



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS VERBALES Y
OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-
01, PRIMER JUZGADO LABORAL DE HUARAZ,
DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH - PERÚ, 2018**

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

AUTORA

UGARTE CADILLO, NELIDA GLORIA

ORCID: 0000-0002-6304-8517

ASESORA

ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN

ORCID: 0000-0002-3679-8056

HUARAZ - PERÚ

2020

ii

TÍTULO DE LA TESIS

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE DESNATURALIZACION DE CONTRATOS VERBALES Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO LABORAL DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – PERÚ, 2018

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Ugarte Cadillo, Nelida Gloria
ORCID: 0000-0002-6304-8517
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 mi más grande tesoro de mi vida: mi madre Martha Aidé Cadillo Requelme; Quien es la luz de mis ojos y el motor de mi vida: a mis queridos ahijados Jack y Melanie, quienes son la fuente de inspiración para continuar con mi proyecto de vida trazada.

A Cecilia Margarita, por su gran amistad y cariño incondicional y por estar siempre en mi lado apoyándome constantemente a través de su inmenso corazón.

AGRADECIMIENTO

Sería un gran honor para mí que estas líneas sirvieran para expresar mi más profundo y sincero agradecimiento.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre desnaturalización de contratos verbales y otros, expediente N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú - 2018?; el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. Los resultados de la presente investigación son los siguientes: se ha cumplido los plazos establecidos en la norma procesal, los medios probatorios valorados han sido pertinentes, existe claridad de las resoluciones emitidas en el proceso, se ha realizado una correcta calificación jurídica de los hechos y la aplicación del Derecho al debido proceso.

Palabras clave: Características, desnaturalización de contratos verbales y proceso.

ABSTRACT

The investigation had as problem: What are the characteristics of the labor process on denaturalization of verbal and other contracts, file No. 00342-2017-0-0201-JR-LA-01; First Labor Court, Huaraz, Judicial District of Ancash, Peru - 2018? The objective was to determine the characteristics of the process under study. It is of qualitative quantitative type, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected by convenience sampling; to collect the data, observation techniques and content analysis will be used; and as an instrument an observation guide. The results of the present investigation are the following: the deadlines established in the procedural norm have been fulfilled, the evidenced means have been pertinent, there is clarity of the resolutions issued in the process, a correct legal classification of the facts has been made and the application of the right to due process.

Key words: Characteristics, denaturation of verbal contracts and process.

CONTENIDO

TITULO	ii
EQUIPO DE TRABAJO	iii
JURADO EVALUADOR Y ASESORA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CONTENIDO	ix
I. INTRODUCCIÓN	15
II. REVISIÓN DE LITERATURA	21
2.1. ANTECEDENTES	21
2.2. BASES TEÓRICAS	26
2.2.1. El Derecho de Trabajo	26
2.2.1.1. Concepto	26
2.2.1.2. Características	26
2.2.1.2.1. Autónomo	27
2.2.1.2.2. Concreto y Actual	27
2.2.1.2.3. Obligatoria	27
2.2.1.2.4. Irrenunciable	28
2.2.1.3. Naturaleza	28
2.2.1.4. Finalidad	28
2.2.2. El Contrato de Trabajo	29
2.2.2.1. Concepto	29
2.2.2.2. Sujetos del Contrato de Trabajo	30
2.2.2.2.1. Trabajador	30
2.2.2.2.2. Empleador	30
2.2.2.3. Elementos del Contrato	30

2.2.2.3.1. La prestación personal del servicio	30
2.2.2.3.2. La Remuneración	31
2.2.2.3.2.1. Libro de Planilla	31
2.2.2.3.2.2. Boleta de Pago	31
2.2.2.3.3. La subordinación	32
2.2.2.4. Clases de Contrato	32
2.2.2.4.1. Contrato a Tiempo Indeterminado	32
2.2.2.4.2. Contrato a Tiempo Determinado o Sujetos a Modalidad	33
2.2.2.4.2.1. Contratos con naturaleza temporal	33
2.2.2.4.2.1.1. Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad	34
2.2.2.4.2.2. Contratos de Naturaleza Accidental	34
2.2.2.4.2.2.1. Contrato Ocasional	34
2.2.2.4.2.2.2. Contrato de Suplencia	34
2.2.2.4.2.2.3. Contrato de Emergencia	35
2.2.2.4.2.3. Contrato de Obra o Servicio	35
2.2.2.4.3. Contrato a Tiempo Parcial	35
2.2.3. Desnaturalización del Contrato	36
2.2.3.1. Definición	36
2.2.3.2. Causales de procedencia de la Desnaturalización	36
2.2.3.3. Primacía de la Realidad	37
2.2.4. El Proceso Laboral	37
2.2.4.1. Concepto	37
2.2.4.2. Principios Procesales Aplicables	38
2.2.4.2.1. Principio de Celeridad	38
2.2.4.2.2. Principio de Veracidad	38
2.2.4.2.3. Principio de Oralidad	39
2.2.4.2.4. Principio de Inmediación	40
2.2.4.2.5. Principio de Concentración	40

2.2.4.2.6. Principio de Economía Procesal	41
2.2.4.3. Finalidad del Proceso Laboral	41
2.2.5. La Pretensión	41
2.2.5.1. Concepto	41
2.2.5.2. Pretensión (es) plateadas en el proceso de estudio	42
2.2.6. El proceso ordinario laboral	42
2.2.6.1. Concepto	42
2.2.6.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral	42
2.2.6.3. Etapas del proceso ordinario laboral	43
2.2.6.3.1. Etapa Postulatoria	43
2.2.6.3.2. Etapa Conciliatoria	44
2.2.6.3.3. Etapa de Juzgamiento	44
2.2.6.3.4. Etapa de Confrontación de Posiciones	45
2.2.6.3.5. Etapa de Actuación Probatoria	45
2.2.6.3.6. Etapa de Alegatos y Sentencia.	46
2.2.6.4. Los puntos controvertidos	47
2.2.6.4.1. Concepto	47
2.2.6.4.2. Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos	47
2.2.6.4.3. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso en estudio	48
2.2.7. La Prueba	49
2.2.7.1. Concepto	49
2.2.7.2. Sistema de Valoración	49
2.2.7.3. Principios Aplicables	50
2.2.7.3.1. Principio de Preclusión de la Prueba	50
2.2.7.3.2. Principio de Pertinencia de los Medios Probatorios	50
2.2.7.3.3. Principio de idoneidad o conducencia de los medios probatorios	50
2.2.7.3.4. Principio de utilidad de los medios probatorios	51
2.2.7.3.5. Principio de inmediación en materia probatoria	51

2.2.7.3.6. Principio de contradicción y de comunidad de los medios probatorios.	52
2.2.7.4. Medios Probatorios Actuados en el Proceso en estudio	52
2.2.7.4.1. Medios Probatorias Documentales	52
2.2.7.4.2. Medios de Prueba Fotográficas	53
2.2.8. El debido Proceso	53
2.2.8.1. Concepto	53
2.2.8.3. El debido proceso en el marco constitucional	54
2.2.8.4. El debido proceso en el marco legal	55
2.2.9. Resoluciones	55
2.2.9.1. Concepto	55
2.2.9.2. Clases	56
2.2.9.2.1. Autos Judiciales	56
2.2.9.2.2. Decretos	57
2.2.9.2.3. Sentencias	57
2.2.9.3. Estructura de las Resoluciones	58
2.2.9.4. Criterios para redactas las Resoluciones	58
2.2.9.5. La Claridad de las Resoluciones Judiciales	59
2.2.9.5.1. Concepto	59
2.2.9.5.2. Derecho a comprender	59
2.3. MARCO CONCEPTUAL	60
III. HIPÓTESIS	63
IV. METODOLOGIA	63
4.1. Diseño de la investigación	63
4.2. Población y Muestra	66
4.3. Definición y operacionalización de la variable	67
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69
4.5. Plan de análisis de datos	70
4.6. Matriz de consistencia	71

4.7. Principios éticos	74
V. RESULTADOS	76
5.1. Resultados	76
5.2. Análisis de resultados	84
VI. CONCLUSIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91
ANEXOS	95
Anexo 1: Evidencia para acreditar la pre existencia del proceso judicial en estudio	95
Anexo 2: Instrumento de recojo de datos: guía de observación	118
Anexo 3: Declaración de compromiso ético	119

ÍNDICE DE RESULTADOS

1. RESPECTO AL PLAZO	76
2. RESPECTO A LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES	78
3. RESPECTO A LA APLICACIÓN DEL DEBIDO PROCESO	79
4. RESPECTO A LA PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	82
5. RESPECTO A LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LA SENTENCIA	83

I. INTRODUCCIÓN

La administración de justicia en muchas partes del mundo está mal realizada, lo mismo ciudadanos dan fe de ello, un claro ejemplo es que en muchos libros se ve que la administración de justicia de España ha tenido cambios que se han notado después de promulgación de la Constitución de España en 1978, desde su promulgación.

Linde (2015) nos dice que el proceso deficiente por parte del Poder Judicial (que está compuesto por jueces y magistrados, los supremos de todos los órdenes del Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio Fiscal) todos ellos integran los tres poderes del Estado de Derecho, encuestas realizadas señalan que organismos públicos y privados muestran que los ciudadanos españoles antes de 1978 recibían la peor valoración. (...) El Estado de Derecho se vería en dificultad sin una justicia eficiente, rápida, independiente y fiable ya que requiere de una calidad donde la democracia sea avanzada en la que España se encuentra. Un punto muy importante para el sistema jurídico es que la justicia no falle ya que corre el riesgo que el sistema se destruya. Considerar que en la actualidad la justicia española este en problemas causaría alarmismo injustificado, para ello se toman medidas que ayudaran a solucionar los problemas de los estados tercermundistas.

Cuando crearon el Consejo General del Poder Judicial se afrontaron reformas parciales y asistemáticas y también las que suceden en la actualidad. El gobierno español ha implantado una nueva legislación de manera que ha generado tasas con el objetivo reducir el número de procedimientos judiciales, este método consiste en afrontar los efectos de las causas. Menciona que en esa época el gobierno tuvo que cesarlo y derogarlo y renunciar a la mayoría de sus ocurrencias. (Linde, 2015).

Por otro lado, en Argentina la Justicia se ve en grave crisis, por aquellas dificultades de procedimientos judiciales. Argentina se encuentra en crisis dada la existencia de la

ineficiente administración de la justicia. Producto de innumerables demandas insatisfechas ha ocasionado malestar social de los organismos encargados de su administración de justicia, que se ponen en una situación crítica. La justicia intenta satisfacer las demandas lograr revertir la situación, los problemas que esta presenta son complejos a la cantidad de factores que estas manejan o comprenden. Lo importante de la acción judicial son los mayores costos que estas generan en el incumplimiento de (tiempo, honorarios, transporte, etc.). La metodología radica en los juzgados correccionales, ya que los expedientes se amontonan con respecto a lesiones leves, daños, hurtos, calumnias e incluso incumplimientos de los deberes de funcionarios públicos. Estos hechos de corrupción son investigados diario por la justicia federal ya que está justificada por el exceso de demanda. (...) El Juzgados Comerciales espera más de veinte años, que los procedimientos de oralización no acarren problemas. La justicia civil no está pasando por un mejor momento, sin embargo, el juez de familia menciona que para enfrentar leyes de violencia familiar se limita a responder a los requerimientos por la parte, por lo tanto, cabe remarcar que los proveídos simples que se hacían de un día hoy en día tardan hasta más de tres días y en caso hasta cuatro o cinco días para salir la firma (Garavano, 1997)

Pero si vemos desde nuestra amada nación, desde nuestro Perú podemos ver que la administración de justicia esta tal vez peor o mejor que la de Argentina o España, países mencionados anteriormente.

De la Puente (2015) nos dice que cuando se investiga a la historia de nuestra administración de justicia, se haya muchas críticas lo mismo que en la época virreinal como en otras eras de la república. La búsqueda de la justicia siempre fue permanente a lo largo de la historia. “El historiador debe entender las peculiaridades del contexto temporal que estudia y tener claro que una misma palabra puede encerrar significados diferentes en

función de la época de que se trate”. Así, por ejemplo, en la época virreinal del Perú la definición de justicia va más allá de juez o leyes que son muy distintas en la actualidad. (...). Recordemos algunos de los atributos que en ese contexto se reclamaban de los jueces: debían de “buena fama, íntegros, magnánimos, desprendidos, imparciales, valerosos, serenos, pacientes, humildes, corteses, constantes, fieles, discretos, elocuentes y prudentes”. (...) No creo que los problemas de corrupción que hoy afronta la justicia se solucionen solo con la emisión de nuevas normas; ni con formas más eficaces de descubrir comportamientos deshonorosos; ni con aumentos salariales”. “Creo que lo central está en que quienes accedan a la función jurisdiccional hayan recibido una adecuada formación en valores éticos y cívicos; no solamente una instrucción profesional. Junto con ello, debe afirmarse la institucionalidad. El Perú requiere con urgencia de instituciones sólidas. Son muy pocas las que gozan de prestigio y es urgente que el Poder Judicial lo alcance. Para ello habrá que trabajar en varios frentes, entre los cuales será muy importante el de la formación en valores de sus integrantes.

Existen diversas causas de la Administración de justicia como lo mencionamos anteriormente puede que se porque no hay personas idóneas para administrar dicha justicia, personas capacitadas con ética y moral pero también puede existir otra causa poco usual como la falta de jueces y policías, que traería consigo un caos latente en todo el país de Alemania, es lo que manifiesta Langer, (2017) que nos dice que esta situación empeorará en los siguientes próximos 10 a 15 años, ya que en la Justicia se producirá una enorme ola de jubilaciones”, explicó a DW el presidente de la Asociación Alemana de Jueces, Jens Gnisa. Poco antes de las elecciones generales, en Alemania todos los partidos prometen más seguridad, más presencia policial, más jueces, más protección estatal. La Asociación Alemana de Jueces, sin embargo, y tal vez por escepticismo profesional, no da demasiado crédito a esos anuncios de campaña. Junto con el Sindicato de la Policía (GdP,

por sus siglas en alemán), dio la señal de alarma durante una conferencia de prensa: “La ola de jubilaciones en la Policía y en la Justicia pone en peligro la estabilidad del Estado de derecho”, dicen en una declaración conjunta. “Si la política no pone manos a la obra en este asunto, el Estado de derecho corre peligro”, subraya. “Especialmente alarmante es el hecho de que los tribunales se ven obligados a liberar a cada vez más acusados o detenidos en prisión preventiva porque los juicios se demoran demasiado”. Y es en ese punto donde entra en juego la Policía, ya que los oficiales tienen que vérselas con delincuentes que ya habían puesto en manos de la Justicia, pero que, después de pocos días, están otra vez en la calle. “En lo tocante a la delincuencia común, la frustración aumenta entre los agentes de policía”, explicó a DW Oliver Malchow, presidente del sindicato de la Policía (GDP). “Nuestros colegas se quejan desde hace años de que los sospechosos que ellos identificaron en sus investigaciones deben esperar demasiado tiempo a recibir sus penas. Y muchos de los juicios se anulan. Y no hay correlación temporal entre la comisión de un delito y la aplicación de la sanción correspondiente”.

Por todo lo mencionado anteriormente la presente investigación estudiara la administración de justicia en el proceso laboral sobre desnaturalización de contratos verbales y otros en el expediente N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú – 2018

Además, la política universitaria del proyecto de investigación se ajustará al esquema del anexo número 4 del reglamento de investigación versión 9, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH católica, 2017), en la parte preliminar se observará el título de la tesis (Carátula); seguido del contenido o índice y, el cuerpo del proyecto comprenderá: 1) La introducción. 2) El planeamiento de la investigación, conformada por: el planteamiento del problema (incluida la caracterización y enunciado del problema); los

objetivos y la justificación de la investigación. 3) El marco teórico y conceptual (con inclusión de los antecedentes, las bases teóricas, el marco conceptual y la hipótesis). 4) La metodología (incluirá el tipo, nivel, diseño de la investigación; unidad de análisis; la definición y operacionalización de la variable e indicadores; técnicas e instrumentos; plan de recolección y análisis de datos; la matriz de consistencia lógica y, principios éticos. 5) Las referencias bibliográficas y, finalmente los anexos.

