendo lo importante en este tipo de contratos que el objeto de la contratación responda realmente a un "servicio específico".

4.3. La Locación de Servicios es el contrato mediante el cual una parte se obliga a realizar uno o más actos lícitos no jurídicos en beneficio de la otra, cuyo resultado cuando está pactado, no importa la producción o modificación de un ente material o intelectual, obligándose la otra, a su vez, a pagar por ello un precio en dinero. Por otro lado, según el artículo 1764 del Código Civil Peruano por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestar sus servicios materiales o intelectuales por cierto tiempo para un trabajo determinado a cambio de una retribución, que por lo general es en dinero.

QUINTO: Analizando el contenido de los contratos obrantes de fojas cinco a setenta y uno de autos, se observa el incumplimiento de lo establecido en las normas antes acotadas, en razón de que la causa objetiva invocada en el contrato de locación de servicios, esto es, descrito en la cláusula primera "objeto del contrato" que el contratado desarrollará actividades de vacunación en caprinos, capacitación de productores, actividades de vigilancia, fortalecimiento de la vigilancia y control de la Brucelosis caprina en la cuenca del Río Fortaleza, como técnico en laboratorio ámbito geográfico Callejón de Huaylas y las demás actividades que sean necesarias, a criterio de la dependencia en la cual presta sus servicios temporales, con cargo al componente erradicación de moscas de la fruta (*Ceratitidis capitata* y *Anastrepha SPP*), en el Callejón de Huaylas. Debe resaltarse que el contrato antes reproducido señala de manera expresa "... y las demás actividades que sean necesarias, a criterio de la dependencia en la cual presta sus servicios temporales...", porque, denominado en los términos antes señalados lleva intrínseco el elemento de la subordinación. Un contrato de locación de servicios no debe manifestarse en ninguna situación que evidencie la existencia de subordinación, caso contrario el contrato aparentemente de locación de servicios quedará desnaturalizado y se entenderá que es uno de carácter laboral, a plazo indefinido. Esta desnaturalización opera justamente por aplicación del principio de primacía de la realidad ya que se

comprobará la existencia de una relación de dependencia, naturalmente encubierta o "maquillada" por conveniencia exclusiva del empleador con el objetivo de eludir el pago del costo laboral, pues los contratos de locación no están gravados con ellos. En el caso de autos, no cabe ninguna duda que los contratos de locación de servicios se encuentran desnaturalizados porque la labor que ha realizado la actora es de trabajo de oficina, la misma que se realiza en forma permanente y bajo subordinación, la cual se encuentra claramente acreditada con los informes obrantes de fojas sesenta y nueve a setenta y cinco de autos.

SEXTO: Por tanto, se verifica que en el presente caso se ha desnaturalizado los contratos de trabajo, considerándose la relación laboral como de duración indeterminada, en virtud de lo previsto en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es, por haberse demostrado del contenido de los contratos de locación de servicios la existencia de simulación a las normas establecidas en la Ley; razón por la cual corresponde la incorporación a la planilla de pagos desde la fecha que inició el vínculo laboral.

SÉPTIMO: En este contexto, es menester invocar uno de los principios que iluminan el derecho del trabajo como es el Principio de Continuidad, que en términos de Américo Plá Rodríguez "Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en

el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación 'que se prolonga'. (sic). Más adelante y en cuanto a los alcances de este Principio, señala que "(...) Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada".(sic).

OCTAVO: Según el artículo 49 del Decreto Supremo N9 003-97-TR, "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece". Del artículo antes mencionado puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como u límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, también el Tribunal Constitucional en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia en la contratación laboral por tiempo indefinido sobre la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van prestar (objeto del contrato} son de naturaleza temporal o accidental".