Para esta investigación se planteó la problemática que es la siguiente: ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre desnaturalización de contratos verbales y otros, en el Expediente N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-01, Juzgado trabajo, distrito judicial de Áncash – Perú, 2018?

Como objetivo específico de este trabajo de investigación es determinar las características del proceso sobre desnaturalización de contratos verbales y otros en el expediente N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2018.

Y también se centrará y se guiará la investigación de acuerdo de los objetivos especiales, que son los siguientes:

1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso laboral sobre desnaturalización de contratos verbales y otros, en el Expediente N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-01, Juzgado trabajo, distrito judicial de Áncash- Perú, 2018
2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad en el proceso laboral sobre desnaturalización de contratos verbales y otros, en el Expediente N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-01, Juzgado trabajo, distrito judicial de Áncash- Perú, 2018

3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso laboral sobre desnaturalización de contratos verbales y otros, en el Expediente N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-01, Juzgado trabajo, distrito judicial de Áncash- Perú, 2018.
4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso laboral sobre desnaturalización de contratos verbales y otros, en el Expediente N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-01, Juzgado trabajo, distrito judicial de Áncash- Perú, 2018
5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso laboral sobre desnaturalización de contratos verbales y otros, en el Expediente N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-01, Juzgado trabajo, distrito judicial de Áncash- Perú, 2018

El trabajo de investigación se justifica en los siguientes argumentos, los cuales son relevantes para la investigación:

- Las razones para desarrollar la investigación, es conocer los diversos contextos de la defectuosa administración de justicia que suscitan en los hechos de una realidad social, consecuentemente generando dudas y problemas, el cual será el objetivo principal para la investigación enfocándose precisamente en las normas laborales que va de acuerdo al tema.
- La investigación sirve para construir el conocimiento jurídico ampliamente, para dar solución a un conflicto, y como guía para futuras generaciones, para lo cual es necesario el uso correcto de estrategias de investigación y aplicación de la norma en el campo del derecho.
- El trabajo de investigación en desarrollo será de utilidad para fines académicos e investigación que se va desarrollar continuamente, de la misma manera servirá al

público en general quien necesite obtener información el cual lo podrá usar como un apoyo complementario para resolver dudas.

- Los resultados obtenidos en la investigación servirán para motivar a quienes tengan vínculos con los asuntos de la justicia, con el aporte de conocimiento adquirido relacionados con la investigación el cual está dirigida, ya sean profesionales u estudiantes en la especialidad de derecho. así mismo a la sociedad en general.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1.ANTECEDENTES

En el trabajo de Salas (2018) titulado *La Universalización del Debido Proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho* se arribó a las siguientes conclusiones respecto al debido proceso:

- El debido proceso es una garantía procesal fundamental, que sirve para asegurar un juicio justo, y evitar las arbitrariedades. Los elementos del debido proceso pueden ser variados, y siempre pueden agregarse nuevas garantías. (...) Últimamente, se ha ido ampliando su ámbito de aplicación ya no solo al proceso, sino también a los procedimientos ante organismos e instancias del estado. Así se ha comenzado a hablar de un “debido procedimiento para distinguirlo del debido proceso, que en estricto es solo jurisdiccional. (...) Siendo así la aplicación del debido proceso al ámbito del procedimiento se sustenta en la máxima de que en el Estado constitucional ningún ámbito de la sociedad o el estado están libre o excluido del control de la constitución y de cumplir con las exigencias y garantías que esta establece, entre las que se cuenta claramente el debido proceso.
- Debido proceso es una garantía constitucional importante porque a atreves de ella se puede garantizar un buen proceso, evitando atribuciones o decisiones que no

están plasmadas en la ley y no llegando a la justicia que es un fin abstracto del proceso, es por ello que tiene no solo importancia en los procesos judiciales, sino también en los procedimientos administrativos. Además, esta garantía está ubicada en la Constitución Política Perú y como garantía constitucional, esta tiene más validez porque la misma supremacía constitucional así lo determina.

En la investigación de Mora (2014) titulado: *El debido proceso, la falta de pertinencia y eficacia en la utilización de los medios probatorios en materia civil*, las siguientes conclusiones fueron:

- Este nuevo Sistema del Código Orgánico General del Proceso establece la oportunidad, admisibilidad y pertinencia de los medios probatorios, la primera que deben ser anunciados de no hacerlo no podrán introducirse en la audiencia, la segunda obliga que reúnan los requisitos de pertinencia idoneidad, utilidad; y la última determina que haya relación, lógica y jurídica entre el medio y el hecho por probarse, todo lo indicado se practicará en las audiencias la contradicción de los mismos podrá hacerse hasta antes que concluya la audiencia oral, además se facilita hacerlo a través de video conferencia si no pudiere concurrir físicamente, a través de exhorto la prueba en el extranjero. El autor llegó a la conclusión de que los medios probatorios deben ser pertinentes, mejor dicho, adecuados y convenientes para el proceso, porque así se asegura que habrá lógica y relación entre medios de prueba y hechos por probarse. En el trabajo de investigación de Barranco, (2017) titulado *La claridad del lenguaje en las sentencias de la suprema corte de justicia de la nación en México*, el autor concluye que:

- La claridad de las sentencias involucra a los profesionales y no profesionales del derecho que al pertenecer a una misma comunidad con reglas son susceptibles de que en algún momento les puedan ser aplicadas.
- Seguidamente, relata sobre la claridad de las sentencias constitucionales, pero vista no solamente como un elemento de redacción, sino como la búsqueda de un objetivo superior: la claridad como un valor del derecho y una garantía en un Estado Constitucional. Primera cuestión: la claridad de las sentencias depende de otros factores que no se limitan a su redacción. La resolución es una actividad estatal precedida por al menos una de dos posibles funciones: la elaboración de las leyes y la ejecución administrativa, ambas proveen los elementos que conforman la sentencia. Por lo tanto, no es un texto que pueda gozar de libertad literaria porque el guion que habrá de construir ya le fue dado previamente. Ahora bien, de ninguna forma esta circunstancia es un aspecto negativo, por el contrario, es así para que pueda funcionar con seguridad el sistema de justicia. El lenguaje de las sentencias está predeterminado por lo escrito en las leyes, en este sentido si hay indeterminación en el lenguaje judicial es porque este elemento ya viene empaquetado de origen y el juez constitucional intentará realizar una interpretación sobre lo que el legislador ya dijo. Por lo tanto, el redactor de la sentencia no es libre de escribir, según su capacidad, sino que tiene que ajustarse al insumo legislativo que previamente le fue impuesto; entonces, en el fondo, este primer factor condiciona la claridad del derecho al momento de su resolución.
- El segundo factor determinante aparece de manera posterior a la elaboración de la sentencia, se trata de la persona que la lee. Con más exactitud, son vitales los conocimientos previos con los que cuenta el lector. Pues una de las características de la sentencia es la remisión constante a otros documentos ya existentes, a medida

que la persona conozca la legislación y las sentencias que la Corte va mencionando en su exposición, mayor claridad tendrá de la decisión. Una persona sin preparación jurídica, no está familiarizada con las leyes y no tiene bases suficientes sobre el funcionamiento judicial, aun cuando se esfuerce en la lectura de una sentencia cuidadosamente redactada, no tendrá una percepción clara de la decisión judicial.

En la investigación de Cárdenas (2017) titulado: *Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016*,

llego a las siguientes conclusiones:

- Se identificó cada uno de los elementos de un contrato de trabajo, siendo los siguientes: Prestación personal del servicio: En el sentido que los servicios, para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural, como lo indica la ley. Remuneración: La prestación de servicios debe ser remunerada. Subordinación: Por el contrato de trabajo el empleador adquiere el derecho a dictar al trabajador órdenes, directivas y todas las instrucciones que sean necesarias para lograr los objetivos que espera se cumplan. En razón, a ello se identificó que las órdenes de servicio al incumplir con estos tres elementos se desnaturaliza su naturaleza contractual entre el trabajador (...) En una relación netamente laboral amparada por el principio de la primacía de la realidad y demás principios que engloba el derecho laboral. De otro lado, los efectos de prestar labores después de vencido el plazo y/o concluido la obra o el servicio, implica que los contratos ordenes de servicio se desnaturalicen conforme al principio de primacía de la realidad.

Por otro lado, Abrigo (2017) en su trabajo de investigación titulado: *Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana-2016*, llegó a la siguiente conclusión:

Se ha podido demostrar que las personas que laboran bajo Contratos de locación de servicios y al demostrarse por primacía de la realidad tienen un vínculo laboral y sus contratos han sido desnaturalizados, el Ministerio de Trabajo impone las sanciones correspondientes dejando a salvo el derecho del trabajador para hacerlo valer por la vía judicial. A pesar que dicho Ministerio cuenta con las herramientas legales para combatir el problema no se ha dotado de la logística ni recursos necesarios para enfrentarla de modo integral e eficiente por tanto ello genera una situación de vulnerabilidad de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo locación de servicios.

Agrega Salazar (2017) en su investigación la cual se titula: *La Desnaturalización de los Contratos Modales en las Empresas del Estado por Fraude en la Contratación: Caso Epsel S.A. Lambayeque 2000- 2012*, teniendo como conclusión, se ha podido observar de la investigación en su mayoría de los trabajadores no realizan la labor en el que ha sido contratado, lo que conlleva a una desnaturalización del contrato, por lo que, al aplicarse el principio de primacía de la realidad, se basará en los hechos antes que lo que diga los documentos. El principio de primacía de la realidad es aplicado por la autoridad de trabajo o por los jueces, de acuerdo a lo accionado por el trabajador, ya que muchos trabajadores han obtenido la estabilidad laboral y el empleador no les reconoce por lo que se ven obligados a interponer demandas de reposición.

Mercado (2017) en su trabajo de investigación titulado *Proceso de Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios, Desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios y Reposición*, concluye lo siguiente respecto a la desnaturalización de contrato

que es el encubrimiento de la relación indeterminada de trabajo tiene como consecuencia directa que se considere que el vínculo se ha desnaturalizado, debiendo considerarse la relación como una laboral a plazo indefinido desde el inicio de la prestación efectiva de servicios.

Terreros (2017) por su parte en su investigación que lleva como título: *Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo mayo 2016- mayo 2017* Nuestra legislación de materia laboral establece en el inciso a) del artículo N°77 Del DS 003-97-TR. La desnaturalización de los contratos de trabajos sujetos a modalidad por vencimiento de plazo estipulado y también de las prórrogas que se puedan dar entre las partes, solo se podrá cumplir cuando sea un trabajo eficiente por parte de los fiscalizadores del ministerio de trabajo. Nuestra legislación de materia laboral establece en el inciso b) y c) del artículo N°77 del DS 003-97-TR. La desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo por la continuidad laboral, se refiere a aquellos trabajadores que pasarían a tener un contrato de trabajo indeterminado cuando termina la obra, servicio o reemplazo, pero continúan laborando en las empresas en análisis.

2.2.BASES TEÓRICAS

2.2.1. El Derecho de Trabajo

2.2.1.1.Concepto

Nos menciona Chavesta (2009) que el derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación dineraria.

Según Frescura (1975, pg. 13) sostiene que el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral es el conjunto de principios teóricos y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado originadas por la prestación voluntaria, subordinada retribuida de la actividad humana para producción de servicio y bienes.

Sostiene Montoya (2001) citado por que Arévalo (2019) que el Derecho del Trabajo como el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, sus modalidades y condiciones de trabajo.

2.2.1.2. Características

2.2.1.2.1. Autónomo

Menciona Pacheco (2019) que más allá de la inclusión al derecho positivo, esta rama es completamente independiente y autónoma cuenta con sus propios principios y propias normas.

2.2.1.2.2. Concreto y Actual

Nos dice Suarez (s.f.) que en la Ley de Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país es por ello que se tiene en cuenta la diversidad de sexo, los regímenes especiales del trabajo como el acceso de trabajo de menores, aprendices, mujeres, deportistas y trabajadores rurales, etc.

2.2.1.2.3. Obligatoria

Sostiene Pacheco (2019) que las leyes regulan la actividad laboral, por cuenta ajena fuerzan tanto al trabajador como al empleador a atender dichos mandatos. Pero los empresario y trabajadores pueden reunirse para negociar las condiciones previas antes de firmar un contrato de trabajo o antes de empezar a trabajar.

2.2.1.2.4. Irrenunciable

Para Borrel (2006) los derechos laborales no son renunciables, el trabajador no puede renunciar a sus derechos laborales ya que ellos son otorgados por la norma constitucional y las leyes correspondientes al trabajo y además es el derecho en constante expansión, es aquellos en el que su ámbito de aplicación y protección está basada a grupos nuevos.

2.2.1.3. Naturaleza

Nos dice Redón (1986) que las dos ramas principales del Derecho de Trabajo, esto es el Derecho del Trabajo individual y el Derecho del Trabajo Colectivo, pertenecen al ámbito del derecho privado, pues, sus instituciones fundamentales como son el contrato de trabajo, la convención colectiva y la asociación sindical, son actos entre particulares.

Arévalo (2016, pg. 43) que opina que el Derecho del Trabajo es un derecho mixto, que anticipa del Derecho Público a través del intervencionismo estatal, que alcanza su máxima expresión publicista en la aplicación del principio de irrenunciabilidad, en la fiscalización por las autoridades del cumplimiento de las normas laborales, pero también alcanza su expresión privatista en la formación del contrato en firma previa a esta intervención del Estado, cuando los particulares libremente, sea en forma individual o colectiva, deciden vincularse ya fuese por un convenio colectivo o contrato de trabajo.

2.2.1.4. Finalidad

Tiene por fines el normativo y regular de las relaciones individuales o colectivas de trabajo y el protector o tutelar de los trabajadores, asegurándoles un mínimo de condiciones para la prestación laboral, cuya inobservancia relajaría la dignidad de la persona humana. (Frescura, 1975)

Sostiene Martín (2008, pgs. 60- 61) que las específicas finalidades económicas y sociales que persigue el ordenamiento laboral exigen tanto en la producción de sus normas como en la aplicación de las mismas, una atenta observancia del mercado del trabajo y de las relaciones laborales, al cómo funcionan o se desarrollan en sociedades concretas y determinadas.

2.2.2. El contrato de trabajo

2.2.2.1. Concepto

Nos dice Toyama y Vinatea (2019, pg. 13) que es un acuerdo de voluntades que se constituye entre dos partes las cuales son llamadas como trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración que será pagada por el segundo, el cual que, en virtud de un vínculo de subordinación, goza de facultades como fiscalizar, sancionar y dirigir los servicios prestados.

Por otra parte, Gómez (2000, pg. 109) citado por Arévalo (2019) el cual define al contrato de trabajo como el convenio elevado a protección fundamental, según el cual el trabajador estaba bajo dependencia y se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también idéntica a una protección fundamental.

2.2.2.2. Sujeto del Contrato de Trabajo

Dentro del contrato de trabajo existen dos sujetos que son parte esencial de esta figura jurídica del derecho laboral, y son los siguientes:

2.2.2.2.1. Trabajador

Según Arévalo (2019, pg. 133) el trabajador es aquella persona natural la cual va a realizar la prestación de servicios de manera subordinada y pondrá a disposición del empleador su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración.

2.2.2.2.2. Empleador

Es aquella persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública, a favor de quien el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. Si el empleador es una persona natural debe de contar con capacidad de ejercicio, y si fuese una persona jurídica debe estar constituida y debidamente inscrita en los registros correspondientes conforme a la normatividad que le resulte aplicable. Arévalo (2019, pg. 135)

2.2.2.3. Elementos del contrato de trabajo

2.2.2.3.1. La prestación personal del servicio

Mencionan Toyama y Vinatea (2019) que es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su actividad, que es de carácter personalísimo, se ejecuta como persona natural y no es delegada, auxiliada o sustituida por un tercero, salvo el caso del trabajo familiar que se ejecuta solo por familiares que dependen de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

De la misma manera Arévalo (2016, pg. 137) define a la prestación de servicio como al compromiso del trabajador de prestar servicios al empleador por sí mismo, no hay la

posibilidad de que pueda subcontratar parcial o totalmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato aun cuando este último tuviese sus mismas calidades profesionales o técnicas, incluso cuando estas sean mejores.

2.2.2.3.2. La Remuneración

Lo definen Toyama y Vinatea (2019, pg. 14) que es el integro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, en especie o dinero, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

También Arévalo (2016, pg. 138) nos dice que la remuneración es un elemento esencial del contrato del trabajo, pues, resulta inadmisibles una relación sin que exista la misma, más aún, si tenemos en cuenta que de acuerdo con el cuanto párrafo del artículo 23 de nuestra Carta Constitucional “Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.”

2.2.2.3.2.1. Libro de planilla

Arguye Corrales (2001) que la planilla es la nómina de trabajadores vinculados en un determinado centro de trabajo, que contiene los principales datos del contrato de trabajo, y registra las operaciones relativas a las remuneraciones y demás ingresos y egresos (retenciones) del personal, que suceden durante su vida laboral y en cumplimiento de los dispositivos legales que regulan este importante documento jurídico contable.

2.2.2.3.2.2. Boletas de pago

Nos dice Rutti (2013) que es el medio por el cual se puede acreditar el cumplimiento de la prestación en una relación laboral, esta confirma que se ha entregado al trabajador una remuneración como contraprestación por la labor que ha realizado.

Menciona Grover (2012) que la boleta es un recibo de salario en el que la empresa acredita el pago de las diferentes cantidades que forman nuestro sueldo y en el que quedan registradas también las deducciones que se realizan sobre el salario. Las empresas están obligadas por ley a entregar este documento. Este debe incluir los datos de la empresa, es decir, el nombre o razón social, el domicilio y el número de la Seguridad Social, mientras que del trabajador debe figurar el nombre y apellidos, número de la Seguridad Social, categoría profesional y el cargo que ocupa en la empresa.

2.2.2.3.2.3.La subordinación

Es la remuneración que el empresario paga por la prestación de servicio. Por ello, una persona no encaja dentro del ámbito de aplicación de la LPCL, ya que, si el servicio tiene solo fines no productivos como ocurre el caso de una vestimenta inadecuada para el cumplimiento del trabajo que no compensa, ni tiene ventajas ni beneficios para el trabajador (Ministerio de Trabajo, s.f.).

Es el vínculo de sujeción que tiene el empleador y el trabajador en una relación laboral. De este surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y sancionar si es conveniente, al trabajador dentro de los criterios de la razonabilidad. Este elemento puede distinguir al contrato de trabajo como el contrato de locación de servicios en el que se ejecutan las labores de forma independiente o autónoma. (Toyama y Vinatea, 2019, pg. 14)

2.2.2.4.Clases de contrato

2.2.2.4.1. Contrato por Tiempo Indeterminado

Nos dice Arévalo (2016) que el contrato de trabajo por auto masía es el contrato por tiempo indefinido en el cual no se fija, al momento de su celebración, una fecha para su terminación; por lo tanto, superado el periodo de prueba de tres meses, el trabajador

adquiere el derecho a que no sea despedido arbitrariamente. Este tipo de contrato se puede celebrar de manera verbal o escrita así lo estipula el artículo 04 del TUOLPCL.

De la misma manera Castillo (2011) sostiene que es aquel contrato que se da cuando un trabajador labora sucesivamente con un mismo empleador, en más de una obra determinada, se entiende que existe entre ellos un contrato de trabajo por tiempo indefinido. El contrato de trabajo por tiempo indefinido, constituye pues, la regla general porque corresponde a la realidad continuada de la prestación de labores en la inmensa mayoría de los casos. Este hecho, sirve de guía al juez para apreciar la naturaleza del contrato en los casos dudosos.

2.2.2.4.2. Contrato a Tiempo Determinado o Sujeto a Modalidad

Toyama y Vintanea (2019, pg. 18) es aquella forma de contratación debe formalizarse necesariamente por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas determinadas de la contratación según la modalidad elegida, es por esa razón que se denomina contratos causales en tanto que la razón de contratación debiera aparecer expresamente en los respectivos contratos, así como las condiciones de la relación laboral.

Este tipo de contratos como Arévalo (2016, pg. 114) lo señala, son llamadas en nuestra legislación como contratos sujetos a modalidad, son aquellos que tiene como principal característica esencial de los mismos es que su duración ha sido determinada previamente por las partes, es decir que este contrato es señalado con un plazo fijo de duración, o también especificando que terminara cuando se concluye una actividad predeterminada o labor predeterminada.

2.2.2.4.2.1. Contratos con naturaleza temporal

Son el primer tipo de contratos sujeto a modalidad y se dividen en contrato de lanzamiento o de inicio de una nueva actividad, contrato por reconversión empresarial y contrato por necesidades del mercado. (Toyama y Vintanea, 2019, pg. 20)

Este tipo de contrato está estipulado dentro del artículo 54 del TUOLPCL, donde nos menciona los subtipos de contratos que están dentro de este tipo de contratos, los cuales anteriormente he mencionado.

2.2.2.4.2.1.1. Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad

Define Martínez (2013, pg. 118) que es aquel contrato celebrado entre el trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Son como una nueva actividad tanto al inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

2.2.2.4.2.2. Contratos de Naturaleza Accidental

Nos menciona Toyama y Vintanea, (2019, pg. 23) que los contratos de naturaleza accidental es el segundo tipo de contratos sujetos a modalidad y se dividen en tres subtipos, en los contratos ocasionales, contratos de suplencia y contratos de emergencia.

2.2.2.4.2.2.1. Contrato Ocasional

Es aquel que se celebra entre un trabajador y un empleador con el contrato de atender necesidades transitorias, distintas a las actividades habituales del centro de trabajo. Como por ejemplo cuando se contrata un trabajador para que de mantenimiento o limpieza a la maquinaria Este contrato tiene una duración máxima de seis meses al año. (Obregón, 2018, pg. 86)

2.2.2.4.2.2.2. Contrato de Suplencia

Nos menciona Martínez (2013, pg. 119) que es aquel contrato que es celebrado entre el empleador y un trabajador con el objetivo que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por causa que esté justificada en la ley vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo.

2.2.2.4.2.2.3. Contrato de Emergencia

Este tipo de contrato cubre las necesidades promovidas por un caso de fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia o por un caso fortuito, esto se configura por su carácter imprevisible, inevitable e irresistible. La duración de este contrato esta que dure dicha emergencia. (Obregón, 2018, pg. 87)

2.2.2.4.2.3. Contrato de Obra o Servicio

Arguyen Toyama y Vintanea, (2019, pg. 25) que este tipo de contrato es una tercera modalidad de contratación temporal, la cual se divide entre subdivisiones, como el contrato específico, contrato intermitente y contrato de temporada.

Agrega Castillo (2011) que estos contratos de trabajo deben redactarse por escrito y sólo pueden celebrarse cuando lo exija la naturaleza del trabajo. Tienen lugar generalmente en la industria de la construcción. Los trabajadores ocupados en la construcción de una carretera, una vía férrea, un puente, una vivienda, etc., se ligan al empleador por contratos de trabajo para obra o servicio determinados. Estos contratos terminan sin responsabilidad para las partes con la prestación del servicio o con la conclusión de la obra. La duración de estos contratos en una obra corta ejecución se realiza por diversos trabajadores especializados, se fija por la naturaleza de la labor confiada al trabajador y por el tiempo necesario para concluir dicha labor.

2.2.2.4.3. Contrato a Tiempo Parcial

Valderrama (2018, pg. 12) considera que el contrato a tiempo parcial cuando la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio menor de cuatro horas diarias. Además, deben de tenerse en cuenta las siguientes reglas:

- Formalidad del contrato a tiempo parcial: Sera celebrado necesariamente por escrito y será puesto en conocimiento, para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince días de su suscripción.
- Los trabajadores que están contratados con esta modalidad, tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción n se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro horas diarias de labor.

2.2.3. Desnaturalización del contrato

2.2.3.1. Definición

Según Jara (2018) define a la desnaturalización de contrato como un contrato válido y en el trayecto se desnaturaliza, es decir, se vuelva irregular y se emplea el mismo término desnaturalización del contrato para los casos en que nace un contrato que, a todas luces, es inválido.

En materia laboral usualmente se denomina a la simulación relativa como desnaturalización” del contrato y la consecuencia, en el marco del principio de primacía de la realidad, es que existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado, no obstante, la desnaturalización también surge como consecuencia del fraude a la ley. (Toyama, 2019)

2.2.3.2. Causales de procedencia de la Desnaturalización

Para Toyama y Vinatea (2019) la desnaturalización procede en los siguientes supuestos que mencionaremos:

- a) Cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato, o después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido.
- b) 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 del contrato sin haberse operado su renovación.
- c) Si el trabajador, mediante un contrato de suplencia, continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional.
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.2.3.3. Primacía de la Realidad

Define Cervantes (2015, p. 86) que es aquel por el cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la realidad laboral y lo que ha plasmado en los documentos y/o contratos de trabajo, debe darse prevalencia a los que surgen en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección, que corresponde como tal, a todo trabajador que presta sus servicios a favor del empleador.

Para Villegas (2008) este principio se define como aquel que, en casos de simulación o fraude a la norma laboral, no se aplica los documentos suscritos entre el trabajador y el empleador; debido a que se pretende simular el vínculo laboral a través de contratos administrativos, sujetos a modalidad, entre otros.

2.2.4. El proceso laboral

2.2.4.1. Concepto

Puede decirse que es el conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente, que son realizados por el juez y las partes en cumplimiento de las normas procesales, con el objeto de resolver un conflicto laboral mediante una sentencia emitida por el órgano jurisdiccional. (Gamarra, 2012).

2.2.4.2.Principios procesales aplicables

El artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 detalla seis principios procesales aplicables en los procesos laborales entre estas encontramos el principio de: inmediación, concentración, celeridad, veracidad, oralidad y economía procesal, no son los únicos principios aplicables, pero si los más importantes, los mismos que serán materia de comentario en las líneas siguientes.

2.2.4.2.1. Principio de Celeridad

Campos (2003) citado por Arévalo (2006) define este principio diciendo que es el principio en virtud del cual los procesos laborales deben adelantarse rápido esto es, con la mayor economía de tiempo posible, dada la condición de dependencia en que se encuentra una de las partes que intervienen en ellos, que es el trabajador.

Este principio persigue la rapidez del proceso laboral, dentro de los plazos más breves posibles, rechazando las maniobras dilatorias y las trabas que se presenten en el transcurso. Es deber del Juez buscar esta celeridad ya que con ellos favorece la pronta solución de la controversia laboral.

2.2.4.2.2. Principio de Veracidad

Expresa Gonzales (2010) que el principio de veracidad también es conocido como de prevalencia de fondo sobre la forma, lo que busca es que se le relevancia absoluta a la verdad real sobre la verdad aparente o ficticia, que se logre la materialidad de la verdad, o como dice Sarthou, que el proceso laboral sea un proceso verdad, ya que estelo alcanza su verdad formal cuando coincide con la verdad real.

Dentro del confuso escenario que el juez de trabajo, aplicando el principio de veracidad, debe buscar la verdad real, dando primacía a la realidad sobre las formas. El juez laboral

no debe conformarse con la verdad aparente, contenida muchas veces en los documentos suscritos por las partes, sino que debe buscar el conocimiento de lo que realmente ocurrió, teniendo en cuenta que los hechos priman sobre las apariencias.

2.2.4.2.3. Principios de Oralidad

Menciona Arévalo (2016, pg. 541) que este principio destaca la predominancia del uso de la palabra hablada sobre las escritas en el desarrollo de las diligencias judiciales, sí que ello signifique la desaparición de las actuaciones escritas. Debemos recalcar que el uso de la palabra por sí solo no convierte a un proceso moderno en un proceso oral, sino que es necesario que sus actores utilicen durante las audiencias, y técnicas de litigación

El nuevo proceso laboral se caracteriza por ser oral. Las actuaciones procesales en este proceso son necesariamente orales, con excepción de la demanda y la contestación que deben hacerse por escrito, mientras que la controversia debe resolverse en la audiencia que el juez fije, sea ésta de juzgamiento o de audiencia única, dependiendo si se trata de proceso ordinario o proceso abreviado. (Ayvar, sf.)

El principio de oralidad claramente lo podemos percibir en el artículo 12 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que sostiene que las exposiciones orales de las partes y de sus abogados prevalecen sobre las actuaciones escritas, es decir que tiene más relevancia. Este principio es una nueva innovación, ya que con la anterior ley procesal del trabajo no se daba mucha importancia a la oralidad, es mas no se tenía como principio principal. Cabe recalcar que dicho principio no solo se ve en la audiencia de juzgamiento la oralidad sino en todo el proceso, incluso se oraliza el fallo del proceso, ese mismo día, después de la audiencia, no es necesario esperar mucho tiempo para conocer la sentencia.

2.2.4.2.4. Principio de Inmediación

Menciona Arévalo (2016, pg. 541) que este principio destaca la predominancia del uso de la palabra hablada sobre las escritas en el desarrollo de las diligencias judiciales, sí que ello signifique la desaparición de las actuaciones escritas. Debemos recalcar que el uso de la palabra por sí solo no convierte a un proceso moderno en un proceso oral, sino que es necesario que sus actores utilicen durante las audiencias, y técnicas de litigación

La prohibición legal de delegar la conducción de los actos procesales por parte del juez, es una expresión de este principio. Se busca darle una garantía real y efectiva en el desarrollo y elevar los niveles de certeza y confianza en el usuario. (Puente, 2015, pg. 02)

2.2.4.2.5. Principio de Concentración

Este principio también recogido en el Título Preliminar del Código Procesal Civil, se persigue que los procesos laborales se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efecto que el juez adquiriera una visión en conjunto del conflicto de las partes. Se pretende agrupar todos los actos procesales en una única audiencia o, al menos, en el menor número de audiencias necesarias y próximas en el tiempo. (Ayvar, s.f.)

El principal objeto de la concentración es lograr que el proceso se desarrolle sin solución de continuidad, de ser posible en una sola diligencia, que no solo reúna la mayor cantidad de actos procesales, sino que los mismos sean también objeto de debate rápido. (Arévalo, 2016, pg. 543)

2.2.4.2.6. Principio de Economía Procesal

La Nueva Ley Procesal del Trabajo incluye expresamente el principio de economía procesal en el entendido que el ahorro de tiempo, esfuerzo y gasto, es fundamental para que el proceso laboral se desarrolle normalmente. Considero que, si bien el principio de economía procesal debe estar presente en todo proceso laboral, el juez debe aplicarlo sin

exageración, no atentando con la seguridad jurídica ni el debido proceso. (Arévalo, 2016, pg. 544)

La aplicación del principio de economía en el proceso laboral cuando el juez verifica notoriamente la improcedencia de la demanda y la rechaza de plano mediante resolución debidamente fundamentada, ello a efecto de evitar al litigante un largo juicio en el que al final se va a llegar a la misma conclusión. (Ayvar, s.f.)

2.2.4.3. Finalidad del Proceso Laboral

El Proceso Laboral tiende a proteger al trabajador, pues casi toda la carga de la prueba la tiene el patrón: debe probar los recibos de salario, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, contrato de trabajo, etc. Cuando el trabajador únicamente tiene que probar la existencia de la relación laboral. (Mayor, 2012)

2.2.5. La pretensión

2.2.5.1. Concepto

Es un dictamen que emite un tribunal para ordenar el cumplimiento de una medida o para resolver una petición de alguna de las partes intervinientes en un litigio. En el marco de un proceso judicial, una resolución puede funcionar como una acción de desarrollo, una orden o una conclusión. (Pérez y Merino, 2014)

2.2.5.2. Pretensión (es) planteadas en el proceso de estudio

Las pretensiones dentro del proceso de estudio se encuentran dentro del petitorio de la demanda, y son las siguientes:

- Desnaturalización de Contratos Verbales desde el 01 de marzo de 2016 hasta el 31 de mayo, del 01 de julio de 2016 hasta el 31 de agosto del 2016 y del 01 de octubre del 2016 hasta el 31 de marzo del 2017.