NOVENO: Que, en consonancia a lo antes señalado resulta importante destacar que la sentencia impugnada es sostenible doctrinariamente en base al principio de primacía de la realidad que permite contrastar entre la realidad objetiva y la verdad formal consignada en los contratos escritos. Sobre el principio de primacía prevalencia o supremacía de la realidad como instituciones doctrinarias sólidas para resolver controversias como la discutida, el cual según Américo Plá Rodríguez señala que: "es la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más de lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, es lo que refleje en documentos, formularios o instrumentos de control". Asimismo, en reiterado pronunciamiento del Tribunal Constitucional como en la Sentencia del Exp. N° 1944-2002-AA/TC, en su fundamento tercero que señala: "(...) es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa 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. En tal sentido, correspondió a la judicatura determinar relevantemente los hechos surgidos como consecuencia de la relación entre las partes; evaluar el contenido de los contratos de locación de servicios y determinar la existencia en autos de una relación de naturaleza laboral entre el demandante y la demandada", como lo ha sostenido en la sentencia recurrida. Por tanto este colegiado concluye compartiendo la conclusión establecida en la sentencia; que efectivamente ha existido entre las partes vínculo laboral iniciado el junio del 2011 al 07 de julio de 2017 a través de contratos de locación de servicios, y que de lo precisado precedentemente se advierte que se ha encubierto una relación laboral. En ese entendido, Avalas Jara es más enfático en señalar que este principio es una herramienta para erradicar conductas fraudulentas. Así señala que "Indudablemente el principio de primacía de la realidad, viene a constituir una de las máximas expresiones del carácter tuitivo del derecho del trabajo, no sólo porque va a suponer la protección y reconocimiento de derechos legítimos, sobre la base de hechos realmente ciertos, sino porque con él se busca erradicar todas las conductas fraudulentas que tiendan a recortar y menoscabar derechos y, en muchos casos, un aprovechamiento ilegítimo de la fuerza de trabajo del empleado.", este principio, permite descubrir si la causa consignada en el contrato modal, como causa determinante de la contratación, realmente tiene correspondencia en la realidad objetiva. Si la causa descrita coincide con la realidad, el contrato modal es válido. Por el contrario, si en la realidad el trabajo realizado es diferente a la modalidad consignada en el contrato, el contrato inexorablemente se desnaturaliza y se reputa indeterminado, lo cual sucede en el presente caso. Por tanto no es amparable el agravio del impugnante.

DÉCIMO: Siendo esto así, al haberse declarado la desnaturalización de los contratos de trabajo, la demandante ya era titular de todos los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728.

Consecuentemente, los agravios formulados por la demandada en este extremo deben ser desestimados.

DÉCIMO PRIMERO: Que, en cuanto al agravio que señala el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público, en mérito y las capacidades de las personas en un régimen de igualdad de oportunidades; así también la Juez a-quo ha inobservado lo recaído en el expediente N°05057-2013-PA/TC, en la que también se busca la meritocracia, supuestos al no haberlos cumplido no merece ser estable de la relación laboral. Al respecto, la exigencia de concurso público previo al inici9 de labores que impone el Precedente Huatuco como condición para la reposición laboral, no resulta coherente a la vigencia del principio de primacía de la realidad, ya que, según lo señalado por la Cuarta Sala Laboral de Lima (en la sentencia del 15 de Julio del 2017 emitida en el expediente 24951-2013-0-1801-JR-LA-09 (caso Ladey Flores Cacha contra Banco de la Nación), con la que este Colegiado comparte: "... esta exigencia de concurso público previo, que alega la demandada no podría _____.

3° SE ORDENA, el reajuste de los beneficios laborales calculados en el periodo del uno de mayo del dos mil once al treinta y uno de diciembre del dos mil trece (de 6,426.29 a 8,426.67) siendo que el **B** con pagar a la demandante la suma de **S/ 34,454.79 (TREINTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CON 79/100 SOLES)** por concepto de gratificaciones y vacaciones, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. Sin costas no costos.

4° SE ORDENA, su notificación con arreglo a Ley y su devolución oportuna al Juzgado Especializado Laboral a cargo de los procesos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 para la continuación de su trámite.

5° CONFIRMARON en lo demás que contiene la sentencia recurrida. Interviniendo como Juez Superior ponente, el magistrado Marcial Quinto Gomero.

Anexo 2.

Instrumento de recolección de datos: GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Aplicación del derecho al debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
--------------------------	-------------------------------	--	---	--	--

<p><i>Proceso laboral de desnaturalización de contrato</i>, en el expediente N°00968-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz de la corte superior de justicia de Áncash-Perú- 2018</p>	<p><i>En las etapas procesales del expediente N° N°00968-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz de la corte superior de justicia de Ancash- Perú- 2018, si se cumple la Norma procesal.</i></p>	<p><i>Si ha cumplido con las Resoluciones, revisado los autos de Ira. Y 2da instancia</i></p>	<p><i>Los principios procesales en el N° N°00968-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz de la corte superior de justicia de Ancash-Perú- 2018,si ha cumplido el Debido proceso.</i></p>	<p><i>De los medios probatorios presentado en el expediente N° 00968-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz de la corte superior de justicia de Ancash-Perú- 2018 han sido admitidos y valorados por lo tanto estos son pertinentes</i></p>	<p><i>Si ha calificado jurídicamente los hechos y por ende es idóneo</i></p>
--	--	---	--	--	--

Anexo 3

Declaración de compromiso ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre **desnaturalización de contrato**, en el expediente N°00968-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz de la corte superior de justicia de Áncash- Perú- 2018, se accedió a información, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: ***Declaración de compromiso ético***, la autora Vega Aranda Yuki, declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc, para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

Asimismo, declaro conocer el contenido de 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. Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, y veracidad, y las fuentes utilizadas fueron citadas y referenciadas conforme a las normas APA, en síntesis es un trabajo original.

Chimbote, FEBRERO del 2020

Vega Aranda Marilú Yuli
40256345