- Celebración de contrato a plazo indeterminado.
- Inscripción en el libro de planillas
- Otorgamiento de boletas de pago.

2.2.6. El proceso ordinario laboral

2.2.6.1. Concepto

Beltran y Seminario (2011) define al proceso ordinario laboral como aquel proceso de mayor capacidad y complejidad en materia laboral y digamos el más moldeable y elástico. Es también de uso exclusivo de los jueces especializados de trabajo, el segundo nivel de la jerarquía judicial, pues los jueces de paz no manejan este proceso.

De la misma manera Arévalo (2016, pg. 723- 724) define a este proceso como aquel tipo de proceso mediante el cual se tramitan todas aquellas causas que así lo disponga específicamente la Nueva Ley Procesal Laboral o leyes especiales, o aquellas pretensiones no se les ha otorgado una vía procesal propia, es decir, gran cantidad de causas se tramitan bajo sus reglas.

2.2.6.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral

Como todo proceso laboral tiene un plazo para cada acto procesal, los cuales detallaremos a continuación teniendo en cuenta la Nueva Ley Procesal del Trabajo:

- Se interpone la demanda y a los cinco días (05) hábiles después de haberse interpuesto esta debe de ser verificada y se debe de declarar su admisibilidad, inadmisibilidad o improcedencia. Este plazo no es dentro de NLPT, pero se toman en cuenta y utilizan los plazos procesales del Código Procesal Civil
- Después de verificada la demanda, y está cumpliendo con los requisitos de la demanda el juez emite la resolución disponiendo, la admisión de la demanda, allí mismo se cita a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en

día y hora entre 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y el emplazamiento del demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

- Sin acuerdo o extremos no conciliados, el juez precisa la materia de juicio, el demandado presenta la contestación de la demanda, y fija audiencia de juzgamiento a los 30 días. En el caso de que la cuestión sea de puro derecho o sin necesidad de actuar pruebas, se procede inmediatamente con el juzgamiento anticipado.
- Una vez terminada la audiencia se fija la fecha y hora para que se lleve a cabo la entrega y notificación de sentencia en el plazo de 5 hábiles después de la audiencia. Aunque también se puede dar la sentencia el mismo día de la audiencia de juzgamiento, se toman un tiempo de 60 minutos.

2.2.6.3. Etapas del proceso ordinario laboral

2.2.6.3.1. Etapa Postulatoria

En esta etapa se comienza con la postulación de la demanda, es decir con la petición del demandante al órgano jurisdiccional por un derecho que se le ha transgredido, es por ello que se empieza con la demanda, después se espera un lapso de tiempo para que esta sea admitida, sea declarada inadmisibile o improcedente. Si en el caso de que se declare inadmisibile se puede subsanar las observaciones y volver a presentar demanda en el plazo establecido por la ley así de esa manera podrá ser admitida la demanda.

En el proceso ordinario laboral cuando se admite la demanda se expide una resolución y se fija allí mismo esa resolución la citación de la audiencia de conciliación, la cual debe de ser ene los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; además se

realiza el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

2.2.6.3.2. Etapa Conciliatoria

Nos dice Aguilar (2013) que en esta etapa se activa participación del Juez que es aquella en la que se invita a las partes a conciliar para poder darles una solución a sus diferencias. También entendida como un auto compositivo para dar solución al conflicto laboral donde interviene un tercero (conciliador o juez) que buscara el mutuo acuerdo entre las partes.

Si el demandante no asiste a la audiencia de conciliación e imposible que prospere el proceso, si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, y si ambas partes inasisten el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los 30 días hábiles no hubiese ninguna de las partes solicitado fecha para nueva audiencia.

2.2.6.3.3. Etapa de Juzgamiento

La audiencia de juzgamiento en la segunda fase del proceso ordinario laboral. Se lleva a cuan las partes no han llegado un acuerdo en la audiencia de conciliación o cuando lo han hecho parcialmente, es caso, la audiencia de juzgamiento se limitará a las pretensiones no conciliadas. Durante esta etapa se produce el debate oral entre las partes, constituyendo la fase en que, de acuerdo con su desarrollo, se decidirá la suerte de la controversia. (Arévalo, 2016, pg. 730)

2.2.6.3.4. Etapa de Confrontación de Posiciones

Sostiene Aguilar (2013) que esta etapa de confrontación de posiciones se inicia con una exposición oral donde se darán a conocer las pretensiones y fundamentos que sustentarán, luego de la breve exposición y si hubiera contradicciones harán uso símil. (...) Las partes

realizan un resumen en el que están suscritos las pretensiones que se demandan, y lo que se hará probatorio en el desarrollo de su proceso.

Por su parte Arévalo (2016, pg. 731) nos menciona que esta etapa de confrontación de posición se desarrolla dentro de lo estipulado por el artículo 45 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la cual inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho y de derecho que los sustentan; mientras que respecto del demandado hace una exposición de los hechos por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

2.2.6.3.5. Etapa de Actuación Probatoria

Una vez concluida la confrontación de posiciones, se pasa a la etapa de actuación de pruebas que han sido ofrecidas con la demanda o con la contestación; en este momento toda prueba ofrecida después de esta actuación probatoria resultara improcedente. Las partes concurren a la audiencia de juzgamiento con sus testigos, peritos y documentos que corresponde ofrecer, exhibir o se pretende hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. (Arévalo, 2016, pg. 734)

Esta etapa se observa dentro de nuestra NLPT la cual determina en su artículo 46 la etapa de actuación probatoria y además también se tiene en cuenta el artículo 21 de la misma ley, que se establece lo siguiente:

- El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.

- El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.
- Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. 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.
- Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.
- La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes”.

2.2.6.3.6. Etapa de Alegatos y Sentencia

Aguilar (2013) nos menciona que una vez terminada la actuación probatoria, el abogado presentara oralmente los alegatos. Una vez finalizado los alegatos, el juez, dará a conocer la sentencia en un lapso de sesenta (60) minutos. Asimismo, se establece el día y la hora exactos, siendo de 5 días hábiles después de notificada la sentencia. De forma excepcional

se puede determinar 5 días hábiles adicionales, para lo cual se debe informar a las partes en el mismo acto ante el juzgado de modo que puedan ser notificados de la sentencia.

Estos alegatos y sentencia se pueden observar en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 en su artículo 47. Los alegatos vienen a ser según Caguasango (2009, pg. 150- 151) la oportunidad que tiene las partes para presentar un ejercicio argumentativo, a manera de conclusión, respecto a la actividad probatoria desarrollada. No es un ejercicio emotivo, ni tampoco para demostrar las facultades retóricas, tampoco es la oportunidad para salvar el proceso.

2.2.6.4. Los puntos controvertidos

2.2.6.4.1. Concepto

Se originan en los hechos incorporados al proceso con la demanda y la pretensión diseñada en ella, de los hechos invocados por el demandado al ejercer el derecho de contradicción (demanda reconvenzional), estos pueden ser afirmados, negados en parte, negados o desconocidos, resulta entonces que los únicos hechos que deben ser materia de prueba los hechos afirmados que a su vez sean negados discutidos o discutibles. (Oviedo, 2008).

2.2.6.4.2. Procedimientos para la determinación de los puntos controvertidos

En la actualidad en el Perú este proceso es bidimensional; por una parte, la procesal y por otra parte la sustancial. La dimensión procesal abarca instituciones jurídicas que hacen posible el establecimiento de un proceso válido en su forma y esencia, por ejemplo, juez natural, derecho de defensa, cosa juzgada, derecho a probar, la prohibición de la reforma en peor, etcétera. En este sentido ya se habla de la dimensión sustancial que debe tener el debido proceso.

Para Iriarte (2018) la jurisprudencia constitucional ha afirmado que ella se vincula directamente con el principio de razonabilidad y proporcionalidad de los actos de poder, los que determinan la prohibición de cualquier decisión arbitraria, sin importar si ésta fue emitida dentro o fuera de un proceso o procedimiento.

En resumen, si bien la herramienta de la teoría de la argumentación estándar permite un control efectivo de cara a las justificaciones interna e externa, también cumple su función de frenar la pulsión punitiva, destacando el rol predominante que cumple la fijación de puntos controvertidos de cara a una motivación adecuada, en ese sentido el juez cerrara el acto del proceso; siendo el gran protagonista que pone fin a la controversia.

2.2.6.4.3. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso de desnaturalización

Dentro del proceso en estudio se determinó los siguientes puntos controvertido entre las partes procesales:

- Determinar sobre la desnaturalización de contratos verbales del primero de marzo 2016 hasta el 31 de marzo del 2017
- Determinar la existencia del vínculo laboral de la demandante mediante un contrato a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada
- Determinar si corresponde al accionante en el registro de las planillas de pagos de trabajadores y la entrega de boletas de pago
- Determinar si le corresponde los beneficios económicos legales al accionante que surgen del régimen laboral de la actividad privada.

2.2.7. La prueba

2.2.7.1. Concepto

El Poder Judicial (s.f.) cita a Orrego (s.f) que conceptualiza a la prueba como aquella demostración de la verdad de un hecho, de su existencia o inexistencia. Es el establecimiento, por los medios legales, de la exactitud de un hecho que sirve de fundamento a un derecho que se reclama.

Para Jauchen (2009, pg. 17- 18) también se le denomina con el termino de probar como aquella actividad que deben desplegar las partes y a menudo el mismo órgano jurisdiccional, tendiente a acreditar la existencia de los hechos que afirman y sobre los cuales sustentan sus pretensiones (...).

2.2.7.2. Sistemas de valoración

Orrego (s.f.) citado por el Poder Judicial del Perú (s.f.) nos dice que en las legislaciones mencionan a tres sistemas importantes, que son los siguientes:

- Sistema de la prueba legal: Consiste en establecer pruebas con valor probatorio.
- Sistema de la prueba libre: son medios probatorios que aportaran para las partes la eficiencia y la valoración para el juez, en conciencia de manera racional.
- Sistema mixto: estas conciertan a las dos anteriores. Son pruebas legales. Estas pueden recurrir solo a medios probatorios que establece la ley, de la misma manera contempla atenuaciones con mayor relevancia al principio indicado:

- a) los medios probatorios quedan con entrega al criterio del tribunal conforme al caso, de tal manera en el artículo 428 del Código de Procedimiento Civil, a falta de medios probatorios y por entrar en contradictorias el tribunal dará solución a la verdad que crea y sea conforme a la ley.

- b) En tal caso el juez puede tomar como medios probatorios a (testigos, presunciones), según la convicción personal que le hayan producido.
- c) Los artículos 159 y 207 del Código de Procedimiento Civil otorgan potestad a los jueces para admitir algunas pruebas que se ofrezcan en segunda instancia.

2.2.7.3. Principios aplicables

2.2.7.3.1. Principio de Preclusión de la Prueba

Sostiene Bustamante (2011) que se le llama preclusión ya que existen plazos legales razonables para presentar los medios probatorios en el proceso, caso contrario no serán admitidas por el incumplimiento procesal en la oportunidad establecida. Según el artículo 429 del Código Procesal Civil “Después de interpuesta la demanda, sólo pueden ser ofrecidos los medios probatorios referidos a hechos nuevos y a los mencionados por la otra parte al contestar la demanda o reconvenir.

2.2.7.3.2. Principio de Pertinencia de los Medios Probatorios

Bustamante (2001) sostiene que este principio exige que los medios probatorios ofrecidos guarden una relación lógico-jurídica con los hechos que sustentan la pretensión o la defensa, de lo contrario, no deben ser admitidos en el proceso o procedimiento.

Asimismo, se establece que menciona que los medios probatorios deben referirse a los hechos y a la costumbre cuando ésta sustenta la pretensión. Los que no tengan esa finalidad, serán declarados improcedentes por el Juez (Código Procesal Civil, artículo 190°).

2.2.7.3.3. Principio de idoneidad o conducencia de los medios probatorios

Nos dice Oré (s.f.) que este principio, también denominado principio de idoneidad, hace referencia a la aptitud que debe tener el medio de prueba para ser utilizado durante el

juicio, es decir a aquellas condiciones definidas por la Ley para que la prueba ofrecida sea admitida.

Referente a este principio arguyo que se refiere a las partes procesales las cuales deben atender que sus medios probatorios deben estar acorde a la utilidad del proceso, lo que le permitirá acreditar los hechos que pretende demostrar.

2.2.7.3.4. Principio de utilidad de los medios probatorios

Según Jauchen (s.f.) citado por Castillo (2019) nos dice que está relacionado con la relevancia que el elemento tenga en relación con el objeto que debe probarse. Esto es su idoneidad, importancia eficacia para variar el mismo, pues, además de ser pertinente, la prueba debe de ser útil, porque la inutilidad supondrá, por tanto, que el medio de prueba no resulte apto para probar el hecho que se pretende, ya que un medio de prueba será útil si es relevante para resolver el caso particular y concreto.

Bustamante (2001) menciona que sólo deben ser admitidos aquellos medios probatorios que presten algún servicio en el proceso de convicción del juzgador, de tal manera que, si un medio probatorio ofrecido no tiene este propósito, debe ser rechazado de plano por aquel.

2.2.7.3.5. Principio de inmediación en materia probatoria

Nos menciona Echendia (s.f., pg. 52) que este principio permite al juez una mejor apreciación de la prueba, especialmente en materia de testimonios, indicios, inspecciones judiciales, interrogatorio de los peritos y de las partes procesales. Pero este principio también hace que el juez no debe permanecer inactivo, no hacer el papel de simple órgano receptor de la prueba, sino también estar provisto de facultades para intervenir activamente en su práctica.

Agrega Bustamante (2011) que este principio no es exclusivo en la actuación probatoria, sin embargo, resulta de gran importancia, pues cuando estos medios probatorios se actúan en el proceso, el juzgador tiene un mecanismo de convicción sobre los hechos expuestos por los litigantes, lo que finalmente coadyuvarán en la decisión del juez para resolver la causa.

2.2.7.3.6. Principio de contradicción y de comunidad de los medios probatorios

El principio de contradicción se aplica en todas las fases del proceso, sin embargo, cuando se habla de los medios probatorios quiere decir que cuando un medio probatorio se presenta contra un sujeto procesal, éste debe hacer uso de su derecho a conocerlo, evaluarlo y evidentemente a demostrar lo contrario que dicen los medios probatorios en su contra. (Bustamante, 2011)

Respecto al principio de la comunidad desde mi punto de vista se refiere a que los medios probatorios están para ser analizados en todo el proceso y pueden beneficiar o afectar a las partes, pues pertenece al proceso y no a tal o cual sujeto procesal. De modo que el juez debe valorar estos medios probatorios a fin de probar la existencia o inexistencia de los hechos que se quiere probar, no importando que este medio de prueba beneficie o no al sujeto que lo proporcionó, pues un medio de prueba puede servir para demostrar lo contrario que el sujeto que la ofrece pretende probar.

2.2.7.4. Medios probatorios actuados en el proceso en estudio

Dentro del proceso judicial en estudio se encontraron los siguientes medios probatorio actuados por ambas partes:

2.2.7.4.1. Medios Probatorios Documentales

- Así mismo se presentó un informe que la demandante presento ante el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, en donde el punto 01 indica que se deben de ingresar al servicio debidamente uniformada y en el punto 02 al inicio del servicio, se debe de efectuar las acciones de verificación conveniente en la entrega de equipo, chalecos, radios y otros accesorios del servicio.
- También se presenta el control de asistencia de entrada y salida del personal que consiste en el registro de entrada y salida, de fecha 07, 11 y 12 de julio del 2016, donde se lleva a concluir que la demandante registraba su ingreso y salida diariamente, así se fundamenta la subordinación, que se encuentra en tres copias del cuaderno de control de asistencia del personal de serenazgo.
- Se evidencian también los cinco cheques de los meses de agosto, noviembre, diciembre del año 2016 y de los meses de febrero y marzo del 2017, así también los recibos por honorarios electrónico de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016, estas remuneraciones eran abonados en forma mensual por el demandado. La suma que se le remuneraba era de S/. 1000, 00 soles mensuales, es así como queda comprobado la remuneración que percibía el demandante.

2.2.7.2. Medios de Prueba Fotográficas

Se tiene pruebas fotografías en la que el demandante aparece vestido con el uniforme de trabajo de su centro de labores, es con ello que se puede acreditar que existió una verdadera prestación personal del servicio. En las tomas fotográficas también se aprecia al

demandante con el logo institucional edil, es por ello que se concluye que la demandante no tenía libertad de elegir su vestimenta ya que debía utilizar el uniforme, así se constituye la subordinación.

2.2.8. El debido proceso

2.2.8.1. Concepto

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. (Pérez, 2017).

Por su parte Ossorio (2010, pg. 275) nos dice que es aquel cumplimiento con los requisitos constitucionales en materia de procedimiento, por ejemplo, en cuanto a posibilidad de defensa y producción de pruebas.

2.2.8.2. El debido proceso en el marco constitucional

Anteriormente explique que el debido proceso se entiende como al conjunto de acciones y circunstancias que permiten una adecuada defensa de los derechos de las personas que se encuentran bajo una investigación judicial.

Por su parte Carrión (s.f.) la define como el “derecho que todo justiciable tiene de iniciar o participar en un proceso teniendo, en todo su transcurso, el derecho de ser oído, de alegar, de probar, de impugnar sin restricción alguna”.

La observancia de la jurisdicción constituye un pilar fundamental en el debido proceso, así como también la competencia predeterminada legalmente, la motivación de las resoluciones judiciales, la defensa en juicio y la pluralidad de la instancia.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (s.f.) ha emitido una jurisprudencia al respecto, mencionando que la aplicación de las garantías del debido proceso debe ser estrictamente observadas por todos los órganos judiciales en sus diversas instancias, así como de todos los operadores de justicia; manifiesta:

En el Estado de Derecho está conformado por los poderes públicos, la función de hacer justicia es potestad absoluta del Poder Judicial, sin perjuicio de que existen otras autoridades que tienen la potestad de hacer justicia de modo similar. Es derecho de toda persona escuchar lo referido por el juez o tribunal competente para la determinación de sus derechos, la autoridad pública tanto administrativa, legislativa o judicial, tienen expresiones como estas, a través de sus resoluciones que determine derechos y obligaciones de las personas. Por tanto, la corte considera que cualquier órgano del estado ejerce funciones de carácter jurisdiccional, por ello tiene que cumplir con obligaciones que den garantía al proceso según el artículo 8 de la convención americana.

El tribunal constitucional peruano aplica a una persona procedimientos disciplinarios lo cual también señala garantías de dicho proceso que pueden ser observadas, de cualquier proceso o procedimientos disciplinario privado.

2.2.8.3.El debido proceso en el marco legal

“En base al principio o derecho al debido proceso se puede ubicar el rol de la justicia ordinaria como instrumento de protección de los derechos fundamentales y de control del poder. Este rol no es otro que al judicializarse la solución de las controversias de los ciudadanos.” (Huerta, 2002)

En el contexto constitucional se vierten opiniones analizadas que van de acuerdo al ordenamiento jurídico, lo cual refleja el grado de derecho de los procesos y alcances en

cuanto a la protección. El análisis que se propuso considera el tratamiento jurisprudencial que le viene dando al debido proceso leyes de la constitución establecen el orden jurídico que debe institucionalizarse, el rol del poder judicial es actuar de acuerdo a la realidad y la demanda de la población para resolver sus conflictos sociales y económicos, bajo las normas constitucionales, legales, administrativas y contractuales, básicamente.

Haciendo mención que la justicia es jurídica y tiene ética, ya que se obtiene información de concepto que se llevan a cabo los procesos de modo justo, orientándose a la misma fuente que es la constitución que le da legitimidad, la cual indica que la capacidad de administrar justicia proviene del pueblo, y que los operadores sólo la representan según manda la Constitución y la ley, donde hace mención que el artículo N°138 de la Constitución.

2.2.9. Resoluciones

2.2.9.1. Concepto

Nos dice Pérez y Merino (2014) que es un dictamen que emite un tribunal para ordenar el cumplimiento de una medida o para resolver una petición de alguna de las partes intervinientes en un litigio. En el marco de un proceso judicial, una resolución puede funcionar como una acción de desarrollo, una orden o una conclusión.

Agrega Cavani (2017, pg. 55) nos dice que la resolución judicial como documento, hace referencia a un conjunto de enunciados normativos expedidos por un órgano competente jurisdiccionalmente. Por ejemplo, se dice como documento que en la resolución impugnada se decidió no admitir el recurso del demandante, etc. La división entre parte expositiva, considerativa y dispositiva pues corresponde a la resolución, pero como documento.

2.2.9.2. Clases

Dentro de los procesos judiciales peruanos encontramos que los órganos jurisdiccionales emiten diversas clases de resoluciones como los decretos, autos y sentencias, que detallaremos cada una a continuación:

2.2.9.2.1. Autos Judiciales

Esta resolución se dicta cuando se resuelve la admisión o inadmisión de una demanda, reconvenición, acumulación de acciones, admisión o inadmisión de la prueba, aprobación judicial de transacciones, acuerdos de mediación y convenios, medidas cautelares y nulidad o validez de las actuaciones; asimismo, también revestirán la forma de auto las resoluciones que versen sobre presupuestos procesales, anotaciones e inscripciones registrales y cuestiones incidentales. (Pérez, 2013)

Nos dice Ossorio (2010, pg. 111) que, en lenguaje procesal, y empleada la palabra en singular, se refiere a la clase especial de resolución judicial intermedia entre la providencia y la sentencia. En general se puede decir que, entre la providencia afecta a cuestiones de mero trámite y la sentencia pone fin al proceso, el auto por su parte resuelve cuestiones de fondo que se plantean antes de la sentencia.

2.2.9.2.2. Decretos

Menciona Mendoza (2014, pg.12) que son denominados también en la doctrina y legislación comparada providencias de mero trámite, providencias de simple sustanciación. Además, Liebman, menciona que el decreto es la forma más simple y elemental de la providencia judicial. El mismo se emplea de ordinario cuando no hay contradictorio de las partes...”

Sostiene Pérez (2013) que se origina cuando la resolución se refiere a cuestiones procesales que requieren una decisión judicial de acuerdo con lo establecido por la ley, siempre que no se exija la forma de auto; por ejemplo, cuando un tribunal está presidido por varios magistrados y se tiene que nombrar ponente a uno de ellos; si hay que señalar la fecha para proceder a deliberar, votar y fallar sobre un recurso.

Y finalmente nos dice Rodríguez (2015, pg. 58) que el decreto son resoluciones de tramitación, de desarrollo procedimental, de impulso.

2.2.9.2.3. Sentencias

Nos dice Alvarado y Vigo (2016, pg. 35) que la sentencia es la resolución judicial emanada por un juez, que pone fin al proceso, reconociendo la razón o el derecho de una de las partes, por lo tanto, es necesario que sea efectiva para dar seguridad al aparato judicial del Estado, buscando lograr la paz social en justicia.

Por su parte Couture (1985) explica que, la sentencia en el proceso intelectual de sentenciar tiene muchos factores ajenos al simple silogismo, afirmando que ni el Juez es una máquina de razonar ni la sentencia es una cadena de silogismos; bajo esta premisa afirma también que debe observarse al Magistrado en su condición de hombre, de la que no se desprende al sentenciar, y es con la misma condición, con la que examina los hechos y determina el derecho aplicable.

2.2.9.3. Estructura de las resoluciones

Nos dice León (2008, pg. 15) que la estructura de las resoluciones es una estructura tripartita es decir que consiste en la decisión de redacciones la parte expositiva, considerativa y resolutive. Según la tradición se identifica primero con una palabra inicial, es decir con el VISTOS (expositiva en la que se plantea el estado del proceso y cuál es el problema a dilucidar, luego le sigue el CONSIDERANDO (considerativa, en la que se

analiza el problema) y finalmente el SE RESUELVE (resolutiva en la que se adopta una decisión). Además, la parte considerativa contiene el análisis de la cuestión en debate; puede adoptar nombres tales como “análisis”, “consideraciones sobre hechos y sobre derecho aplicable”, “razonamiento”, entre otros. Lo relevante es que contemple no sólo la valoración de los medios probatorios para un establecimiento razonado de los hechos materia de imputación, sino también las razones que desde el punto de vista de las normas aplicables fundamentan la calificación de los hechos establecidos. En la Decisión o en el Resuelve hay puntos que no deben olvidarse al momento de redactar una resolución judicial son los siguientes: ¿Se ha determinado cuál es el problema del caso? o que ¿Se ha individualizado la participación de cada uno de los imputados o intervinientes en el conflicto?

2.2.9.4. Criterios para elaboración resoluciones

Nos dice León (2008, pg. 20- 21) nos dice que 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. Y se debe de tener en cuenta lo siguiente:

- Orden: El orden racional tal cual ha sido explicado antes, supone la presentación del problema, el análisis del mismo y el arribo a una conclusión o decisión adecuada.
- 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.

- Suficiencia: Las razones pueden ser suficientes, excesivas o insuficientes. Una resolución fuerte es aquella que tiene razones oportunas y suficientes. Las resoluciones insuficientes los son por exceso o defecto.
- Coherencia: Esta es la necesidad lógica que tiene toda argumentación de guardar consistencia entre los diversos argumentos empleados, de tal manera que unos no contradigan a otros.

2.2.9.5. La claridad en las resoluciones judiciales

2.2.9.5.1. Concepto de claridad

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. (León, 2008, p. 20)

2.2.9.5.2. El derecho de comprender

Menciona Kees (2017) que el derecho a comprender no es una meta ética, ni una posibilidad, es un derecho. Concretamente un derecho que tienen los ciudadanos de poder decodificar por sí solos el contenido de las normas individuales o colectivas y, a su vez, una de las formas de realizar el debido proceso.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Calificación Jurídica

Explica Mendoza (s.f.) que es “la determinación del tipo de procesamiento que se aplicará. Con datos aproximativos obtenidos “al paso”, y la exigencia de un diagnóstico sobre la marcha, no puede realizarse una calificación jurídica correcta en casos difíciles. Por tanto, en el contexto de velocidad del proceso inmediato no es posible realizar una calificación jurídica definitiva en casos difíciles; por tanto, su procesamiento no debe ser el apurado proceso inmediato.”

2.3.2. Caracterización

“La caracterización es un tipo de descripción cualitativa que puede recurrir a datos o a lo cuantitativo con el fin de profundizar el conocimiento sobre algo. Para cualificar ese algo previamente se deben identificar y organizar los datos; y a partir de ellos, describir (caracterizar) de una forma estructurada; y posteriormente, establecer su significado (sistematizar de forma crítica)” (Bonilla, Hurtado y Jaramillo, 2009).

2.3.3. Congruencia

Nos dice Horacio (2009) que es aquel principio normativo que limita facultades resolutorias del juez, por el cual debe existir identidad entre lo resuelto y controvertido, oportunamente, por los litigantes, y en relación con los poderes atribuidos en cada caso al órgano jurisdiccional por el ordenamiento jurídico.

2.3.4. Distrito Judicial

Nos dice el Diccionario Jurídico fundamental (2002) citado por Huamán (2016, pg. 198) en su investigación, determina que el distrito judicial es aquella demarcación establecida en las leyes que regulan el funcionamiento del Poder Judicial, para determinar los alcances de la jurisdicción de los tribunales y los juzgados. En el derecho procesal dicese de la circunscripción territorial sobre la que se extiende la competencia de una jurisdicción.

2.3.5. Doctrina

Con las palabras doctrina jurídica comprendemos las opiniones, teorías y especulaciones en materia administrativa, que son elementos importantes de la formación del nuevo Derecho, que a su vez puede traducirse en nuevas normas jurídicas. (Serra, 2003).

Sostiene Arévalo (2016, pg. 79) que puede definirse como un conjunto de opiniones emitidas por los estudiosos del Derecho, especialmente de quienes tienen reconocida calidad para hacerlo, con la finalidad de interpretar y facilitar la aplicación de las normas jurídicas. Es una fuente de derecho y esta podrá ser invocada en razón directa a la concordancia de los autores.

2.3.6. Ejecutoria

Sentencia firme, la que ha adquirido autoridad de cosa juzgada, es decir, contra la que no puede interponerse ningún recurso y puede ejecutarse en todos sus extremos. (Diccionario Jurídico, 2016).

Para Couture (s.f.) citado por Ossorio (2010, pg. 377) sostiene que la resolución judicial que ha adquirido autoridad de cosa juzgada. También fuerza o medida de eficacia de un título cuando permite su ejecución judicial.

2.3.7. Evidenciar

“Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro” (Diccionario de la Lengua Española, 2018).

2.3.8. Hechos Jurídicos

Nos dice Ossorio (2010, pg. 468) que los hechos están representados como toda acción material de las personas, y por sucesos independientes de ellas, generalmente los fenómenos de la naturaleza. En sentido civil y penal los hechos ofrecen trascendental

importancia por cuanto originan no solo derechos y obligaciones sino también responsabilidades de toda índole.

2.3.9. Idóneo

Es la capacidad o capacitación para el desempeño de un cargo o función. En el lenguaje judicial se dice que un perito es idóneo cuando está capacitado para emitir su opinión sobre materias o problemas especiales. (Ossorio, 2010, pg. 489)

2.3.10. Juzgado

Nos dice Pérez y Merino (2010) que el juzgado es un tribunal de un solo juez o una junta de jueces que concurren con el objetivo de dar una sentencia. El término, por extensión, se utiliza para nombrar al sitio donde se juzga.

2.3.11. Pertinencia

Lazo (2013) arguye que 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.

2.3.12. Sala Superior

Conocida también como la Corte Superior de Justicia, es el órgano máximo de justicia de cada distrito judicial. Señala el Poder Judicial (s.f.) las Cortes Superiores tienen su sede en la ciudad señalada por la ley y su competencia comprende el Distrito Judicial correspondiente. Actualmente existen 29 Cortes Superiores de Justicia. Las Cortes Superiores están conformadas por: El Presidente de la Corte Superior, tres vocales Superiores por cada una de las Salas que integran presididas por mayor antigüedad, y por las Salas de la Cortes Superiores resuelven en segunda y última instancia, con excepciones que establece la ley.

III. HIPÓTESIS

El proceso laboral judicial sobre desnaturalización de contratos verbales y otros en el expediente N° 00342-2017-0-0201- JR-LA- 01; primer juzgado de trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, 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.

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 ordinario 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.

4.1.3. Diseño de la investigación

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 del 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

4.2.1. Población

Nuestra Guía Temática y Metodológica de Investigación Formativa de la ULADECH advierte que el universo o población de la investigación para la carrera profesional de

Derecho es indeterminada, compuesta por sentencias de primera y segunda instancia emitidos en procesos concluidos en el Poder Judicial, que pueden obtenerse en los archivos o repositorios digitales.

4.2.2. Muestra

Así mismo la Guía Temática y Metodológica de Investigación Formativa de la ULADECH determina que el estudiante selecciona una muestra no aleatoria tomando en cuenta su afinidad con la materia de su interés, accesibilidad para obtenerlo, y de acuerdo a los conocimientos jurídicos que posea. El expediente, que contenga las sentencias de primera y segunda instancia es seleccionado, por el estudiante, es registrado por el DTI en una base de datos, para evitar duplicidad y verificar el cumplimiento de los criterios de selección de acuerdo al instructivo.

En este presente trabajo de investigación tiene como nuestra el *Expediente Judicial N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, comprende un proceso ordinario laboral sobre la desnaturalización de contratos verbales 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 proceso ordinario laboral: desnaturalización de contrato verbales y otro.

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 desnaturalización de contratos verbales y otros en el expediente N° 00342-2017-0-0201-JR-LA- 01; primer juzgado de trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia	Características Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.	<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 aplicarán las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta 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:

4.6.1. 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.

4.6.2. 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.

4.6.3. 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.

CUADRO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS VERBALES Y OTROS**, EN EL EXPEDIENTE N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO, HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – PERU – 2018.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso sobre desnaturalización de contratos verbales y otros en el Expediente N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-01, Juzgado de trabajo, distrito judicial Áncash – Perú, 2018?	Determinar las características del proceso sobre desnaturalización de contratos verbales y otros, en el Expediente N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-01, Juzgado trabajo, distrito judicial de Áncash – Perú, 2018	El proceso judicial sobre desnaturalización de contratos verbales y otros en el Expediente N° 00342-2017-0-0201-JR-LA-01, Juzgado de trabajo, distrito judicial de Áncash – Perú, 2018 entre evidencia las siguientes características: Cumplimiento de plazo, aplicación de la claridad en las resoluciones, pertinencia entre los medios probatorios como puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar el delito sancionado en el proceso en estudio. <i>- 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	2. Identificar si las resoluciones (autos y	Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el

proceso evidencian aplicación de la claridad?	sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad	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)

Anexo 3.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

- **RESPECTO A LOS CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS**
- **ETAPA POSTULATORIA**

Inicio este proceso judicial con la presentación de la demanda el 31 de marzo de 2017, luego el 03 de abril de 2017 es declarado inadmisibile con la resolución N° 01 y se le concedió 05 días para que subsane las observaciones según el artículo 13 de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497, luego se presentó la subsanación el 05 de abril de 2017, dentro del plazo establecido. Posteriormente mediante la resolución N° 02 de 06 de abril de 2017 se admitió la demanda, tan solo un día después de la subsanación, cumpliéndose así dentro del plazo. Consecutivamente se consignó la contestación de la demanda con la fecha de 12 de mayo de 2017 pero se presentó recién dentro de la audiencia de conciliación el día 19 de mayo de 2017.

- **ETAPA DE CONCILIACIÓN**

La audiencia de conciliación se dio el 19 de mayo de 2017, que se dio a los 30 días hábiles después de haber sido admitido la demanda. Según la Nueva Ley Procesal Laboral N°29497 nos menciona en su artículo 42 inciso b, que la audiencia de conciliación debe ser fijada en día y hora entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

- **ETAPA DE JUZGAMIENTO**

La etapa de audiencia de juzgamiento se dio el mismo día de la audiencia de conciliación, es decir el 19 de mayo de 2017 ya que ambas partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se procedió a la contestación de la demanda, y como la cuestión que se

trataba era solo de derecho ambas partes acordaron en llevar a cabo una audiencia de juzgamiento anticipado, el cual se ampara bajo el artículo 43 en el inciso 3.

- ETAPA IMPUGNATIVA

La etapa impugnativa empieza después de que se notificó a las partes con la sentencia, en este caso el día 24 de mayo de 2017, luego de ello el demandado interpuso el recurso de apelación el día 30 de mayo de 2017 contra la resolución N° 05 donde se encuentra la sentencia de fecha 22 de mayo de 2017, en el cuarto día de plazo para interponer un recurso impugnatorio. Posteriormente en la Resolución N° 06 de fecha 01 de junio de 2017 se encuentra el auto de Concesión de Apelación donde se concede la apelación interpuesta por demandado con efecto suspensivo. La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 nos menciona en su artículo 32 que se tiene el plazo de 05 días hábiles siguientes citadas las partes para la notificación de la sentencia.

- ETAPA DECISORIA

La emisión de la sentencia de primera instancia fue el día 22 de mayo de 2017, el primer día después de la audiencia de juzgamiento anticipado. El plazo para emitir la sentencia según la Nueva Ley Procesal Laboral N°29497 señala en su artículo 47 en su primer párrafo que la sentencia se puede emitir dentro de los cinco días hábiles siguientes y que el juez fija hora y día para esta emisión y notificación. En este proceso judicial la sentencia se emite un día hábil después del juzgamiento un 22 de mayo de 2017 con la resolución N° 05, la cual fue notificada y entrega mediante un acta el día 24 de mayo de 2017 a horas 4:21 pm se hizo presente el demandante y la parte demandada en el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, solo dos días después, que también estuvo dentro del plazo procesal establecido en la norma. Además, a que tener en cuenta que en el Acta de la Audiencia de

Conciliación también se establece la fecha de la entrega de la sentencia que justamente es el 24 de mayo de 2017 a las 04:20 pm.

Otro momento importante de la etapa decisoria es la sentencia de segunda instancia o sentencia de vista que se encuentra dentro de la resolución N°08 de fecha 14 de junio de 2017, la cual fue entregada mediante el acta de entrega de sentencia de fecha 14 de junio de 2017 a horas de 04:30 pm. Esta sentencia fue emitida y entregada el mismo día de la audiencia de vista de la causa, aunque como figura en el acta de la audiencia de vista, esta se llevó a cabo a las 11 am, y luego en la tarde se entregó la sentencia de vista, esto nos demuestra que hubo celeridad en la emisión y entrega de la sentencia por parte de la Corte Superior de Justicia de Ancash.

La norma procesal establece en su artículo 33 inciso c, nos menciona que la sentencia de la segunda instancia se puede emitir el mismo día de la audiencia de la vista a los 60 minutos o sino dentro de los 05 días hábiles siguientes de la audiencia. En este proceso se emitió dentro el mismo día, pero no dentro de los 60 minutos, sino en la tarde de ese mismo día.

RESPECTO A LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES

- **AUTO INADMISIBLE:** resolución N° 01 de fecha 03 de abril de 2017 en donde se resuelve que se declare inadmisibile la demanda interpuesta por el demandado y se le concede a la parte demanda el termino de 05 días hábiles.
- **AUTO ADMISORIO:** resolución N° 02 del 06 de abril de 2017 en donde se resuelve admitir por la vía ordinaria laboral la demanda interpuesta sobre Desnaturalización de contrato de Locación de servicios, se determina correr traslado a la parte demanda. Se programa la audiencia de conciliación para el 15 de mayo de 2017 a las 11: 15 am.

- **AUTO DE CONCESIÓN DE LA APELACIÓN:** Resolución N°06 de fecha 01 de junio de 2017 y en donde se resuelve que se concede la apelación interpuesta por el Procurador Publico de la entidad demandada con efecto suspensivo contra la resolución N° 05 que contiene la sentencia.
- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:** Resolución N°05 de fecha 22 de mayo de 2017 se encuentra la sentencia de primera instancia donde se resuelve y falla declarando fundada la demanda interpuesta por el demandante contra el demandado sobre Desnaturalización de contrato de Locación de servicios; debiendo formalizar el vínculo laboral de la demandante mediante un contrato a plazo indeterminado bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada con los beneficios económicos legales. Y también se ordena el Registro del accionante en las planillas de pago de trabajadores y la entrega de boletas de pago.
- **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA:** Resolución N° 08 de 14 de junio de 2017 donde se resuelve y se confirma la sentencia contenida en la resolución N° 05 declarando fundada la demanda contra el demandado sobre Desnaturalización de contrato verbales, celebración de contratos a plazo indeterminado en el libro de planillas y otorgamientos de boletas de pago debiendo formalizar el vínculo laboral de la demandante mediante un contrato a plazo indeterminado.

RESULTADOS SOBRE LA APLICACIÓN DEL DEBIDO PROCESO

- PRINCIPIO DE LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA

Se aplicó este principio desde que el demandante, ejerció su derecho a entablar una demandar, que empezó desde el 31 de marzo de 2017 que entablo la demanda, posteriormente mediante la resolución N° 02 de 06 de abril de 2017 se admitió la demanda. En aquella demanda el demandado pide que la desnaturalización de los

contratos verbales, la celebración de contrato a plazo indeterminado, inscripción en el libro de planillas y otorgamiento en el libro de planillas. Además, a que tener en cuenta que este principio está debidamente establecido en el artículo 139 de la Constitución Política del Perú en el inciso 03 el cual se menciona el principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

- **PRINCIPIO DEL DERECHO A LA DEFENSA**

Este principio fue ejercido por el demandado mediante la contestación de la demanda que se presentó recién dentro de la audiencia de conciliación el día 19 de mayo de 2017, donde contradice en todos sus extremos la demanda interpuesta por el demandado, así mismo dice el demandado que la demandada fue contratada por un contrato civil que no es permanente, tampoco es verdad que la actora haya prestado sus servicios en relación de subordinación y dependencia bajo régimen laboral del Sector Públicos, entre otros hechos que fundamenta la defensa. Este principio se ampara en la Constitución Política del Perú la cual nos menciona en su artículo 139 inciso 14 que el principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso.

- **PRINCIPIO DE CELERIDAD**

En este proceso judicial se llevó a cabo el principio de celeridad, ya que el mismo día que se llevó a cabo la audiencia de conciliación, las partes no llegaron a conciliar, por ello se procedió con la contestar la demanda inmediatamente por la parte demandada, después de ello se procedió con el Juzgamiento Anticipado, teniendo en cuenta a las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho. Así que por lo tanto se tuvo en cuenta la celeridad del proceso, para que la audiencia de juzgamiento no se posponga para dentro de 20 a 30 días tal como señala la norma procesal laboral, sino todo lo contrario haciéndose la audiencia de juzgamiento en el menor tiempo posible. Este principio se encuentra dentro

de nuestro Código Procesal Civil, como un principio procesal en el artículo V del título preliminar de dicho código el cual señala que el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez dirige el proceso tendiendo a una solución de los actos procesales, sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran.

- **PRINCIPIO DE ORALIDAD**

Este principio dentro del proceso judicial se observó en la audiencia de conciliación, en el juzgamiento anticipado y también la audiencia de la vista de la causa. Ambas partes ejercieron su derecho de oralizar sus argumentos y también sus medios de prueba para así acreditar todos los hechos facilitando el entendimiento de cada uno de ellos. En nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 en su artículo I nos mencionan los Principios del Proceso Laboral, donde precisan que uno de los principios procesales es el principio de oralidad.

- **PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD**

En este proceso judicial, se observó también el principio de la primacía de la realidad donde la demandante a pesar que no tiene un contrato de por medio plasmado de manera escrita y firmada por las partes, pero si tiene las copias del control de asistencias del personal de trabajo de dicha entidad pública. Este principio se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, es decir a los hechos. Teniendo en cuenta ello, en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. Este principio podemos encontrarlo dentro de nuestro Texto Único del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003- 97- TR, que

en su artículo 04 nos dice que en toda prestación personal de servicio remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

RESULTADOS SOBRE LA PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIA

Los medios probatorios que han sido valorados por el juez en este proceso judicial para así dar una sentencia acorde al caso presentado, y son los siguientes:

- Se tiene pruebas fotografías en la que el demandante aparece vestido con el uniforme de trabajo de su centro de labores, es con ello que se puede acreditar que existió una verdadera prestación personal del servicio. En las tomas fotográficas también se aprecia al demandante con el logo institucional edil, es por ello que se concluye que la demandante no tenía libertad de elegir su vestimenta ya que debía utilizar el uniforme, así se constituye la subordinación.
- Así mismo se presentó un informe que la demandante presento ante el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, en donde el punto 01 indica que se deben de ingresar al servicio debidamente uniformada y en el punto 02 al inicio del servicio, se debe de efectuar las acciones de verificación conveniente en la entrega de equipo, chalecos, radios y otros accesorios del servicio.
- También se presenta el control de asistencia de entrada y salida del personal que consiste en el registro de entrada y salida, de fecha 07, 11 y 12 de julio del 2016, donde se lleva a concluir que la demandante registraba su ingreso y salida diariamente, así se fundamenta la subordinación.
- Se evidencian también los cheques de los meses de agosto, noviembre, diciembre del año 2016 y de los meses de febrero y marzo del 2017, así también los recibos por honorarios electrónico de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016, estas remuneraciones eran abonados en forma mensual por el demandado. La

suma que se le remuneraba era de S/. 1000, 00 soles mensuales, es así como queda comprobado la remuneración que percibía el demandante.

RESULTADOS SOBRE LA CALIFICACION JURIDICA DE LOS HECHOS

Los hechos ocurridos en este proceso judicial, se enmarcan desde que el demandante llevo a cabo un contrato verbal desde el 02 de marzo del 2016 al 31 de mayo del 2016 luego de ello desde el 01 de julio hasta el 31 de agosto del 2016 y por ultimo desde el 01 de octubre del 2016 hasta la fecha de la demanda (31 de marzo de 2017); con todos estos hechos se puede acreditar que la demandante tiene un vínculo laboral, además el demandante tenia trabajos por tareo, que es jurídicamente auténticos contratos de trabajo, pero para entidad demandada es un contrato temporal.

Luego de que se determinó el tiempo que el demandante ha estado laborando en la entidad; la demandante presento su demanda el 31 de marzo de 2017, luego de ello con la resolución N°01 de fecha 03 de abril del 2017 se declara inadmisibile la demanda y se concede al demandante 5 días para que subsane las omisiones y consecuentemente mediante resolución N° 02 de fecha 96 de abril de 2017 se admite la demanda, se corre traslado a la entidad demanda y se programa la audiencia de conciliación.

En la audiencia de conciliación, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se precisaron las pretensiones materia de juicio, se emitió la resolución N° 04, por la que tiene apersonado a la demandada, se contestó la demanda, y se ofreció los medios probatorios. Luego se procedió al juzgamiento anticipado, teniendo en cuenta la cuestión debatida es solo de derecho; en esta etapa se precisó que la demandante no ha sido registrada en el libro de planillas, ni se le ha otorgado las boletas de remuneraciones y habiéndose determinados que se ha desnaturalizado los contratos de la demandante; por lo tanto se le debe de incluir al accionante en libro de planillas bajo la modalidad de contrato

a plazo indeterminado con todos los derechos que dicho régimen contempla, además de que se debe proceder a la entrega de las boletas de pago respectivamente. Y este hecho es la norma que se ha infringido, ya que no se tuvo en cuenta a la demandante, ni las labores que ella ejercía bajo el contrato verbal que ella tenía con la entidad demandada.

Después de todo lo alegado, el juez concluyo el juzgamiento anticipado y menciono que la sentencia se iba a dictar el 24 de mayo de 2017, se emitió la sentencia de primera instancia el 22 de mayo de 2017 y se les notificó a las partes el 24 de mayo de 2017 tal como se quedó en la audiencia de juzgamiento.

Posteriormente la parte demandada interpuso recurso de apelación el día 30 de mayo de 2017 contra la resolución N° 05 de la fecha 24 de mayo de 2017, se le concedió la apelación el 01 de junio de 2017, luego de ello se citó el 11 de junio de 2017 para la audiencia de vista de la cusa, donde ese mismo día se emitió la sentencia que nuevamente confirma la sentencia de la primera instancia y declara fundada en parte.

5.2. Análisis de Resultados

- Cumplimiento De Plazo

Según Redón (2017) nos menciona que el plazo es “el lapso establecido en la norma legal, judicial o convención entre las partes, con relación al cumplimiento de ciertos actos o hechos jurídicos”. A su vez, el plazo procesal es “el establecido para realizar actos procesales”. Para procesar las acciones judiciales los plazos están nítida, inequívoca y legalmente establecidos en los Códigos Procesales” Teniendo en cuenta lo anterior expresado por el autor podemos decir que el cumplimiento del plazo, es aquel desempeño que realiza tanto los órganos jurisdiccionales como las partes procesales para que se efectivice los plazos procesales que indica cada norma procesal de cada materia del

derecho, así teniendo en cuenta la celeridad procesal y resolviendo cada proceso en el menor tiempo posible, sin afectar a las partes procesales.

En este proceso judicial estudiado podemos decir que se cumplieron algunos plazos procesales, como la audiencia de conciliación, también se cumplió dentro del plazo la audiencia de juzgamiento, y también la emisión de la sentencia de primera instancia. Donde si no hubo mucha celeridad fue en la audiencia de vista de la cusa ya que para el traslado del expediente a segunda instancia se demoraron 10 días, mucho tiempo que ambas partes esperaron.

- **Claridad de Resoluciones**

Según Pérez y Merino (2014) nos menciona que la resolución que tiene la siguiente definición:

Es un dictamen que emite un tribunal para ordenar el cumplimiento de una medida o para resolver una petición de alguna de las partes intervinientes en un litigio. En el marco de un proceso judicial, una resolución puede funcionar como una acción de desarrollo, una orden o una conclusión. Para que una resolución judicial sea válida, debe respetar ciertos requisitos y cuestiones formales. Por lo general, se debe incluir en la resolución el lugar y la fecha de emisión, los nombres y las firmas de los jueces que la emiten y un desarrollo sobre la decisión.

Por lo anterior menciona podemos decir que estas resoluciones mencionan lo ha decidido el órgano jurisdiccional respecto a una cuestión judicial, y estas deben de ser claras para las partes, es por ello que la claridad, es de gran importancia ya que tiene la finalidad de comunicar, o expresar de manera legible a las partes la decisión que se ha tomado respecto a un proceso judicial.

En este proceso judicial en estudio si se cumplió con la claridad de las resoluciones, tanto como los autos y las sentencias, fueron claras para ambas partes y además siempre se manifestaron indicándoles cuales eran los actos procesales que se estaban llevando a cabo en todo el proceso.

- **Análisis de la Pertinencia de Los Medios Probatorios**

Lazo (2013) arguye que “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.”

Así como los medios probatorios deben de acreditar los hechos que se fundamentan por las partes, estos medios probatorios deben de ser pertinentes, es decir crear convicción en el juez y que además estas no hayan sido alteradas por la parte que lo está presentado.

En el proceso que se estudió, los medios de prueba si fueron pertinentes, estos fueron presentados por la parte demandada en la etapa postulatoria con anticipación y adjuntándose todo lo que iba de acuerdo a la pretensión que estaba en la demanda, mas no abarcando otros asuntos que nos e mencionaban, de la misma manera se presentó por la parte demandada los medios de prueba en su contestación de la demanda, tan solo centrándose en la cuestión del proceso.

- **Análisis de la Aplicación del Derecho Del Debido Proceso**

Para saber cómo se da la aplicación del debido proceso debemos primero de tener un concepto claro del debido proceso, es por ello que mencionamos a Terrazos (s.f.) que cita a Bernadís (1995) que nos dice que el debido proceso en su “dimensión formal o procesal hace referencia a todas las formalidades y pautas que garantizan a las partes el adecuado ejercicio de sus derechos, pues, dichas reglas o pautas están previamente establecidas y

permitirán que el acceso a un proceso o procedimiento, y su tramitación no sea formalmente irregular. Además, dichas pautas o reglas no sólo son requisitos mínimos, sino que estos resultan exigibles por los justiciables.”

Agregando a esto Bustamante (2001) nos dice que desde el punto de vista sustancial el debido proceso “es aquella que exige que todos los actos de poder, ya sean normas jurídicas, actos administrativos o resoluciones judiciales, sean justas, esto es, que sean razonables y respetuosos de los derechos fundamentales, de los valores supremos y demás bienes jurídicos constitucionalmente protegidos”

Teniendo en cuenta ello podemos decir que la aplicación del debido proceso se da en todo proceso judicial mediante las formalidades que siguen cada una de las partes y también las pautas que están dentro de nuestro ordenamiento jurídico, las sirven para que cada una de las partes ejerzan su derecho a la justicia y un mejor acceso a ella, sin tener ningún tipo de irregularidades. Así mismo el debido proceso, para que sea aplicado correctamente se necesita de principios los cuales nos sirven como directrices los cuales nosotros vamos a tomar en cuenta para ejercer nuestro derecho y acceso a un proceso judicial sin inconvenientes. Los principios aplicados en este proceso judicial son los siguientes: Principio de Tutela Jurisdiccional Efectiva por parte del demandante, Principio del Derecho a la defensa por parte del demandado, Principio de Celeridad ya que hubo una audiencia juzgamiento anticipado, Principio de Oralidad que siempre está presente en los procesos laborales, Principio de la Primacía de la Realidad que siempre está conectado con la desnaturalización del contrato.

- **Análisis de la Calificación Jurídica**

La calificación jurídica viene a ser según Mendoza (s.f.) “la determinación del tipo de procesamiento que se aplicará. Con datos aproximativos obtenidos “al paso”, y la exigencia de un diagnóstico sobre la marcha, no puede realizarse una calificación jurídica correcta en casos difíciles. Por tanto, en el contexto de velocidad del proceso inmediato no es posible realizar una calificación jurídica definitiva en casos difíciles; por tanto, su procesamiento no debe ser el apurado proceso inmediato.”

Es decir que la calificación jurídica es la determinación del hecho el cual es materia de conflicto, si está tipificado o prescrito en la norma jurídica y que por ende necesita tener un proceso que sancione dicho hecho. En este proceso judicial se observó que los hechos giran en torno a la desnaturalización de contrato que sufrió el demandante en su contrato verbal que empieza desde el 02 de marzo del 2016 al 31 de mayo del 2016 luego de ello desde el 01 de julio hasta el 31 de agosto del 2016 y por ultimo desde el 01 de octubre del 2016 hasta la fecha de la demanda (31 de marzo de 2017); con todos estos hechos se puede acreditar que la demandante tiene un vínculo laboral, además el demandante tenía trabajos por tarea, que es jurídicamente auténticos contratos de trabajo, pero para entidad demandada es un contrato temporal.

Por lo tanto, podemos decir que este proceso judicial en estudio si cumple con la calificación jurídica de los hechos, ya que la desnaturalización de contratos está determinada dentro de la norma jurídica laboral, y esta también tipificada en la constitución, y por ello este hecho tiene un proceso el cual ampara el derecho del trabajador y sanciona a la entidad demandada.

VI. CONCLUSIONES

De todo el proceso judicial que hemos estudiado, se puede inferir y concluir que la desnaturalización de contrato no tiene una definición concreta dentro de nuestro ordenamiento jurídico, pero desde mi punto de vista se puede decir que la desnaturalización es una figura jurídica que suele darse en el aspecto laboral, en los contratos de trabajo, ya que estos contratos con el pasar del tiempo pueden perder uno de los elementos del contrato y puede desnaturalizarse este contrato.

En la desnaturalización de contrato se tiene en cuenta siempre el principio de la primacía de la realidad la cual está dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral, en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 04, que nos explica que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y si has a tiempo indeterminado pues puede ser de manera verbal, tal como pasa en el proceso de estudio tenemos un contrato de manera verbal a plazo indeterminado y por la primacía de la realidad se presume la existencia de un contrato de trabajo. A que tener en cuenta que, en la primacía de la realidad, si hay un conflicto entre la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, siempre se va a priorizar lo primero, es decir la realidad y se establece la existencia de una relación laboral entre el trabajador y el empleador, así se protegerá los derechos laborales del trabajador.

En el proceso judicial que se estudió, también hemos observado que ha dado el juzgamiento anticipado el cual se basó en el principio de celeridad y economía procesal, pero a que tener en cuenta que solo en los procesos laborales se da esta figura jurídica, solo si se configura que la cuestión controvertido solo es de derecho, si es así, se produce

el juzgamiento anticipado consultado a ambas partes y teniendo en cuenta lo que se establece en el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal Laboral N°29497.

Respecto a los plazos procesales, el cumplimiento de los plazos en este proceso judicial, se dio de manera efectiva en toda la primera instancia, incluso se llevó de manera anticipada la audiencia de juzgamiento, teniendo en cuenta la celeridad. En la segunda instancia podemos decir que en el traslado del expediente hubo mucha demora, fueron 10 días de demora, donde ambas partes tenían que esperar.

Respecto a la claridad de las resoluciones, todas las resoluciones que se ha observado y teniendo en cuenta dentro de este proceso judicial se ha comunicado de la mejor manera a las partes, haciendo todo sea legible y claro, sin poner muchas palabras jurídicas, y utilizando más palabras técnicas que ambas partes han entendido.

Respecto a la pertinencia de los medios probatorios, podemos decir que cada medio probatorio en este proceso judicial, fue valorado y pertinente de acuerdo al proceso judicial que se estaba observando y también de acuerdo a la petición del demandante y de acuerdo a la contestación de la demanda del demandado, ellos ofrecieron sus medios de prueba dentro de la audiencia de juzgamiento.

La aplicación del debido proceso, en este proceso judicial estudiado, se observó con todos los principios invocados en todos el proceso, es por ello que delimitamos cuidadosamente cada principio que ambas partes realizaron, como el demandante que en este caso si tuvo una tutela jurisdiccional efectiva, por otro lado el demandado tuvo el derecho a la defensa que también es un principio procesal, y sobre todo el principio de la primacía de la realidad la cual siempre tiene conexión con la desnaturalización de contratos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrigo Campos, A. (2017). Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana- 2016. (Tesis de Titulación). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22805/Abrigo_CAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alcarcon, L. (2006). El Derecho Procesal Laboral. Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos35/derecho-procesal-laboral/derecho-procesal-laboral.shtml#princip>
- Barranco, M. (2017). Sobre la claridad del lenguaje en las sentencias de la suprema corte de justicia de la nación en México. (Tesis para obtener grado de magister). Recuperado de: http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/66173/Tesis_maestr%C3%ADa_cesar_bc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bonilla E., Hurtado J. y Jaramillo C. (2009). *La investigación*. Aproximaciones a la construcción del conocimiento científico. Colombia: Alfaomega.
- Borrel, M. (2006). Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. México: Sista.
- Castillo, Y. (2011). El Contrato de Trabajo. Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos89/el-contrato-trabajo/el-contrato-trabajo.shtml>
- Cárdenas Alarcón, M. (2017) Desnaturalización de los Contratos por la Modalidad de Terceros en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016. (Tesis

- de Titulación). Recuperado de:
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1405/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200083.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chavesta, S. (2009). Contrato de Trabajo (Elementos). Recuperado de:
<https://www.monografias.com/trabajos75/contrato-trabajo-elementos/contrato-trabajo-elementos.shtml>
- ConceptoDefinición.com. (2019). Definición de Juzgado. Recuperado de
<https://conceptodefinicion.de/juzgado/>
- Gamarra, L. (2012). Los fundamentos del proceso laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Recuperado de: http://aempresarial.com/web/revitem/4_13896_42202.pdf
- Horacio, J. (2009). La congruencia procesal. X Congreso Nacional de Derecho Procesal Garantista. Recuperada de
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/09/29/la-congruencia-procesal/>
- Jara, J. (2018). Desnaturalización de contratos en el sector público. Recuperado de:
<https://legis.pe/desnaturalizacion-contratos-sector-publico/>
- Mora Rosas, A. (2014). El debido proceso, la falta de pertinencia y eficacia en la utilización de los medios probatorios en materia civil. (Tesis de Titulación) Recuperado de: <file:///C:/Users/DELL/AppData/Local/Temp/pertinencia-en-los-medios-probatorios.pdf>
- Mercado Murguía, M. (2017). *Proceso de Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios, Desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios y Reposición*. (Tesis Magisterial) Recuperado de:

[http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7034/J7.0316.SE.pdf?
sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7034/J7.0316.SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Orredo, J. (s.f.) Teoría de la Prueba. Recuperado de:

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b4322f8046e1189b99489944013c2be7/Teor%C3%ADa+de+la+prueba.pdf?MOD=AJPERES>

Oviedo, L. (2008). Fijación de Puntos Controvertidos. [Mensaje de un Blog] Recuperado de:

<http://catedrajudicial.blogspot.com/2008/09/fijacin-de-puntos-controvertidos.html>

Pérez, J. (2017). Definición de debido proceso. Recuperado de:

<https://definicion.de/debido-proceso/>

Pérez, J y Merino, M. (2014). Definición de Resolución Judicial. Recuperado de:

<https://definicion.de/resolucion-judicial/>

Salas Vega, M. (2018). La Universalización del Debido Proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho. (Tesis de Investigación) Recuperado de:

file:///C:/Users/DELL/AppData/Local/Temp/TESIS_MILAN-IGNACIO-SALAS-VEGA.pdf-DEBIDO-PROCESO-1.pdf

Salazar Pacheco, O. (2017). La Desnaturalización de los Contratos Modales en las Empresas del Estado por Fraude en la Contratación: Caso Epsel S.A. Lambayeque 2000- 2012. (Tesis Magisterial) Recuperado de:

<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2334/BC-TES-TMP-1210.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Serra, A. (2003). *Doctrina, Legislación y Jurisprudencia. Primer Curso*. México: Editorial Porrúa.

Significados.com. (2017). Qué es Idóneo. Recuperado de <https://www.significados.com/idoneo/>

ANEXOS

ANEXO 1. EVIDENCIA PARA ACREDITAR LA PRE- EXISTENCIA DEL

OBJETO DE ESTUDIO: PROCESO JUDICIAL

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 00342- 2017- 0-0201- JR- LA- 01
MATERIA : POR DEFINIR
JUEZ : C
ESPECIALISTA : D
EMPLAZADO : PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE B,
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE B,
DEMANDANTE : A

SENTENCIA

RESOLUCION N° 05

Huaraz, veintidós de mayo

De dos mil diecisiete.-

VISTA; La presente causa laboral, signada con el número **00342-2017-0-0201-JR-LA-01**, seguido por “A” contra la “MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE B”, sobre: **Desnaturalización de contratos verbales, celebración de contrato a plazo indeterminado, inscripción en el libro de planillas y otorgamiento de boletas de pago;** tramitado en la vía ordinaria laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

- **De la demanda:** De fojas 21 a 31 aparece la demanda, en la que la accionante indica que con fecha 01 de marzo del 2016, ingresó a prestar sus servicios personales, subordinados y remunerados a favor de la entidad demandada, desempeñándose como

obrero de serenazgo, mediante contratos verbales, para realizar trabajos por tareo; habiendo desempeñado dicha labor en forma interrumpida: El **primer periodo**, del 01 de marzo del 2016 hasta el 31 de mayo del 2016; el **segundo periodo**, del 01 de julio del 2016 al 31 de agosto del 2016 y el **tercer periodo** del 01 de octubre del 2016 hasta la actualidad (31 de marzo del 2017); indica que los contratos celebrados con la entidad demandada - contratos verbales – trabajos por tareo, jurídicamente son auténticos contratos de trabajo, en la medida que en la relación contractual han concurrido los elementos que configuran un contrato de trabajo como son: La prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración; asimismo indica que ha superado el periodo de prueba, consecuentemente adquirió la protección legal establecida en el D.L. N° 728. Que, mediante Resolución N° 01 de fecha 03 de abril del 2017, de fojas 32 a 33, se declara inadmisibles las demandas, y se concede al demandante cinco días para que subsane las omisiones anotadas; es así que mediante escrito de fecha 05 de abril del 2017, la demandante subsana las omisiones y consecuentemente, mediante Resolución N° 02, de fecha 06 de abril del 2017, a fojas 38 a 41, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la entidad demandada con citación a su procurador y se programa audiencia de conciliación.

- **Audiencia de Conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación, con la asistencia de las partes, conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 63 a 64, después de la deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se precisaron las pretensiones materia de juicio. Se emitió la Resolución N° 04, por la que se tiene por apersonado a la demandada, por contestada la demanda, por ofrecidos los medios probatorios que se indica.

- **Juzgamiento Anticipado:** Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, **se dispuso** el Juzgamiento Anticipado del Proceso; quedando la presente 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 hubiera los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social. Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a

la demandada, a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de defensa que la ley le franquea

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 los 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 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”*; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond - como: *“(…) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. 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 oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, 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 probatoria 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 N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes 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 tiene 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: DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); ii) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por su contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho. a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 – Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye

uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual — cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente

que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.

EN EL CASO CONCRETO: Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación, a lo que además, esta juez suscrita se hallaba plenamente habilitada debido a las pretensiones demandadas: Desnaturalización de contratos verbales, celebración de contrato a plazo indeterminado, inscripción en el libro de planillas y otorgamiento de boletas de pago; aunado a que la parte demandada ha ofrecido los mismos medios probatorios ofrecidos por la parte actora, situación por la que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento.

OCTAVO: RESPECTO AL RÉGIMEN LABORAL DE LA DEMANDANTE Y LA COMPETENCIA DEL JUZGADO

De la demanda presentada se observa que la demandante señala que venía prestando sus servicios durante tres periodos interrumpidos; El **primer periodo**, del 01 de marzo del 2016 hasta el 31 de mayo del 2016; el **segundo periodo**, del 01 de julio del 2016 al 31 de agosto del 2016 y el **tercer periodo** del 01 de octubre del 2016 hasta la actualidad (31 de marzo del 2017), como agente de serenazgo a pie de la Municipalidad Provincial de Huaraz. Debe precisarse que la actor petitiona la desnaturalización de sus contratos verbales, celebración de contrato a plazo indeterminado, registro en el libro de planillas y otorgamiento de boletas de pago; en ese sentido, teniendo en cuenta que la competencia

que confiere el artículo 2° de la Ley N° 29497 a los Juzgados Especializados de Trabajo para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral; este Juzgado, considerando que desde la fecha de inicio de labores se encontraba en vigencia la Ley N° 27972 que en su artículo 37, segundo párrafo establece que: *“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”*, estima que resulta competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

NOVENO: PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, FACILITACIÓN PROBATORIA

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles y aun cuando no se han suscrito pero se ha mantenido el vínculo laboral entre las partes, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la **primacía de la realidad** el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que

ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que *“en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.* Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el **Principio de Continuidad** que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez que sostiene: *“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”.*

El accionante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del **principio de facilitación probatoria** contemplada en la Ley 29497, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, **en virtud de esta presunción, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio, para presumir que existía una relación de trabajo**

con el beneficiario del servicio, asumiéndose entonces, la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo esta regla no debe ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la casación Laboral N° 14440-2013-Lima.

DÉCIMO: DE LOS CONTRATOS VERBALES

Los contratos son acuerdos de voluntades y pueden tomar diversas formas. La forma contractual es el medio a través del cual se exterioriza el consentimiento de las partes. La voluntad de contratar puede mostrarse a través de hechos o actos concluyentes. El contrato verbal es perfectamente válido excepto en los casos en los que la ley obligue a realizarlo en forma escrita, quedan perfeccionados, con el consentimiento oral de las partes.

En el presente caso la actora aduce haber celebrado contratos verbales con el demandado es así que la pretensión materia de juicio se encuentra circunscrita en la desnaturalización de contratos verbales.

DÉCIMO PRIMERO: EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS

En el presente caso a fin de que no quede duda de la relación laboral generada, se procederá a analizar y determinar si en los servicios prestados existieron los elementos del contrato de trabajo. Cabe añadir que se ha establecido que el demandante presto servicios durante tres periodos interrumpidos, aclarando que durante los tres periodos la demandante presto servicios para la demandada en el mismo cargo – sereno a pie y mediante contratos verbales; siendo ello así; se hace el análisis en conjunto:

- En cuanto a la **prestación personal del servicio** tenemos las fotografías de fojas 2 a 3 en las que se ve a la demandante vestido con el uniforme de sereno municipal, además se debe considerar el hecho de que la demandada en su contestación de demanda, no ha negado o puesto en duda la prestación personal del demandante, mas por el contrario

ha reafirmado dicha prestación, indicando que la demandante fue contratado para la demandada mediante un contrato civil, durante el periodo demandando; de lo que se puede extraer que existió una verdadera **prestación personal del servicio**.

- En cuanto a la **subordinación**, considerando que ésta se manifiesta, también, con la provisión de materiales e indumentaria necesarias para el realización de las labores, en este caso, de las fotografías de fojas 2 a 3; se aprecia a la demandante vistiendo uniforme de sereno municipal, con el logo de la institución edil, por lo que podemos concluir que el demandante no tenía libertad de elegir su vestimenta ya que debía utilizar el uniforme, constituyéndose así en parte de la subordinación; así mismo este elemento se evidencia del informe que la demandante presento al Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, conforme constan a folios 07 y 08, en donde en el puto 1 y 2 se indica lo siguiente. *“Primer punto. Ingresar al servicio debidamente uniformado; en segundo punto; Al inicio y termino del servicio, efectuar las acciones de verificación conveniente en la entrega de equipos, chalecos, radios y otros accesorio del servicio”*, este último hace colegir que las herramientas de trabajo eran proporcionadas por la entidad edil; asimismo, la subordinación se manifiesta con el control de la entrada y salida del personal, en ese sentido, se tiene la documental de fojas 17 a 19, consistente en el registro de entrada y salida, de fecha 07, 11 y 12 de julio del 2016, en la que figura la demandante, lo que lleva a concluir que la demandante registraba su ingreso y salida diariamente; asimismo se debe considerar que la demandada incluyó a la demandante dentro de la estructura de la entidad para realizar labores de naturaleza permanente como son las de sereno municipal que es una de las funciones legales de las entidades ediles. Siendo ello así se determina que la **subordinación técnica, jerárquica y legal**, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente.

- Por último, se verifica igualmente la **subordinación económica**, que viene a ser a su vez, el elemento de la **contraprestación abonada por la emplazada (remuneración)**; conforme se evidencia de los cheques de fojas 9 a 13, correspondiente de los meses de agosto, noviembre diciembre del año 2016 y de los meses de febrero y marzo del 2017; así como de los recibos por honorarios electrónicos de fojas 14 a 16, correspondiente a los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2016, en ese entendido la demandante **percibía una contraprestación** por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor, los cuales eran abonados en forma mensual por la emplazada; siendo su remuneración la suma de S/.1000.00 soles mensuales.

DÉCIMO SEGUNDO: DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL

Que, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos verbales, se debe entender que la accionante ha tenido una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido durante los siguientes periodos: El **primer periodo**, del 01 de marzo del 2016 hasta el 31 de mayo del 2016; el **segundo periodo**, del 01 de julio del 2016 al 31 de agosto del 2016 y el **tercer periodo** del 01 de octubre del 2016 hasta la actualidad (31 de marzo del 2017)

DÉCIMO TERCERO: DEL REGISTRO EN EL LIBRO DE PLANILLAS DE TRABAJADORES Y LA ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO

En cuanto a la **incorporación al Libro de Planillas**, tenemos que en el artículo 1 concordante con el artículo 3° y 13° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, establece que: *“Los empleadores cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y*

socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo (...).”; asimismo de los documentos aportados al proceso y lo afirmado por las partes, se tiene que la demandada no ha registrado a la demandante en los libros de planillas ni le ha otorgado boletas de remuneraciones, y habiéndose determinado en autos que se ha desnaturalizado los contratos de la demandante durante los siguiente periodos: Del 01 de marzo del 2016 hasta el 31 de mayo del 2016; del 01 de julio del 2016 al 31 de agosto del 2016 y del 01 de octubre del 2016 hasta la actualidad (31 de marzo del 2017); corresponde a la demandante ser incluida a planillas por parte de su empleadora, **por lo que se le debe incluir al accionante en libro de planillas bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado con todos los derechos que dicho régimen contempla, además de que se debe proceder a la entrega de las boletas de pago respectivas.**

DÉCIMO CUARTO: Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos

argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

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 a nombre de la Nación, la señora Juez del **PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ:**

FALLA:

1. DECLARANDO **FUNDADA** la demanda interpuesta por **BETANZOS CALDERÓN ROCIO INES** contra **LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ** sobre

DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS VERBALES, CELEBRACION DE CONTRATOS A PLAZO INDETERMINADO, INSCRIPCIÓN EN EL LIBRO DE PLANILLAS y OTORGAMIENTO DE BOLETAS DE PAGO.
2. Se DECLARA **DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS** celebrados en los siguientes periodos; del 01 de marzo del 2016 hasta el 31 de mayo del 2016; del 01 de julio del 2016 al 31 de agosto del 2016 y del 01 de octubre del 2016 hasta la actualidad (31 de marzo del 2017); debiendo el Municipio demandado formalizar el vínculo laboral de la demandante mediante un contrato a plazo indeterminado bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.
3. Se **ORDENA** el REGISTRO del accionante en LAS PLANILLAS DE PAGO DE TRABAJADORES, Y LA ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO.

4. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente, **ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.
5. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 00342-2017-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : POR DEFINIR
RELATOR : E
EMPLAZADO : PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUARAZ
DEMANDADO : A
DEMANDANTE : B

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO OCHO

Huaraz, catorce de junio de dos mil diecisiete.

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 de la Municipalidad Provincial de Huaraz, contra la sentencia contenida en la resolución número cinco, de fecha veintidós de mayo del dos mil diecisiete, que obra en autos de fojas sesenta y cuatro a setenta y cuatro, que resuelve: “1. DECLARANDO FUNDADA

la demanda interpuesta por A contra LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE B sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS VERBALES, CELEBRACION DE CONTRATOS A PLAZO INDETERMINADO, INSCRIPCIÓN EN EL LIBRO DE PLANILLAS y OTORGAMIENTO DE BOLETAS DE PAGO. 2. Se DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS celebrados en los siguientes periodos; del 01 de marzo del 2016 hasta el 31 de mayo del 2016; del 01 de julio del 2016 al 31 de agosto del 2016 y del 01 de octubre del 2016 hasta la actualidad (31 de marzo del 2017); debiendo el Municipio demandado formalizar el vínculo laboral de la demandante mediante un contrato a plazo indeterminado bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. 3. Se ORDENA el REGISTRO del accionante en LAS PLANILLAS DE PAGO DE TRABAJADORES, Y LA ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO; con lo demás que contiene”.

II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

El recurso de apelación interpuesto por el emplazado – Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huaraz – tiene como fundamentos, los siguientes agravios:

a) Que, la sentencia incumple con el requisito de motivación adecuada y suficiente, pues la decisión no se sustenta en la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados en el proceso. b) Que, se debe tomar en cuenta que los contratos verbales celebrados son contratos perfectamente válidos, quedando perfeccionado con el consentimiento de las partes. c) No se ha realizado un análisis de los fundamentos expuestos en la contestación de la demanda, por cuanto se encuentra acreditado que la actora no ha mantenido contrato alguno, es decir estaba contratada bajo contratos de forma verbal o denominados servicios no personales. d) La demandante no ha

demostrado con documentación fehaciente el registro de entrada y salida, así como tampoco ha demostrado haber estado bajo el mando o dirección de un servidor o funcionario público.

III. CONSIDERANDOS

PRIMERO: Que, el Juez, de acuerdo a lo consagrado en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente proceso, deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses, eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. -

SEGUNDO: De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*-, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

TERCERO: Que, respecto al agravio a) *Que, la sentencia incumple con el requisito de motivación adecuada y suficiente, pues la decisión no se sustenta en la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados en el proceso.* Al respecto, este colegiado, después de haber realizado un análisis minucioso a la sentencia materia de impugnación ha llegado a determinar que la sentencia se encuentra arreglada a ley y

consecuentemente está dentro de los cánones de motivación expuestas por el Tribunal Constitucional, los mismos que han sido valorados en la sentencia impugnada; para ello resulta necesario indicar que el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 03433-2013-PA/TC – Lima, prescribe que el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que los órganos judiciales expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. A mayor abundamiento, el Tribunal Constitucional, en distintos pronunciamientos, ha establecido que el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones judiciales no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso.

CUARTO: En el expediente N° 3943-2006-PA/TC el Tribunal Constitucional, ha sostenido que el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado en los siguientes supuestos: “a) inexistencia de motivación o motivación aparente; b) falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa; c)

deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica; y, d) la motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Siendo ello así, el agravio expuesto por la entidad demandada no puede ser amparado.

QUINTO: Que, en cuanto al agravio *b) **Que, se debe tomar en cuenta que los contratos verbales celebrados son contratos perfectamente válidos, quedando perfeccionado con el consentimiento de las partes.*** En cuanto a este fundamento se debe tener en cuenta que en la legislación vigente se encuentra regido por principios, uno de los cuales, como guía rectora, es el llamado **principio de preferencia de la contratación indefinida**, que se encuentra plasmado en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97TR, al señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 cuyo artículo 23.2 establece que acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

SEXTO: Con relación al agravio *c) **No se ha realizado un análisis de los fundamentos expuestos en la contestación de la demanda, por cuanto se encuentra acreditado que la actora no ha mantenido contrato alguno, es decir estaba contratada bajo contratos de forma verbal o denominados servicios no personales.*** Este fundamento esgrimido por la entidad demandada tiene estrecha relación y consonancia con el considerando anterior, toda vez que si bien no se han ofrecido como medios de prueba los contratos, en los

hechos se ha mantenido una relación laboral, que a criterio de este colegiado, es de naturaleza indeterminada; puesto que los medios probatorios que obran de fojas dos a veinte denotan una relación laboral a plazo indeterminada encubierta.

Siendo ello así, este agravio tampoco puede ser amparado.

SÉPTIMO: Finalmente, en cuanto al agravio *d) La demandante no ha demostrado con documentación fehaciente el registro de entrada y salida, así como tampoco ha demostrado haber estado bajo el mando o dirección de un servidor o funcionario público.* Este agravio sustentado por el apelante ha quedado desvirtuado con los fundamentos establecidos en el considerando anterior, si bien la entidad demandada indica que la demandante no ha demostrado con documentación fehaciente, también es cierto que la documentación presentada por la accionante acreditan una relación laboral encubierta, situación que la entidad demandada no ha desvirtuado en ninguna etapa del proceso.

OCTAVO: Que, atendiendo a los considerandos establecidos precedentemente, esta sala de manera unánime ha llegado a la conclusión que entre las partes ha existido una relación laboral de naturaleza indeterminada, reafirmando cada fundamento de la sentencia materia de impugnación por encontrarse arreglada a ley, al derecho y exaltando la dignidad humana como principio de todos los derechos fundamentales.

IV. DECISIÓN:

Por estos fundamentos, los integrantes de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash, por unanimidad, **RESUELVEN:**

CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número cinco, de fecha veintidós de mayo del dos mil diecisiete, que obra en autos de fojas sesenta y cuatro a setenta y cuatro, que resuelve: “1. DECLARANDO FUNDADA la demanda interpuesta

por BETANZOS CALDERÓN ROCIO INES contra LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE B sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS VERBALES, CELEBRACION DE CONTRATOS A PLAZO INDETERMINADO, INSCRIPCIÓN EN EL LIBRO DE PLANILLAS y OTORGAMIENTO DE BOLETAS DE PAGO. 2. Se DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS celebrados en los siguientes periodos; del 01 de marzo del 2016 hasta el 31 de mayo del 2016; del 01 de julio del 2016 al 31 de agosto del 2016 y del 01 de octubre del 2016 hasta la actualidad (31 de marzo del 2017); debiendo el Municipio demandado formalizar el vínculo laboral de la demandante mediante un contrato a plazo indeterminado bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. 3. Se ORDENA el REGISTRO del accionante en LAS PLANILLAS DE PAGO DE TRABAJADORES, Y LA ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO; con lo demás que contiene”. **Interviene en calidad de Juez**

OBJETO DE	Cumplimiento de	Aplicación de la	Aplicación del	Pertinencia de los	Idoneidad de la
------------------	------------------------	-------------------------	-----------------------	---------------------------	------------------------

**ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: GUÍA DE
OBSERVACIÓN**

ESTUDIO	plazos	claridad en las resoluciones	derecho al debido proceso	medios probatorios	calificación jurídica de los hechos
<p>Proceso ordinario Trabajo sobre desnaturalización de contratos verbales y otros- Expediente N° 00342- 2017- 0- 0201- JR-LA- 01</p>	<p>Se verifica que en el proceso laboral en estudio no se ha cumplido los plazos en algunas etapas (postulatoria y decisoria) del proceso, establecidos en la norma procesal.</p>	<p>El lenguaje utilizado son idóneos al caso y un lenguaje claro en todos su extremos, ya que no cuenta con muchos términos en latín y transmiten un mensaje preciso.</p>	<p>El debido proceso se observó de acuerdo a los principios que se aplicaron en todo el proceso, entre ellos están: El principio de tutela jurisdiccional efectiva, principio de contradicción, principio de pluralidad de instancia.</p>	<p>Los medios probatorios que se han valorado son pruebas documentarias, como: las boletas de pago, el cuaderno de asistencia de los trabajadores, también se valoró el informe que la entidad demanda presento.</p>	<p>Se vulnero en este proceso judicial el derecho al trabajo por parte de la entidad. Además, no se respecto la relación contractual y jurídico laboral que la demandante tenía con la entidad demandada.</p>

ANEXO 3

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre desnaturalización de contratos verbales y otros, en el expediente N° 00342- 2017- 0-0201- JR-LA-01; Primer Juzgado Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash -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 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.

Huaraz, 22 de febrero de 2020

Ugarte Cadillo, Nelida Gloria.

DNI: