



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO (REPOSICIÓN
POR DESPIDO INCAUSADO Y DESNATURALIZACIÓN
DE CONTRATO); EXPEDIENTE N° 00789-2014-0-1201-
JR-LA-01; JUZGADO ESPECIALIZADO TRANSITORIO
DE TRABAJO DE HUÁNUCO, DISTRITO JUDICIAL DE
HUÁNUCO, PERÚ 2018.**

**TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO Y
CIENCIA POLITICA**

AUTOR

LEÓN AQUINO, LENIN

ASESOR

Mgtr. LUIS ALBERTO MURIEL SANTOLALLA

LIMA – PERÚ

2018

JURADO EVALUADOR

Dr(a). RAMOS HERRERA, WALTER
Presidente

Mgtr. QUEZADA APIAN, PAUL KARL
Miembro

Mgtr. ZAVALETA VELARDE BRAULIO JESUS
Miembro

Mgtr. MURIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO
DTI

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por ser mi brújula en este camino de oscuridad y por ser bendición en vida.

A la Universidad:

Que me dio la bienvenida al mundo de conocimiento, las oportunidades que ha brindado son incomparables, y antes de todo esto ni pensaba que fuera posible que algún día siquiera me topara con una de ellas.

Agradezco mucho por la ayuda a mis maestros, mis compañeros, y la universidad en general por todo lo anterior en conjunto con todos los copiosos conocimientos que me otorgado.

León Aquino Lenin.

DEDICATORIA

A Familia

Mi esposa Rocío, mis hijos Alejandra, Rodrigo y Ariana; quienes han sido la base de mi formación, cada uno de ustedes ha aportado grandes cosas en mi vida, y me han ayudado a enfrentar la gran tarea de encarar a la sociedad. Les agradezco por todo, en especial por ser los principales benefactores del desarrollo de mi tesis.

A Mí Amigo

Jorge Dennis Arturo Dávila Chumpitazi, por sus enseñanzas, conocimientos, experiencias académicas y su gran amistad.

León Aquino Lenin

RESUMEN

La investigación tuvo como problema, ¿Cuál son las características del proceso judicial sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; del Distrito Judicial de Huánuco-Lima, 2018?; Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que: los cumplimientos de los plazos fueron idóneos, la claridad de los medios probatorios en las resoluciones, la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes es idóneos, así como se cumplieron las condiciones que garantizan el debido proceso, la pertinencia de los medios probatorios de los hechos expuestos en el proceso y la calificación jurídica de los hechos que se demuestran en las sentencias.

Palabras clave. Característica, reposición, despido incausado, plazos, proceso laboral.

ABSTRACT

The investigation had as a problem, What are the characteristics of the judicial process on reinstatement due to wrongful dismissal and denaturing of the contract, in file N°. 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; of the Judicial District of Huánuco-Lima, 2018?; It is of type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. Data collection was carried out from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that: compliance with the deadlines was suitable, the clarity of the evidence in the resolutions, the congruence of the controversial points with the position of the parties is suitable, as well as the conditions that guarantee due process were met, the relevance of the means of proof of the facts presented in the process and the legal classification of the facts that are demonstrated in the judgments.

Keywords. Characteristic, reinstatement, wrongful dismissal, deadlines, labor process.

ÍNDICE

Título de la tesis.....	i
Equipo de Trabajo.....	ii
Hoja de firma de Jurado Evaluador.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstrac.....	vii
Contenido.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	17
2.1. ANTECEDENTES.....	17
2.2. BASES TEÓRICAS.....	21
2.2.1. Desarrollo del contenido de instituciones jurídicas procesales	20
2.2.1.1. El derecho procesal del trabajo.....	21
2.2.1.1.1. Concepto.....	21
2.2.1.1.2. Norma Reguladora del proceso laboral.....	21
2.2.1.2. Principios del Derecho procesal del Trabajo.....	23
2.2.1.3. Primordiales cambios introducidos por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.....	25
2.2.1.4. El proceso laboral abreviado.....	27
2.2.1.4.1. Concepto.....	27
2.2.1.4.2. Regulación.....	28

2.2.1.4.3. Procedimiento.....	28
2.2.1.5. La audiencia única.....	29
2.2.1.5.1. Formalidad.....	29
2.2.1.5.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral abreviado.....	30
2.2.1.5.3. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.....	32
2.2.1.6. La prueba.....	33
2.2.1.6.1. La prueba en sentido común.....	33
2.2.1.6.2. La prueba en sentido jurídico procesal.....	34
2.2.1.6.3. Concepto de prueba para el Juez.....	34
2.2.1.6.4. La necesidad de la prueba.....	34
2.2.1.6.5. El principio de la carga de la prueba	35
2.2.1.6.6. Oportunidad de ofrecimiento de ofrecimiento de los medios probatorios...35	
2.2.1.6.7. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio.....	36
2.2.1.7. Documentos.....	36
2.2.1.8. La sentencia.....	38
2.2.1.8.1. Concepto.....	38
2.2.1.8.2. Clases de sentencia.....	39
2.2.1.8.3. Estructura de la sentencia.....	41
2.2.1.8.4. Contenido de la sentencia en el proceso laboral.....	42
2.2.1.8.5. Principios relevantes en el contenido de una sentencia.....	45
2.2.1.8.6. El principio de congruencia procesal.....	45
2.2.1.8.6.1. Concepto.....	45

2.2.1.8.6.2. Elementos para determinar la congruencia.....	46
2.2.1.8.7. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.....	47
2.2.1.8.7.1. Concepto.....	47
2.2.1.8.7.2. La fundamentación de los hechos.....	49
2.2.1.8.7.3. La fundamentación del derecho.....	49
2.2.1.8.7.4. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.....	50
2.2.1.8.7.5. La motivación como justificación interna y externa.....	51
2.2.1.9. Los medios impugnatorios.....	53
2.2.1.9.1. Concepto.....	53
2.2.1.9.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	54
2.2.1.9.3. Clases de medios impugnatorios.....	54
2.2.1.9.4. Medio impugnatorio formulado en el presente estudio.....	57
2.3. Bases Teóricas Sustantivas.....	58
2.2.2.1. Identificación de la pretensión planteada.....	58
2.2.2.2. Ubicación de la Reposición en las ramas del derecho.....	59
2.2.2.3. Ubicación de las pretensiones judicializada dentro del marco normativo nacional.....	59
2.2.2.4. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar el asunto judicializado.....	59
2.2.2.4.1. Derechos Laborales.....	59
2.2.2.4.1.1. Concepto	59
2.2.2.4.1.2. Principios del Derecho Laboral.....	60
2.2.2.4.1.3. Principio Protector.....	60

2.2.2.4.1.4. Principio In Dubio Pro Operario.....	61
2.2.2.4.1.5. Regla de la Norma más Beneficiosa.....	61
2.2.2.4.1.6. Principio de Irrenunciabilidad.....	62
2.2.2.4.1.7. Principio de Continuidad.....	62
2.2.2.4.1.8. Principio de Buena Fe.....	63
2.2.2.4.1.9. Principio de la Primacía de Realidad.....	63
2.2.2.5. El derecho del trabajo.....	64
2.2.2.5.1. Concepto.....	64
2.2.2.5.2. El Derecho al Trabajo.....	65
2.2.2.5.3. Normas que regulan el derecho del trabajo.....	66
2.2.2.6. El Contrato de Trabajo.....	67
2.2.2.6.1. Elementos.....	68
2.2.2.6.1.1. Prestación Personal.....	68
2.2.2.6.1.2. Remuneración.....	69
2.2.2.6.1.3. Subordinación.....	69
2.2.2.6.2. Clases de contratos de trabajo.....	69
2.2.2.6.3. Contratos sujetos a modalidad en el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	71
2.2.2.6.4. Causales de extinción del contrato de trabajo según en el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	75
2.2.2.6.4.1. Beneficios Sociales Bajo el Régimen Laboral de Actividad Privada Regulado por el Decreto Legislativo 728.....	76
2.2.2.6.4.1.1. Remuneración legalmente.....	76
2.2.2.6.4.1.2. Regulación.....	76

2.2.2.6.4.1.3. Beneficios Sociales.....	77
2.2.2.6.4.1.4. Concepto.....	77
2.2.2.6.4.1.5. Beneficios sociales y asignación familiar de la legislación peruana.....	78
2.2.2.6.4.1.6. Beneficios sociales remunerativos.....	79
2.2.2.6.4.2. Gratificaciones.....	79
2.2.2.6.4.2.1. Concepto.....	79
2.2.2.6.4.2.2. Cálculo del pago de las gratificaciones.....	79
2.2.2.6.4.2.3. Régimen normativo aplicable.....	79
2.2.2.6.4.2.4. Derecho de percibir gratificaciones.....	79
2.2.2.6.4.2.5. Requisitos para percibir gratificaciones.....	80
2.2.2.6.4.2.6. Gratificaciones truncas.....	80
2.2.2.6.4.3. Descansos remunerados anuales.....	80
2.2.2.6.4.3.1. Concepto.....	80
2.2.2.6.4.3.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional.....	81
2.2.2.6.4.4. Compensación por tiempo de servicio.....	81
2.2.2.6.4.4.1. Concepto.....	81
2.2.2.6.4.4.2. Regulación.....	81
2.2.2.6.4.5. Asignación familiar.....	81
2.2.2.6.4.5.1. Concepto.....	81
2.2.2.6.4.5.2. Requisitos para obtener derecho a la asignación familiar.....	82
2.2.2.6.5. Desnaturalización del Contrato de Trabajo.....	82
2.2.2.6.6. El despido.....	83
2.2.2.6.6.1. Concepto	83

2.2.2.6.6.2. Características.....	84
2.2.2.6.6.2.1. Causalidad del despido.....	84
2.2.2.6.6.2.2. Causas del despido.....	85
2.2.2.6.6.2.3. Causas justas de despido con la capacidad del trabajador.....	86
2.2.2.6.6.2.4. Causas justas relacionadas con la conducta del trabajador.....	86
2.2.2.6.6.3. Tipos de despido.....	87
2.2.2.6.6.3.1. Tipos de despido en la legislación.....	87
2.2.2.6.6.3.2. Tipos de despido incorporados por el Tribunal Constitucional.....	89
2.2.2.6.6.4. Descripción del despido en el caso concreto.....	91
2.2.2.6.6.5. La Reposición al Trabajo.....	91
2.2.2.6.6.5.1. Concepto.....	91
2.2.2.6.6.5.2. Regulación del derecho de reposición.....	92
2.2.2.6.6.5.3. Plenos Jurisdiccionales referentes al caso en estudio.....	92
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	99
III. HIPÓTESIS.....	101
IV. METODOLOGÍA.....	102
4.1. Diseño de investigación.....	102
4.2. Población y muestra.....	103
4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	103
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	105
4.5. Del plan de análisis de datos.....	107
4.5.1. La primera etapa.....	107
4.5.2. Segunda etapa.....	107
4.5.3. Tercera etapa.....	107

4.6. Matriz de consistencia.....	109
4.7. Principios éticos	111
V. RESULTADOS.....	112
5.1. Resultados.....	112
5.2. Análisis de resultados.....	118
VI. CONCLUSIONES.....	125
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	130
ANEXOS.....	145
Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre existencia del proceso judicial en estudio – transcribe la sentencia.....	146
ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos.....	177
ANEXO 3. Declaración de compromiso ético	186

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación estará referida a la caracterización del proceso sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Huánuco-Lima, 2018.

1.1. Planteamiento del Problema

La presente investigación se justifica, tomando en cuenta nuestra realidad en donde se evidencia que la sociedad reclama justicia, expresión que se puede interpretar en una solicitud de intervención inmediata de parte de las autoridades frente a hechos que diariamente trastocan el orden jurídico y social, lo cual genera desaliento no sólo en las víctimas de actos, sino también en la sociedad en su conjunto donde percibe al sistema de justicia como corrupto y cada vez desfavorable.

En el ámbito internacional.

En México según Palli, (2019) describe al despido injustificado en los países europeos: En Portugal la base jurídica de esa condición se encuentra en la Constitución misma. Según el artículo 53 de la ley fundamental portuguesa (2 abril 1976) los despidos sin motivo justificado (justa causa) o por motivos políticos o ideológicos son prohibidos. En el derecho alemán, la llamada ley de protección frente al despido (Kündigungsschutzgesetz) prohíbe el despido socialmente injustificado definido como el que no se justifica por causas vinculadas a la persona del empleado, a su comportamiento, o a las necesidades imperiosas de la empresa. La ley italiana (N° 604/1966) del 15 julio 1966 somete la validez del despido a una causa justa (giusta

causa) y la ley francesa del 13 julio 1973 (artículo L.1232-1 C. Trab.) a una causa efectiva y seria (*cause réelle et sérieuse*). Al contrario, en derecho español no existe una interdicción general del despido injustificado. La prohibición resulta de la enumeración en varios artículos del estatuto de los trabajadores (artículos 51-54) de los motivos aceptables del despido tales como: el despido por motivos objetivos; el despido disciplinario; por inaptitud; por inadaptación a la evolución del puesto de trabajo; por ausencias injustificadas. Por fin la ley británica (*Industrial Relations Act 1971*) ha introducido un derecho del empleado para que ese no sea despedido de manera injustificada (*unfair dismissal*).

En España, las principales deficiencias de la administración de justicia son la demora en los procesos, la falta de independencia, entre otras; lo que implica que las resoluciones judiciales generen grados de inseguridad sobresalientes; es por ello, que, sin una justicia celer, eficiente, independiente y fiable, difícilmente pueda hablarse de un Estado de Derecho de calidad. Sin embargo, sería injusto considerar que todo ha sido negativo, puesto que en los últimos treinta y cinco años se ha incrementado el presupuesto dedicado a la administración de justicia, se ha triplicado el número de jueces y se han reformado en innumerables ocasiones las leyes procesales y sustantivas; pese a ello, las reformas llevadas a cabo no han sido suficientes. Las mismas sensaciones negativas se perciben en la actualidad, probablemente porque las necesidades sociales se producen a un ritmo que los legisladores y sus leyes no son capaces de seguir. (Linde, 2015).

De igual manera sostiene Ladrón (2010) al indicar que el principal problema de la administración de justicia en España es la lentitud, afirma que los procesos duran demasiado tiempo y la decisión del Juez o Tribunal llega demasiado tarde; asimismo, considera que la deficiente calidad de las resoluciones judiciales es otro de los problemas en dicho país, los cuales están estrechamente relacionados con la escasez de recursos materiales y potencial humano puestos a disposición de la administración de justicia. Finalmente sostiene un deficiente marco normativo, pese a que últimamente se están produciendo reformas de gran magnitud.

Según, el artículo “Los diez mayores problemas de la justicia” en España, Marín, Miranda y Villanueva (2014), afirman que son la sobrecarga de trabajo; con una media de diez jueces por cada 100.000 personas; la falta de dependencia jerárquica en los juzgados; la lentitud en la tramitación; la escasez de recursos materiales; la politización del Consejo General del Poder Judicial, así como para los nombramientos para puestos representativos en órganos jurisdiccionales; la percepción de que la Fiscalía no es independiente; miles de sentencias por ejecutar; el pago de las tasas judiciales por los ciudadanos, y por último, que el Tribunal Constitucional (TC) se ha convertido en una cámara de tercera lectura para los grupos parlamentarios, ya que si el congreso aprueba una ley que no comparte la oposición, está la lleva al TC para intentar que sea este órgano, y no el legislador, el que dé la puntilla definitiva.

Por otro lado, en América Latina la desigualdad, el populismo y la corrupción justifica buena parte del atraso que vive hoy esta región. En el ranking anual que ordena los países más y menos corruptos del mundo según la percepción, los resultados muestran

una vez más a Venezuela en el fondo de la lista regional, quien por quinto año consecutivo viene ocupando el último lugar, mientras que Uruguay y Chile siguen liderando la región como los menos corruptos. El tamaño de los países es un factor que puede incidir, aunque no es algo forzosamente extrapolable, pues países grandes, con sistemas federales, como México, Brasil y Argentina tienen instituciones que funcionan muy bien, pero en cambio, los países pequeños suelen ser más regulares, aunque en muchos también hay cierto grado de corrupción (Infobae, 2017).

En este sentido, Carrillo (s.f) considera que, para superar el autismo característico de los poderes judiciales en América Latina, se necesitan dosis ilimitadas de voluntad política en los líderes de las reformas judiciales, hoy ausentes o intermitentes en la fase reciente de reforma. Claro está que no es posible creer en soluciones mágicas, aplicables a todos los países de la región. Los diferentes contextos socioeconómicos y políticos determinan el tipo de contenido y estrategia de implementación de la reforma de la justicia más adecuada para cada país. Por ello, lo más importante es mirar el futuro con una visión clara de cuál es la contribución que se espera de las instituciones judiciales para el desarrollo de los países y actuar de conformidad con esa convicción. El camino se ha abierto y el tránsito hacia sistemas de justicia más eficientes y equitativos se ha despojado de la indiferencia que castigó la provisión del servicio de la justicia durante muchas décadas.

Sin duda, debemos reconocer que estamos en un momento de cambios, afirma Correa. La mayor parte de los países de América Latina han intentado o decidido cambiar el modo de gobierno de sus poderes judiciales y como parte de sus transiciones a la democracia argentina, El Salvador, Panamá, Perú, Costa Rica, Colombia, Paraguay y

Ecuador han cambiado sus Constituciones para crear “Consejos de la Magistratura” destinados a gobernar sus ramas judiciales, siguiendo el modelo europeo de la posguerra. Por su parte, Guatemala, Honduras, Chile y Nicaragua han discutido proyectos similares de Reforma Constitucional. En cambio, Uruguay al recobrar la democracia suprimió el Consejo de Gobierno Judicial. Un número similar de países han cambiado su Constitución para garantizar que un porcentaje de su presupuesto público vaya al Poder Judicial, estableciendo, la capacidad de los Consejos de la Magistratura de administrar dichos fondos (Correa, s.f).

Es así que, recientemente, en América Latina se ha implementado una visión de los presupuestos por resultados, lo cual supone que los indicadores de eficiencia deben variar, pues ya no basta con que se midan los resultados por el número de casos resueltos, sino que a ello se debe agregar un análisis de la calidad de las decisiones y de la satisfacción ciudadana con la administración de justicia. Además, el presupuesto por resultados exige que no se gaste simplemente el dinero recibido, sino que se gaste bien, esto es, logrando los objetivos formulados (Filc y Scatascini, citado por Benavides, Binder y Villadiego, 2016).

Con respecto a Chile, se suele afirmar que su sistema judicial es uno de los menos corruptos de América Latina; sin embargo, existe desigualdad para el acceso a la justicia de los sectores pobres, quienes tienen la percepción de que el sistema judicial y cada uno de sus actores principales, ya sean jueces, abogados o policías, son corruptos y actúan discriminando en contra de los pobres. La corrupción judicial es uno de los principales factores que atentan en contra del igual acceso a la justicia y de la tutela de los derechos de los sectores más desprotegidos (Correa, s.f).

Por otro lado, en Venezuela, Josco (s.f) afirma que el país atraviesa una crisis en el sistema judicial, debido a la sobrecarga de los tribunales, el alto costo al acceso, y un factor más importante aún, que la ciudadanía no confía en el sistema legal. Aproximadamente 85% de la población carece de acceso a una justicia, a la que percibe como ajena, hostil, impagable e incomprensible, hay miles de expedientes esperando sentencia, procedimientos arcaicos y a menudo concentrados en instalaciones precarias. Por otro lado, aunque evidentemente no se puede culpar al sistema judicial de la crisis de gobernabilidad que atraviesa el país, las consecuencias políticas se ven magnificadas por la reducida credibilidad del Poder Judicial como instancia confiable, válida e independiente para procesar los reclamos y las demandas de la ciudadanía. Por su parte, en Colombia las principales deficiencias son la reducción institucional, el desconocimiento o falta de atención de los conflictos, y problemas administrativos y políticos, tales como; la falta de presupuesto, la inoperatividad interna de los juzgados, la engorrosa estructura procesal, la incapacidad de los operadores, la congestión, la falta de acceso, la desconfianza de la ciudadanía, la militarización y la politización, y, como consecuencia de ello, la impunidad, las cuales son consideradas como las principales causas de una profunda crisis de legitimidad que aqueja a la rama jurisdiccional desde hace varias décadas (Serrano, 2011).

En el ámbito nacional.

Fernández, (2017) respecto a la reposición laboral manifiesta:

“La reposición es una medida destinada a extinguir los efectos lesivos como consecuencia de la configuración de un despido ilegal. Esta decisión se encuentra

contenida en un pronunciamiento emitido por la autoridad judicial o el Tribunal Constitucional en los procesos de amparo. Esta figura no solo se agota en el buscar la restitución del vínculo laboral cual fuere suspendido, sino en el pago de las remuneraciones devengadas por el periodo durante el cual el trabajador no percibió remuneración alguna, medida accesoria dispuesta junto con la orden de reposición. (...). La reposición no solo busca la eliminación de los efectos del despido sin causa justa, sino, además, la afirmación del carácter continuado de la relación laboral, constituyendo una manifestación del ejercicio del principio de continuidad donde las relaciones laborales tendrán permanencia en el tiempo a pesar de los posibles sucesos o eventos que puedan suscitarse durante el transcurso de la misma, evitando el término de dicho vínculo. Esta figura se ubica en nuestro ordenamiento jurídico laboral como consecuencia de la configuración de uno de los supuestos de despido nulo establecidos en el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sin embargo, no solo es dispuesto en las demandas de reposición, sino ante los despidos fraudulentos e incausados”.

El Perú actualmente atraviesa una crisis en la administración de justicia, debido a que magistrados y funcionarios públicos se encuentran involucrados en actos de corrupción, los cuales vienen siendo materia de investigación, generando, lógicamente, menos credibilidad y confianza por parte de la población del trabajo ejercido por ellos, así tenemos: La administración de justicia en el Perú muestra una clara deficiencia desde el momento en que un ciudadano trata de acceder al proceso para poder hacer valer sus derechos. Esto tiene como consecuencia que la mayoría de la población perciba negativamente a los órganos jurisdiccionales, generando un

resquebrajamiento en la institucionalidad que este poder debería ostentar. (Bazán y Pereira, s.f).

El informe denominado “La justicia en el Perú” considera cinco grandes problemas de la administración de justicia, los cuales son: el alto índice de provisionalidad de los jueces, significando una importante amenaza para la independencia e imparcialidad en la función jurisdiccional; la gran sobrecarga procesal, aproximadamente cerca de 200,000 expedientes cada año incrementan dicho factor; la demora en los procesos judiciales; el reducido presupuesto institucional, que si bien es cierto en los últimos diez años se ha incrementado, resultan insuficientes para prestar el servicio en forma idónea; y por último, la elevada cifra de sanciones a los magistrados, tal es así que entre el año 2011-2015 el Consejo Nacional de la Magistratura ha atendido 662 denuncias, las cuales han derivado en 129 destituciones a magistrados del Poder Judicial. Por su parte, la Oficina de Control de la Magistratura ha impuesto un total de 14,399 sanciones, de las cuales 6,274 fueron dirigidas a jueces. (Gaceta Jurídica, 2015).

Asimismo, Herrera (2014) sostiene que: “el sistema de administración de justicia pasa por un momento crítico; la negativa percepción ciudadana sobre la transparencia de las principales instituciones que lo conforman ponen en entredicho la consecución de la seguridad jurídica y la justicia pronta que defiende, pese a que éstas entidades realizan muchos esfuerzos, mediante proyectos propios o auspiciados por la cooperación internacional para mejorar sus actividades y, por ende, la calidad de su servicio. Es por ello, que resulta fundamental entender las interrelaciones del sistema e identificar los aspectos críticos que afectan el servicio y sobre los cuales podría construirse una estrategia de calidad, basada necesariamente en el compromiso y el

respaldo de los líderes de las entidades en cuanto a la implementación de una política nacional de calidad en la administración de justicia”.

Es así, que, en el 2003, se crea la Comisión Especial para la Reforma Integral de la Administración de Justicia CERIAJUS con la finalidad de elaborar el Plan Nacional que contenga una propuesta global y concertada de reforma del sistema de justicia, y posterior a ello se han elaborado diversas propuestas legislativas para la reforma del sistema judicial, así como planes operativos por parte del Ministerio de Justicia y el Poder Judicial. (Ceriajus, 2004).

En el 2016, la Presidencia del Consejo de Ministros, elaboró el informe “100 días, avances y logros de gobierno” destacando lo siguiente en el sector justicia:

Se logró la reapertura del Registro Único de Víctimas, para determinar e identificar a los beneficiarios civiles, militares y policías del Programa de Reparaciones Económicas, cuyas solicitudes hayan sido presentadas ante el Registro Único de Víctimas a partir del 01 de enero de 2012. Estas reparaciones serán cubiertas con recursos del MINJUS. Asimismo, se amplió la asistencia legal gratuita para víctimas en situación de vulnerabilidad, a través del Servicio de Defensa, para lo cual se inauguró tres Centros de Asistencia Legal Gratuita (ALEGRA), ubicado en Chimbote, Puerto Maldonado y Jaén. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2016).

En el ámbito local:

En Lima, Concha Valencia, C (2014) en su tesis titulada. Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional:

“La reposición por despido incausado y fraudulento en esta investigación nos hace entender; La Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), Ley N° 29497, establece que, en proceso abreviado laboral, el juez de Trabajo es competente para conocer la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única (Art. 2.2.). Esta nueva disposición legal ha originado diversas interpretaciones en relación con el tema que nos ocupa. Por un lado, algunos consideran que esta disposición legal define la discusión existente y estaría otorgando competencia al juez laboral para el conocimiento de las demandas en las que se solicita la reposición por despido incausado o despido fraudulento. Así, se encontraría la solución a la problemática existente en aquellos justiciables que, luego de acudir en vía de amparo invocando la existencia de alguno de estos dos tipos de despido, sus respectivos procesos fueron derivados a la vía ordinaria. Sin embargo, a nuestro criterio, "la competencia del juzgado de trabajo descrita en el numeral bajo comentario tiene que ver precisamente con el despido nulo regulado en el artículo 29 del TUO, siendo que al disponerse que corresponde sustanciarse en la vía del proceso abreviado implica definitivamente que se está tratando de darle un trámite más rápido y expeditivo, pues propiamente nos encontramos ante un despido lesivo de derechos constitucionales". Si aparentemente podría considerarse que el artículo 2.2. De la NLPT autoriza la posibilidad de plantear acciones de reposición, nos encontramos frente a la dificultad de poder articular un pronunciamiento de fondo cuando se alegue el despido incausado o despido

fraudulento, por ejemplo. Dado que no existiría el respaldo en el ámbito del derecho sustantivo para la resolución del caso, pues el juzgador laboral se encuentra constreñido por la naturaleza número clausus de la regulación normativa contenida en el artículo 29 del TUO. Si nos atenemos a la regulación procesal corremos el riesgo de abrir las puertas a la interposición de acciones que resultarían improponibles, esto es, acciones que no tendrían posibilidad de ser acogidas por falta de sustento en el derecho material. Consideramos que se debería dar una solución más integral, lo cual pasa por la modificación del TUO para abrir su artículo 29 y considerar despido nulo todo despido lesivo de derechos constitucionales, de tal forma que los jueces laborales sean competentes para su conocimiento y resolución, quedando la vía del amparo con carácter residual. De esta forma, los jueces laborales, y nadie mejor que ellos, serían los encargados de conocer y resolver los procesos en los que se invoque nulidad de despido por afectación no solo de los derechos constitucionales de carácter laboral tipificados en la Constitución sino también de aquellos derechos de naturaleza inespecífica que los trabajadores tienen en el seno de la relación laboral”.

En la revista gaceta Jurídica Gutiérrez (2015) público un informe donde señala:

Que la carga procesal en el Poder Judicial ha sobrepasado los tres millones de expedientes y un juicio civil excede en promedio los cinco años; sin embargo, no son pocos los procesos que pueden llegar a durar más de una década. De hecho, hace unos meses en la revista La Ley dimos cuenta de juicios que sobrepasaban los 40 años sin concluir. En términos de provisionalidad las cosas

no marchan mejor: el 42% del número total de jueces son provisionales o supernumerarios, toda una amenaza a la autonomía de este poder. Estas son solo algunas de las cifras que se consignan en el informe La justicia en el Perú. Cinco grandes problemas, que ahora presentamos. Para cualquier democracia la consolidación de un sistema de justicia eficiente es un objetivo del mayor interés público, pues la justicia no solo tiene que ver con el efectivo ejercicio de los derechos, sino incluso con la buena marcha de la economía. Difícilmente puede afirmarse que la justicia es eficiente en nuestro país, pero sería simplista decir que esto se debe exclusivamente a los operadores legales. Desde luego existe una buena cuota de responsabilidad en todos quienes formamos parte de la comunidad legal, pero también la hay en los otros poderes del Estado, comenzando por el Ejecutivo. En cualquier caso, la solución no pasa por asignar culpas, sino por comenzar a dar pasos para un real cambio. Desde Gaceta Jurídica consideramos nuestro deber aportar con un documento que nos permita contar con información confiable para el análisis de la situación de la justicia, que sienta las bases para la elaboración de un informe de mayor alcance. En este documento hemos escogido solo cinco indicadores que están directamente relacionados con la independencia, eficiencia y calidad de la justicia: carga procesal, demora en los procesos, provisionalidad de los jueces, presupuesto y sanciones a los jueces. En todos ellos se han hecho hallazgos reveladores, sin embargo, la información encontrada no es suficiente para ser categóricos en las conclusiones. Precisamente, uno de los obstáculos más serios para cualquier trabajo de este tipo es el déficit de información que existe en el sistema de justicia. Lo mismo que sucede en gran parte del Estado, la justicia

es un poder sin cultura de generación de información y transparencia. Este de por sí es ya un serio obstáculo para un cambio, pues en todo tipo de organización el déficit de información es un problema mayúsculo, ya que no solo impide la planificación, sino también la toma de decisiones correctas. De ahí que el solo hecho que logremos generar información para la elaboración de un informe anual de la justicia será un avance significativo. Como ya lo adelanté, la actual situación no es responsabilidad exclusiva de los operadores de justicia, de ahí que un cambio exige el concurso de todos, no solo de jueces y fiscales. Pero, sobre todo, lo que urge es un cambio de enfoque y actitud, pues a menudo se ha recurrido al fácil expediente de quedarse en la simple crítica y achacarle toda la culpa a este poder del Estado. Por ello no es suficiente decir que el Poder Judicial solo tiene el 7% de aprobación de la ciudadanía (Encuesta GFK, noviembre 2015) o que 8 todos los años el Perú retroceda en los indicadores del Sistema de Justicia en el ranking del Doing Business. Debemos ir más allá, informar, por ejemplo, que en el presupuesto del Poder Judicial del 2015 solo el 3% se ha asignado para gasto de capital. De repetirse esta situación en el 2016, no se podrá hacer ninguna inversión importante para mejorar este servicio. Por ejemplo, de las cerca de 30 mil computadoras que tiene el Poder Judicial, cada año más de 2 mil pasan a situación de obsolescencia, y con un presupuesto así no se podrán comprar ni siquiera el número suficiente para su reemplazo. En otras palabras, con una estructura presupuestal de este tipo cualquier institución, pública o privada, sencillamente es inviable. Por lo tanto, lo único que queda es ver cómo el sistema de justicia se seguirá deteriorando. De ahí la importancia de un informe de la justicia que permita identificar las

fallas del sistema y formular recomendaciones específicas para mejorarla. Los datos que hoy ponemos a la luz solo son un primer paso y en modo alguno son suficientes. Por ello, nos comprometemos a enriquecer este informe con más datos e indicadores que abarquen todo el sistema de justicia y que se presente todos los años.

Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2013).

Ahora bien, para elaborar la siguiente investigación, se escogió el Expediente Judicial N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01, perteneciente al Juzgado Especializado Transitorio de Trabajo de Huánuco, sobre Reposición por Despido Incausado y Desnaturalización de Contrato, donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda; sin embargo, al haber sido apelada se elevó al superior jerárquico, para la expedición de una sentencia en segunda instancia, lo cual resolvió nuevamente fundada la demanda de la sentencia de primera instancia.

En cuanto a los plazos, el proceso judicial en mención tuvo su inicio el 28 de noviembre de 2014, hasta la fecha de expedición de la sentencia en segunda instancia, expedida mediante Resolución N° 09, de fecha 06 de mayo del 2015, transcurrió 05 meses y 8 días.

Por consiguiente, se expuso el siguiente problema de investigación:

1.1.1. Enunciado del Problema

¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre Reposición por Despido Incausado y Desnaturalización de Contrato, en el Expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Huánuco 2018?

Para resolver el problema planteado se traza un objetivo general

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1 General

Determinar las características del proceso sobre Reposición por Despido Incausado y Desnaturalización de Contrato, en el Expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Huánuco, 2018.

1.2.2. Objetivos Específicos

Para alcanzar el objetivo general los objetivos específicos serán:

- 1.1.2.1. Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio.
- 1.1.2.2. Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio.
- 1.1.2.3. Identificar la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, en el proceso judicial en estudio.
- 1.1.2.4. Identificar las condiciones que garantizan el debido proceso, en el proceso judicial en estudio.
- 1.1.2.5. Identificar la congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio.
- 1.1.2.6. Identificar si la separación de hecho expuestos en el proceso, son idóneas para sustentar la causal invocada.

1.4. Justificación de la Investigación.

Se justifica el presente trabajo; porque emerge de las evidencias existentes en el ámbito internacional y nacional, donde la administración de justicia no goza de la confianza social, más por el contrario, respecto a ella, se ciernen expresiones de insatisfacción, por las situaciones críticas que atraviesa, lo cual urgen por lo menos mitigar, porque la justicia, es un componente importante en el orden socio económico de las naciones. De esta manera, dicha investigación es de gran utilidad porque permite determinar esta propuesta que justifica la inversión de los recursos humanos y materiales a utilizar en aras de hallar una respuesta al problema planteado, ya que implicará una búsqueda detallada y sistemática de información teórica y normativa relacionado con la defensa de la pretensión de la demandante; es decir: la reposición por despido incausado y desnaturalización de contratos, respecto al cual el órgano jurisdiccional competente tomó una determinación que se ha plasmado en la sentencia definitiva, lo cual prácticamente implica y exige que todos los partícipes en este trabajo, y muy especialmente el autor se apropie de conocimientos que más tarde serán útiles para el ejercicio profesional y a través del mismo los efectos de la investigación tendrán implicancias prácticas en la realidad social que nos comprende. En lo personal será relevante, porque será una oportunidad para poder desarrollar todo el conocimiento adquirido que va a poseer el autor, así como de insertar otros conocimientos que en el transcurso de la realización del presente trabajo de investigación entre ellos manejar el método científico para resolver la pregunta de investigación y finalmente con la defensa del informe final de investigación.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Zambrano, (2020) en su tesis titulada El despido intempestivo en el código de trabajo para el sector privado y su vulneración al derecho a la estabilidad laboral. Resumen:

El despido intempestivo en el Código de Trabajo para el sector privado y su vulneración al derecho de la estabilidad laboral, al ser considerado una problemática actual, cuyos antecedentes se encuentran en la contradicción existente entre los artículos 33;325 de la Constitución de la República, y el artículo 188 del Código laboral, que plantea al trabajo como derecho, deber social, fuente y base de la economía familiar, argumentando el Estado que garantizará ese derecho al trabajo, que protegerá al trabajador; con la salvedad a dichas reglas y principios, con la indemnización económica que compensa al trabajador la culminación de la relación laboral de manera unilateral. La investigación se encamina hacia un estudio mixto, descriptivo, documental e histórico mediante una amplia revisión bibliográfica, la aplicación de encuestas y entrevistas para determinar causas y consecuencias jurídicas del despido intempestivo, concluyendo con un proyecto de reforma, al artículo 188 del Código de Trabajo, que establezca una nueva escala de indemnización más acorde a la realidad económica del país y busque compensar ese derecho vulnerado

Guerrero (2018) en Perú, realizó la tesis de nivel exploratorio descriptivo, de enfoque cuantitativo, titulada “Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el distrito judicial Lima Norte 2017”. La población fue de 100 individuos, se aplicó un muestreo probabilístico y aleatorio simple. La técnica

empleada para recolectar información fue la entrevista y el instrumento de recolección de datos fue mediante un cuestionario que fue debidamente validado, llegando a las siguientes conclusiones: a) entre todas las variables objeto de estudio se ha demostrado la existencia de una relación significativa; b) entre las variables calidad de sentencia y cumplimiento de la administración de justicia hay un nivel muy alto de correlación y, c) entre la variable calidad de sentencia y garantías de la administración de justicia ocurre lo mismo, un nivel de correlación muy alto.

Basabe, (2017) en el artículo “La calidad de las decisiones judiciales en Cortes Supremas: Definiciones conceptuales e índice a once países de América Latina” conceptualiza y observa empíricamente la calidad de las decisiones judiciales de 152 jueces de Cortes Supremas en once países de América Latina, a través de encuestas realizadas a expertos. El artículo evidencia que las decisiones judiciales de mayor calidad se encuentran en las Cortes Supremas de Costa Rica y Colombia, mientras que las más deficitarias están en los tribunales de Ecuador, Uruguay y Bolivia.

En Chile, Gonzáles (2006) inquirió “La fundamentación de las sentencias y la sana crítica y sus conclusiones fueron: a) La sana crítica en el ordenamiento jurídico Chileno, ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y; que, seguramente pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil; b) Que, sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones; c) No puede continuar la forma en que la sana crítica es empleada por los jueces, ya que

lamentablemente muchos de ellos, amparados en este sistema no cumplen con su deber de fundamentar adecuadamente las sentencias. Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces produce la indefensión de las partes debido a que éstas no sabrán como fundamentar adecuadamente sus recursos, al no conocer los razonamientos del juzgador”.

Asimismo el estudio realizado por Pulla (2016) titulado: el derecho a recibir resoluciones motivadas desarrolladas por la corte constitucional, mediante resoluciones de acciones extraordinarias de protección, llega a las siguientes conclusiones: del estudio realizado puedo establecer las siguientes conclusiones: - La Acción Extraordinaria de Protección permite que se garanticen los derechos consagrados en la Constitución, como también la protección a las normas del debido proceso y la protección de los derechos consagrados en los instrumentos internacionales que versen sobre los derechos humanos y que han sido suscritos por el Ecuador. - No se debe confundir a la Acción Extraordinaria de Protección con un recurso, ya que el recurso es un medio mediante el cual existe la posibilidad de modificar una decisión judicial a través del acceso a otros niveles jerárquicos dentro del mismo proceso. La Acción Extraordinaria de Protección en cambio, permite la apertura de un nuevo proceso en instancia constitucional; totalmente diferente a una instancia dentro del proceso ordinario. En este nuevo proceso de jurisdicción constitucional únicamente se realizará un examen para determinar la violación de derechos en las decisiones judiciales que han sido impugnadas. - Si bien el objetivo de

la Acción Extraordinaria de Protección es la tutela inmediata y directa de los derechos fundamentales de todas las personas, los requisitos que se han establecido para su tramitación presentan un cierto grado de complejidad, razón por la cual pueden tornar un tanto restrictiva esta garantía.

La motivación en las resoluciones judiciales, le impone al juez hacer explícito el curso argumental seguido para adoptar determinado razonamiento, por lo tanto, es una condición necesaria para la evitar a toda costa cualquier rastro de la arbitrariedad. Es por ello que los jueces han de tener una actuación judicial, independiente e imparcial, Universidad de Cuenca Facultad de Jurisprudencia 84 Ricardo Sebastián Pulla Morocho apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. Para que se cumpla con la garantía de la motivación a plenitud de acuerdo con los dictámenes de la Corte Constitucional, que son de obligatorio cumplimiento por parte de todos los jueces y tribunales de justicia, estos han de cumplir estrictamente con los tres requisitos o presupuestos que son la razonabilidad, la lógica y finalmente la comprensibilidad, y bastará que uno de ellos no se cumpla para que la resolución judicial carezca de motivación y por lo tanto ésta sea nula. - Se debe tener en consideración que la Acción Extraordinaria de Protección es una acción de carácter extraordinario y que debe ser interpuesta luego de agotar todos los recursos verticales y horizontales, incluso se la debe interponer luego de haber interpuesto la Acción de Nulidad de Sentencia, caso contrario, puede existir la posibilidad de que se interpongan las dos acciones simultáneamente lo que provocaría que se den fallos contradictorios; por tanto se debe agotar esta acción para poder interponer la Acción Extraordinaria de Protección. Finalmente, a título de falta de motivación en las

resoluciones judiciales, como por ejemplo en las sentencias; se presenta un sin número de Acciones Extraordinarias de Protección en la Corte Constitucional, razón por la cual se estaría desvirtuando esta acción convirtiéndola en otra instancia, sin embargo, se debe tener en cuenta que no se trata de una instancia adicional a la cual se puede acudir cuando una sentencia ha sido desfavorable a los intereses de los particulares, sino que se recurre a ella cuando una determinada decisión judicial haya incurrido en la violación de derechos constitucionales o normas del debido proceso.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. Desarrollo del contenido de instituciones jurídicas procesales.

2.2.1.1. El derecho procesal del trabajo

2.2.1.1.1. Concepto

El derecho procesal del trabajo “Es la rama del derecho procesal formada por las normas instrumentales dadas para la actuación del Derecho del Trabajo que regula la actividad del juez, de las partes o de terceros en los procesos contenciosos o no contenciosos del trabajo” (Pereira, 1961).

De acuerdo con Romero (2012): “el derecho procesal del trabajo es una rama o parte del derecho, que tiene por objeto el estudio de la naturaleza, comportamiento y fines del proceso laboral, como instrumento de solución de los conflictos que se den en el ámbito social laboral”.

Por nuestra parte, consideramos que el derecho procesal del trabajo tiene por finalidad hacer efectivo y real el derecho sustantivo del trabajo.

2.2.1.1.2. Norma Reguladora del proceso laboral

En nuestro país el proceso laboral está regulado por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), la cual fue promulgada el 13 de enero del 2010 y publicada el 15 de enero del mismo año, las disposiciones transitorias entraron en vigencia el 16 de enero de 2010 (Novena Disposición Complementaria de la NLPT) y sus demás disposiciones entraron en vigencia el 15 de julio de 2010, del mismo modo, su aplicación ha sido de manera progresiva en los distintos distritos judiciales de nuestro territorio.

Con ello la NLPT sostiene su estructura, a diferencia de la norma derogada Ley N° 26636 (vigente desde setiembre de 1996) en el principio de oralidad y en la tecnología, sin que ello signifique contar con un proceso laboral netamente oral, pues existen escritos que deben mantenerse por razones de seguridad y garantía procesal; y, en cuanto a lo segundo, siendo evidente el desarrollo en dicho aspecto, al haber prácticamente copado los campos de nuestra vida diaria, el orden laboral, en su vertiente adjetiva, no puede estar ajena a la misma, sirviéndose también los avances tecnológicos.

“Se busca, a través de su aplicación, que los procesos sean más ágiles y céleres, y cuya duración resulte acorde con la naturaleza de los derechos que en ella se discuten, de carácter alimentario” (Chiu, 2010).

Como conclusión la reforma procesal laboral ha significado un progreso en términos de celeridad, descarga procesal y calidad de las resoluciones judiciales; ello en comparación con su antecesora (Ley

26636) en cuyo marco procesal, la duración de un juicio podía sobrepasar incluso los cinco años, situación que era agravada con una inadecuada descarga procesal y una precaria calidad de decisiones judiciales, que comprometían seriamente la legitimidad social de la administración de justicia laboral.

2.2.1.2. Principios del derecho procesal del trabajo

Los principios son “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos” (Plá, 1978).

El proceso laboral posee principios propios, los cuales han sido recogidos en el artículo I del Título Preliminar de la NLPT. En adelante, daremos una breve descripción de los mismos:

- **Principio de inmediación.**

El juez debe tener contacto directo e inmediato con las partes y objetos del proceso (documentos, pruebas, etc.), ya que, de esta manera, adquiere mayores y mejores elementos de convicción. Las audiencias y la actuación de medios probatorios en los cuales el juez no esté presente serán sancionados con la nulidad (Artículo V del Título Preliminar del CPC).

- **Principio de oralidad.**

Coexiste con el sistema escrito, pero predomina sobre éste. Se evidencia en la realización de las audiencias, pues se basan en un debate oral entre las partes. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la

Academia de la Magistratura, 2014)

“Este principio busca que las diligencias más importantes del proceso sean llevadas a través de la comunicación oral, en la medida que es el medio más fiable para que se pueda producir información y decisiones de calidad, mejorando el debido proceso al facilitar un mayor contradictorio por las partes respecto a los hechos materia de controversia; y al permitir que se efectivicen los principios de inmediación, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad; así como la publicidad, y por ende, la transparencia” (Sánchez, 2019).

- **Principio de concentración.** “En el proceso ordinario laboral, la audiencia de juzgamiento concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Por otro lado, en el proceso abreviado, la audiencia única concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria y alegatos”. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014).
- **Principio de celeridad.**
Consiste en la reducción de los plazos de duración de los procesos laborales, además se estructura otras formas de conclusión de los procesos, tales como la conciliación, el allanamiento, entre otros. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)
- **Principio de economía procesal.**
Se reduce el número de actos procesales, así como el intervalo de tiempo

entre estos, está íntimamente vinculado a los principios de concentración y celeridad. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)

- **Principio de veracidad.**

Tiene como finalidad acercarse lo más que se pueda a la verdad real, exigiendo a las partes sus actuaciones dentro del proceso con buena fe, lealtad, etc. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)

Siguiendo a Sánchez (2019) en relación al principio de veracidad asevera: “Como lo señalan Vitanea y Toyama, en virtud a este principio la NLPT está enfocada a que el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo; y esto no es más que una manifestación de que el proceso laboral no es uno formalista, sino finalista; la finalidad sería conseguir la verdad real de los hechos invocados, oportunamente, por las partes”.

Estos principios, acogen una serie de medidas con el propósito de crear las condiciones y herramientas necesarias para que el servicio de administración de justicia laboral sea coherente con los objetivos de la reforma.

2.2.1.3. Primordiales cambios introducidos por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo

De arreglo con el "Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura" (2014), la Nueva Ley Procesal del Trabajo

trajo numerosos cambios, en comparación con la derogada Ley N° 26636, los cuales principalmente son los siguientes:

- **Prevalencia de la oralidad:** Las audiencias realizadas en el proceso se basarán en un debate oral entre las partes (Artículo 12 de la NLPT).
- **Rol protagónico del juez:** Un proceso en el que prima la oralidad, exige del juez un rol más activo y dinámico para guiar su desarrollo (Artículo III del Título Preliminar de la NLPT)
- **Ampliación del régimen de competencia:** Se implementa una justicia omnicomprensiva. Se amplía el régimen de competencia de los Juzgados Laborales a los conflictos derivados de la prestación personal de servicios, de naturaleza laboral, formativa, administrativa, cooperativista o civil en casos de encubrimiento de relaciones de trabajo (Artículo 1 de la NLPT).
- **Ampliación de los supuestos de legitimidad y comparecencia:** Se establece legitimación especial para la defensa de intereses colectivos; así como defensa a cargo de los sindicatos de los derechos individuales de sus afiliados, sin necesidad de poder especial (Artículos 8 y 9 de la NLPT).
- **Concentración de las principales actuaciones procesales dentro de la audiencia:** Se propone la realización de actos procesales en la menor cantidad de momentos posible. Tratándose del proceso ordinario, éste se concentra en dos audiencias centrales: conciliación y de juzgamiento (Artículo 42 y ss. de la NLPT).
- **Celeridad del proceso:** La concentración de las actuaciones procesales

también tiene como objetivo que el proceso culmine en un menor tiempo.

- **Uso de medios electrónicos:** Se implementa la notificación electrónica y la grabación de las audiencias (Artículo 13, Primera Disposición Transitoria y Artículo 12 de la NLPT).
- **Nueva dinámica probatoria:** Actuación de los medios probatorios en la audiencia (Artículo 21 y ss. de la NLPT). Oralización de la prueba documental.
- **Mayor regulación en materia cautelar:** Se prevé expresamente la medida cautelar de reposición provisional y se admiten todas las medidas contempladas en el CPC (Artículo 54 y ss. de la NLPT).
- **Accesibilidad a la justicia:** Se ha implementado formatos de demanda para supuestos de obligaciones de dar suma de dinero cuyo monto no supere los 70 URP (Artículo 16 de la NLPT).
- **Modificación de la regulación en materia de casación:** Concordante con la reforma del CPC. Se introduce la contradicción de precedentes del TC como causal (Artículo 34 y ss. de la NLPT).
- **Presunción de existencia de relación de trabajo:** Se presume la existencia de una relación laboral, si el trabajador acredita la prestación personal de servicios, salvo prueba en contrario (Artículo 23 de la NLPT).

Con estos nuevos cambios se logró superar los grandes problemas de la justicia laboral. siendo más rápidos, económicos y sobre todo coléricos.

2.2.1.4. El proceso laboral abreviado

2.2.1.4.1. Concepto

“El proceso abreviado laboral es una forma típica de tutela sumaria y tiene por finalidad ser un instrumento para tutelar efectivamente determinados derechos.” (Fajardo, 2015). Reúne las audiencias de conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal.

“Se delimita en atención a la celeridad procesal intrínseca por su sencillez, objetivos buscados, brevedad que debe causar mediante el acortamiento de los plazos procesales respecto al proceso ordinario y, sobre todo, porque tienen reservada una menor cuantía u objeto procesal concreto a resolver”. (Gómez, 2014).

Es decir, el proceso abreviado laboral comprende una Audiencia Única dentro de la cual se llevará a cabo la conciliación, la confrontación de posiciones, la actuación probatoria, los alegatos y se emite la sentencia.

2.2.1.4.2. Regulación

El proceso laboral abreviado se encuentra regulado en la NLPT en la que de acuerdo a los artículos 1° y 2°, los procesos abreviados laborales, pueden ser conocidos tanto por los juzgados de paz letrado laborales como por los juzgados especializados de trabajo.

2.2.1.4.3. Procedimiento

De acuerdo con Gómez (2014) son tres etapas bien marcadas las que se desarrolla el proceso abreviado laboral: la admisión de la demanda, el emplazamiento y citación para desarrollar la audiencia única, y finalmente ésta que ha de concluir con la emisión de la sentencia.

- Sobre el escrito de demanda y su calificación: es requisito de admisibilidad de la demanda realizarla en los mismos términos exigidos para plantear la demanda ordinaria.
- Calificada y admitida, se emplazará al demandado para que en el plazo de 10 días hábiles conteste la demanda, caso contrario será declarado rebelde. Las absoluciones de las excepciones y defensas previas se realizan conjuntamente con la contestación, debiendo ser debatidas y absueltas oralmente en la audiencia única.
- Conjuntamente con la calificación y emplazamiento al demandado, el juez señalará la data para la audiencia única, entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

2.2.1.5. La audiencia única

La audiencia única constituye un solo acto procesal que servirá para copular la audiencia de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario; por ende, comprende todos los actos procesales que en ella se ventilan, ya que en esta etapa el juez correrá traslado del escrito de contestación, conteniendo las excepciones y cuestiones previas, de ser el caso, que serán analizadas *in situ* en el plazo que dispondrá el juez.

El juez tiene el deber de instruirse de los hechos y derecho que sustenta la litis, de los puntos controvertidos, de todos los medios probatorios con relevancia para crear convicción, ya que de todo ello dependerá para que surjan las mejores preguntas de la diligencia de declaración de parte y testimoniales, así como también para proponer formulas conciliatorias. (Gómez, 2014)

2.2.1.5.1. Formalidad

Según Gómez, 2014).

La etapa de conciliación del proceso abreviado se desarrolla de igual manera que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo de diez días, correspondiendo al juez hacer la entrega al demandante de la copia de la contestación, cuestiones y defensas previas, medios probatorios y sus anexos, en el acto de diligencia, otorgándole un tiempo prudencial para su revisión.

Siguiendo al mismo autor:

“Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante, el juez puede, excepcionalmente fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta días hábiles siguientes si para la actuación de aquella se requiere de alguna pericia, siendo de cargo del demandante la gestión correspondiente”.

2.2.1.5.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral abreviado

En el “artículo 1° de la NLPT, prescribe que los juzgados de paz letrados laborales conocen en proceso laboral abreviado las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios”.

Asimismo, según el artículo 2° de la ley en mención, los juzgados especializados de trabajo conocen en proceso abreviado laboral, la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única y de las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

En razón, sobre la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única, sustenta Mario Pasco Cosmópolis, citado por Fajardo (2015):

Evidentemente, la naturaleza propia que tiene el proceso laboral habilita al juez en determinados casos a emitir una decisión que contiene una pretensión no demandada (incongruencia *extra petita*) o que conceda o adjudique más de lo que fue pedido (incongruencia *ultra petita*). No obstante, para garantizar el debido proceso de los justiciables, estas excepciones deben sustentarse en una ley y deben tener como límite el ejercicio del derecho de defensa de aquel que pudiera verse afectado con la sentencia. No debemos olvidar que la modificación del objeto del proceso puede realizarse, por regla general, únicamente a iniciativa de parte y en los supuestos previstos en la ley.

En ese sentido, Fajardo (2015) afirma que “como bien señalan los profesores Antonio Baylos, Jesús Cruz y María Fernanda Fernández, las sentencias cuyo contenido no responden al principio-deber de motivación y de congruencia son nulas por vulnerar el derecho fundamental al debido proceso, concretamente al derecho de defensa, en la medida no se puede contradecir una pretensión que nunca fue planteada”.

En cuanto al límite del petitorio implícito sostiene Proto, citado por Fajardo (2015):

A fin de no afectar de forma sustancial el derecho a la tutela judicial efectiva, resulta indispensable que de la pretensión principal única se desprendan hechos claros y concretos respecto al petitorio implícito. Por el contrario, si durante la Audiencia Única el juez observa que el tema resulta complejo, deberá declarar, en resolución motivada, improcedente la demanda.

2.2.1.5.3. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Los puntos controvertidos determinados en el proceso judicial materia de la presente investigación fueron determinar si corresponde la reposición por despido incausado del demandante, siendo el petitorio implícito determinar si corresponde o no la desnaturalización los contratos civiles suscritos por el demandante (Expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01)

2.2.1.6. La prueba

Etimológicamente prueba proviene del latín “*probare*”, “demostrar”, “probar”, la existencia o la verdad de algo. (Campos, 2003).

Para Osorio, (s.f.)

La prueba es el conjunto de actuaciones que, dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio.

En términos generales, *probar* significa demostrar la certeza de un hecho o la verdad de las proposiciones que hacen las partes litigantes en un proceso. Se

trata, pues, de verificar la exactitud o error de una proposición. Cuando la ley procesal se refiere a la actividad probatoria, se trata del conjunto de actuaciones realizadas en juicio, con el objeto de demostrar la certeza o falsedad de las manifestaciones formuladas en el mismo (Romero, 2012). Sostiene Cerda (2010) sobre la prueba, que se puede extraer tres acepciones: prueba como medio, prueba como actividad y prueba como resultado.

- **La prueba como medio:** Se refiere a los elementos de los cuales las partes se valen para demostrar los hechos que afirman en un proceso judicial.
- **La prueba como actividad:** Consiste en la actuación de las partes del proceso para ofrecer y actuar los elementos de prueba.
- **La prueba como resultado:** Es el efecto que la prueba actuada produce en la decisión del juez.

El tratamiento de la teoría de la prueba en el nuevo modelo procesal, es uno de los temas más complejos e importantes; sin embargo, la NLPT le dedica muy pocos artículos al tema, dejando al Código Procesal Civil (en adelante CPC) llenar los vacíos que pudiera tener su texto, por ser la Primera Disposición Transitoria de la NLPT, situación que resulta relevante por el carácter social del proceso laboral, que se manifiesta en la protección a la parte más débil de la relación laboral, como es el trabajador; característica que resulta ajena al CPC, para el cual, las partes actúan en igualdad de condiciones. (Arévalo, 2012)

2.2.1.6.1. La prueba en sentido común.

La prueba es la acción y el efecto de probar; es decir, demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Dicho de otra manera, “es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición”. (Couture, 2002).

2.2.1.6.2. La prueba en sentido jurídico procesal.

Siguiendo al mismo autor, la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación. Considera que las dificultades al momento de analizar la prueba consisten en saber en si *qué es* la prueba; *qué se prueba*; *quién prueba*; *cómo se prueba*, *qué valor* tiene la prueba producida.

“El principio de unidad de la prueba, se encuentra ligado al sistema de la sana crítica, esta última consiste en una fusión de lógica y experiencia; ello obviamente no implica, libertad de razonamiento, discrecionalidad o arbitrariedad del juez; sino más bien es un instrumento del cual se valdrá el juez para determinar el grado de convicción que contienen las pruebas introducidas y poder determinar la eficacia de las mismas”. (Ramírez, 2005)

2.2.1.6.3. Concepto de prueba para el Juez.

Siguiendo a Rodríguez, (1995) refiere.

La conclusión a que pueda llegar con la actuación de los medios probatorios es lo que importa para el juez; si han cumplido o no con su objetivo; debiendo estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido.

2.2.1.6.4. La necesidad de la prueba.

“La decisión del juez debe provenir de las pruebas actuadas y sujetas a contradicción, no de su conocimiento personal de los hechos. Las normas procesales establecen cómo se distribuye la carga de la prueba (artículo 196 del CPC)”. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia - Banco Mundial; Academia de la Magistratura, 2014)

2.2.1.6.5. El principio de la carga de la prueba.

En el proceso laboral, el artículo 23° de la NLPT prescribe que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (Ley N° 29497, 2010)

Asimismo, “rotula que, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Por afirma que cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y, c) La existencia del daño alegado.

De modo análogo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y, por último, c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido”. (Ley N° 29497, 2010)

2.2.1.6.6. Oportunidad de ofrecimiento de los medios probatorios

“Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos sus obtenidos con posterioridad”. (Ley N° 29497, 2010, art. 21°)

2.2.1.6.7. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio

Las pruebas actuadas en el proceso judicial materia de la presente investigación fueron los documentos (Expediente N° 02972-2014-0-2501-JR-LA- 05); por ello, abordaremos aspectos básicos respecto a ello.

2.2.1.7. Documentos

a) Concepto

Según la Real Academia Española un documento es un “escrito en que constan datos fidedignos o susceptibles de ser empleados como tales para probar algo”.

Documento, en el sentido clásico, es el objeto material que incorpora la expresión escrita de un pensamiento o acto humano. (De la Oliva, Díez-Picazo y Vegas, 2016).

Por otro lado, para la norma procesal civil, aplicable de manera supletoria al proceso laboral, un documento “es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho.” (TUO CPC, 1993, art. 233).

b) Clases de documentos

El Código Procesal Civil, señala como documentos a “los escritos públicos o privados, los impresos, fotocopias, radiografías, cintas cinematográficas y otras reproducciones de audio y video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o una actividad humana o resultado” (TUO CPC, 1993, art. 234°).

Por su parte la Nueva Ley Procesal del Trabajo solo hace referencia a la exhibición del libro de planillas; sin embargo, existen otros documentos de gran importancia en el proceso laboral, no mencionados expresamente en la NLPT, tales como, las planillas de pago, las boletas de pago, el registro de control de asistencia, el registro del sistema de gestión de la seguridad en el trabajo, así como el registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos. (Arévalo, 2012)

c) Documentos actuados en el proceso judicial

- 28 contratos presentados por el demandante “X”.
- 07 memorándums.
- 65 recibos por honorarios.
- 01 cheque con el monto de 750.00 soles.
- Exhibición de planillas respecto del periodo realizado por el demandante “X”
- Sentencia de Primera Y Segunda Instancia del proceso de Amparo N° 00203-2013, seguido por la Federación Nacional de Obreros Municipales del Perú.

- Resolución N° 871-2014, que reincorpora a los trabajadores de la Municipalidad de Provincial de Huánuco.
- Casación laboral N° 9374-2012-Arequipa.

(Expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01).

El demandado “Y” aludió las mismas pruebas en el proceso.

2.2.1.8. La sentencia

2.2.1.8.1. Concepto

Etimológicamente, según la Enciclopedia Jurídica Omeba, el vocablo sentencia proviene del latín *sententia* y esta a su vez de *sentiens*, *sentientis*, participio activo de “*sentire*” que significa sentir. (Rioja, 2017).

Por otro lado, para la Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas (2010) etimológicamente, sentencia significa declaración del juicio y resolución del Juez.

Sostiene Cabanellas (1998) que “la palabra sentencia procede del latín *sentiendo*, que equivale *asintiendo*; por expresar la sentencia lo que se siente u opina quien la dicta.

Por ella se entiende la decisión que legítimamente dicta el juez competente, juzgando de acuerdo con su opinión y según la ley o la norma aplicable”.

En ese sentido, la sentencia es la resolución final que dicta una autoridad jurisdiccional competente sobre el conflicto sometido a su conocimiento, decidiendo sobre el fondo mediante la aplicación de una ley sustantiva. (Carrasco, 2017)

Al respecto, Couture (citado en Iglesias, 2015) señala que la sentencia tiene un triple carácter, como hecho, como acto jurídico, y como documento. Es un hecho en cuanto

constituye en sí misma un suceso, un acontecer humano que produce un nuevo objeto jurídico no existente antes de su aparición; es un acto jurídico porque el hecho está impulsado por la voluntad y se halla dotado de determinados efectos jurídicos; es un documento porque registra y representa una voluntad jurídica.

Por ello, la norma procesal señala que “mediante la sentencia el Juez pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal” (T.U.O Código Procesal Civil, 1993, art. 121).

2.2.1.8.2. Clases de sentencias

De acuerdo con Iglesias (2015), la clasificación en la doctrina es muy variada, las más generalizadas atienden al siguiente esquema:

- Atendiendo a su ámbito (sentencias totales o parciales).
- A la posibilidad de interponer contra ellas recurso ordinario o extraordinario (sentencias firmes o recurribles).
- Según agotamiento o no de la instancia (sentencias definitivas).
- Según acojan favorable o desfavorablemente la pretensión (sentencias estimatorias o desestimatorias, incluso las condenatorias y absolutorias).
- En función de la composición del órgano que las dicta (sentencias unipersonales o colegiadas).

- Según si resuelven o no las cuestiones de fondo (sentencias de fondo o sentencias interlocutorias).

Por su parte, Bailón (2004) de igual manera sostiene que existen diversos criterios para clasificar las sentencias, así tenemos:

- **Por su finalidad:** Sentencia que se limite a reconocer una relación o situación jurídica ya existente (sentencia meramente declarativa), sentencia que constituya o modifique una situación o relación jurídica (sentencia constitutiva) o la sentencia que ordene una determinada conducta a alguna de las partes (sentencia de condena). Cabe, resaltar que esta clasificación de las sentencias no excluye la posibilidad de que una misma sentencia pueda ser considerada dentro de más de una clase.
- **Por su resultado:** Sentencia estimatoria en el caso en que el juez estime fundada la demanda y acoja la pretensión del actor, y desestimatoria, en caso contrario.
- **Por su función en el proceso:** Sentencias interlocutorias son aquellas que resuelven un incidente planteado en el juicio y las sentencias definitivas son las que deciden sobre el conflicto de fondo y ponen fin al proceso, éstas últimas son, en rigor, sentencias; las interlocutorias, por no referirse a la controversia principal sino a un incidente
- **Por su impugnabilidad:** Sentencia definitiva es aquella que es susceptible de ser impugnada, pudiendo concluir con la confirmación, modificación, revocación o la anulación de dicha sentencia definitiva, y la sentencia firme es aquella que ya no puede ser impugnada por ningún

medio, posee la autoridad de cosa juzgada.

2.2.1.8.3. Estructura de la sentencia

La sentencia debe estar redactada y separada en tres partes: expositiva, considerativa y resolutive.

a. Parte introductiva o expositiva

La parte expositiva constituye el preámbulo de la sentencia, contiene el resumen de las pretensiones del demandante y demandado, así como las principales incidencias del proceso. Tiene por finalidad la individualización de los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento.

b. Parte considerativa

Esta parte de la sentencia está constituida por la motivación, la cual es una garantía de la administración de justicia, ya que ha sido elevado a norma constitucional.

(Constitución Política del Perú, art. 139°, inc. 5)

El juez realiza la valoración de las pruebas, utilizando su sana crítica, con la finalidad de determinar si se demostraron los hechos, contenidos en la demanda o las excepciones, realizando una apreciación en su conjunto, y no aisladamente. El juez, al encontrar la norma jurídica sustantiva y procesal, aplicable al caso concreto, debe analizar si los supuestos de los hechos probados en el proceso se subsumen dentro de los supuestos jurídicos de dichas normas, para poder otorgar la consecuencia jurídica prevista en la misma. (Asociación peruana de investigación de ciencias jurídicas, 2010)

Por su parte Gómez (2014) afirma:

La parte considerativa constituye un raciocinio de evaluación de lo expresado en la parte expositiva, pero asociándola a las pruebas y normatividad existente. De esta manera, el juez ofrece una actividad mental en primera persona; pues, anteponiéndose a lo dicho por las partes, tendrá que asumir una posición acerca de ellas, amparándolas o rechazándolas conforme a la sana crítica y su sabio entender.

c. Parte resolutive

Es la parte de la sentencia donde se ordena lo que decide el órgano jurisdiccional. (Asociación peruana de investigación de ciencias jurídicas, 2010).

La parte dispositiva, también llamada resolutive, trae consigo el fallo o resolución propiamente dicha, en la que, luego de ejercitar todo un esfuerzo intelectual (valorativo y discursivo), el juez llega a amparar parte o la totalidad de la demanda, o la rechaza totalmente. La sentencia tiene finalmente una parte formal, compuesta por el requisito de identificación: lugar, fecha, dicción, comprensión y plazo para dictarla. (Gómez, 2014).

2.2.1.8.4. Contenido de la sentencia en el proceso laboral

El art. 31° de la Ley N° 29497, dispone que en la sentencia:

- “El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

- La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.
- Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.
- El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”.

Como es de verse, la norma procesal laboral al igual que con otras instituciones jurídicas no brinda mayores alcances respecto a la sentencia, aplicándose de manera supletoria lo regulado en el T.U.O. del Código Procesal Civil el cual establece el contenido de las resoluciones, y teniendo en cuenta que la sentencia, además de los autos y decretos, es también una resolución, mencionaremos la parte pertinente establecida en dicho dispositivo legal aplicable a las sentencias:

1. La indicación del lugar y fecha en que se expiden;
2. El número de orden que les corresponde dentro del expediente;
3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho

que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado;

4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente;
5. El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso;
6. La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y,
7. La suscripción del Juez respectivo. La sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive.

Respecto a las costas y costos del proceso, debemos precisar lo siguiente:

a. Las costas

Las costas procesales están conformadas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos realizados en el proceso. (TUO CPC, 1993).

Constituyen una condena accesoria que trae consigo la sentencia y que es reconocida al vencedor en vía de resarcimiento por los gastos incurridos durante el trámite del proceso. Dicha condena, independientemente de la restitución del derecho consagrado en la propia sentencia, estará a cargo del vencido. (Gómez, 2014).

b. Los costos

“Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”. (TUO CPC, 1993, art. 411).

Las costas y costos son señalados en la sentencia aun cuando no hayan sido expresamente o manifestados en los considerandos de la sentencia, pues se trata de condenas accesorias, por el principio de que lo accesorio sigue la suerte del principal. (Gómez, 2014)

Al respecto, la norma procesal laboral señala que el juez exonera al prestador de servicios de costas y costos en dos supuestos: a) si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidad de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe; b) Si el juez determina que hubo motivos razonables para demandar, en cualquier tipo de pretensión. (Ley N° 29497, 2010)

2.2.1.8.5. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

2.2.1.8.6. El principio de congruencia procesal

2.2.1.8.6.1. Concepto:

La congruencia se entiende a la sentencia acorde y conforme con las cuestiones planteadas por las partes, ya las admita o rechace, condenando o absolviendo, sostiene (Cabanellas, 2003), además señala que la exigencia de este requisito se declara en la ley. Esto implica que cada pretensión o extremo de la demanda que

haya sido fijado como punto controvertido, ha de desarrollarse por separado.
(Gómez, 2014)

2.2.1.8.6.2. Elementos para determinar la congruencia

El Tribunal Constitucional (2017) respecto al principio de congruencia procesal ha señalado la siguiente:

El principio de congruencia rige la actividad procesal, y obliga al órgano jurisdiccional a pronunciarse sobre las pretensiones postuladas por los justiciables (STC Exp. 1300-2002-HC/TC, Fundamento 27). Dicho principio garantiza que el juzgador resuelva cada caso concreto sin omitir, alterar o exceder las pretensiones formuladas por las partes (STC Exp. 7022-2006- PA/TC, Fundamento 9). (EXP. N.º 02605-2014-PA/TC)

Es así que cuando el órgano jurisdiccional emite una resolución vulnerando el principio de congruencia procesal, se puede incurrir en la emisión de las siguientes sentencias, que Rioja (s.f.) las clasifica en:

- **Sentencia *citra petita*.** El fallo judicial incompleto por olvidar o eludir el caso principal debatido o por omitir pronunciamiento alguno sobre los puntos propuestos y ventilados debidamente por las partes. Es llamada también incongruencia negativa, ocurre cuando el órgano jurisdiccional omite el pronunciamiento sobre alguno de los términos del problema judicial.
- **Sentencia *extra petita*.** Es la resolución judicial que falla sobre una cuestión no planteada. En este tipo de sentencias se resuelve algo distinto

a lo pedido; es decir, cuando el juez se pronuncia sobre el petitorio o los hechos no alegados.

- **Sentencia ultra petita.** Es una expresión latina que significa “más allá de lo pedido”, que se utiliza en el derecho para señalar la situación en la que una resolución judicial concede más de lo pedido por una de las partes.

- **Sentencia infra petita.** Es la sentencia en la que el juzgador no se pronuncia sobre todos los petitorios o todos los hechos relevantes del litigio., concede menos de lo demandado.

2.2.1.8.7. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

2.2.1.8.7.1. Concepto

La motivación de la sentencia exige el enlace entre la independencia judicial y el principio de legalidad. Esto implica que la potestad jurisdiccional se ejerce por jueces independientes sometidos únicamente al imperio de la ley, y a través de la motivación de la sentencia la primacía de la ley se manifiesta en el momento o de su aplicación. (Desdentado, A., Mercader, J., 1994). Por otro lado, afirman que la motivación afecta al fundamento de la sentencia; la congruencia a la decisión.

En esa misma línea, afirma Gómez (2014) “que la motivación de la sentencia debe realizarse en su parte fáctica y jurídica, para ello debe hacerse una relación concisa del litigio, de sus causas, los hechos, los medios probatorios, y de su sana crítica que ha determinado hallar la verdad real de lo habido. La mayor recomendación en la motivación de la sentencia es la claridad y concreción, numerando cada uno de los

ítems abordados, evitando el empleo de frases confusas, coloquiales, contradictorias, etc”.

Por su parte, Bautista (2014) sostiene que “la motivación es el único medio a través del cual las partes, y la opinión pública en general pueden verificar y comprobar si las decisiones judiciales están adecuadas a las valoraciones jurídicas vigentes. La motivación es un modo de asegurar un adecuado control sobre la función decisoria de los jueces y de evitar posibles arbitrariedades, ya que la ley les impone el deber de enunciar los motivos o fundamentos de hecho y de derecho en que se basa la decisión de las cuestiones planteadas y debatidas en el proceso”.

El Tribunal Constitucional Peruano parte de la premisa que la motivación de la sentencia está asociada al debido proceso, el cual deberá instaurarse en los procedimientos públicos y privados, y supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución; por ello, estima que toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, inconstitucional (STC N° 00728-2008-111- 1C/TC: F., 6 y ss.).

Sustenta Echandía, citado por Gómez, 2014:

“La sentencia es producto del conocimiento, experiencia y técnica jurídica; en fin, lo realmente actuado en el expediente, ya con ella el juez está cumpliendo su obligación jurisdiccional y del derecho de contradicción, resolviendo las pretensiones y demás incidentes que han sido reservados para el instante de sentenciar: toda sentencia es una

decisión y el resultado de un razonamiento o juicio del juez, en el cual existen las premisas y la conclusión, todo ello resuelto de manera ordenada. Al mismo tiempo contiene un mandato, imperativo, ya que vincula y obliga”.

2.2.1.8.7.2. La fundamentación de los hechos

Consiste en la existencia de una declaración de hechos probados que recoja la convicción del juzgador sobre los resultados de la prueba y esta declaración ha de estar a su vez motivada, pues el juzgador debe exponer los razonamientos que le han llevado a esta conclusión sobre la prueba.

2.2.1.8.7.3. La fundamentación del derecho

El juez debe fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo, apreciando los puntos de derecho fijados por las partes, dando las razones y fundamentos legales que se estimen procedentes para el fallo que ha de dictarse y citando las leyes o doctrinas que se consideren aplicables al caso. En las sentencias dictadas en los recursos extraordinarios la motivación presenta algunas variantes. Los hechos de la sentencia de instancia se recogen en los antecedentes y las modificaciones que en ellos se introduzcan o su mantenimiento frente a la impugnación, se producirán a partir de los motivos por error de hecho razonado la decisión en los correspondientes fundamentos. (Desdentado, A., Mercader, J., 1994)

En las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho, deben estar ordenados sistemáticamente del caso sub judice es un acto aislado, en el sentido que ésta se inicia cronológicamente después de fijar el material fáctico, pues no

es raro que el juzgador vaya de la norma al hecho y viceversa, cotejándolos y contrastándolos, con miras a las consecuencias de su decisión.

2.2.1.8.7.4. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.

A criterio del jurisconsulto Igartúa (2009), intuye:

a. La motivación debe ser expresa

Cuando el órgano jurisdiccional expide un auto o una sentencia debe consignar taxativamente las razones que lo condujeron a declarar inadmisibile, admisible, procedente, improcedente, fundada, infundada, válida o nula una demanda, una excepción, medio probatorio, medio impugnatorio, acto procesal de parte o resolución, según corresponda.

b. La motivación debe ser clara

Expresarse de manera clara es un imperativo procesal implícito en la redacción de las resoluciones judiciales, de modo que éstas deben emplear un lenguaje asequible a los intervinientes en el proceso, evitando proposiciones oscuras, vagas, ambiguas o imprecisas.

c. La motivación debe respetar las máximas de la experiencia

Las máximas de la experiencia no son jurídicas propiamente dichas, sino más bien, son producto de la vivencia personal, directa y transmitidas, cuyo acontecer o conocimiento se infieren por sentido común.

“Se definen como aquellas reglas de la vida y de la cultura general formadas por inducción, mediante la observación repetida de hechos anteriores a los que son materia de juzgamiento, que no guardan ningún vínculo con la controversia, pero de los que puede extraerse puntos de apoyo sobre cómo sucedió el hecho que se investiga”.

Para Taruffo (2016):

Una buena motivación debe consistir en un conjunto de argumentos justificativos lógicamente estructurados en grado de formar una justificación racional de la decisión, se puede entonces observar que la motivación también posee una función esencialmente racionalizante. De hecho, esta lleva a que el juez realice un ejercicio racional y no sólo se base en intuiciones subjetivas no justificables. Si el juez “inteligente” sabe que deberá justificar racionalmente su decisión, se puede intuir que para llegar a su fallo haga uso de criterios lógicos y racionales, que finalmente deberá plasmar en la motivación de la sentencia.

2.2.1.8.7.5. La motivación como justificación interna y externa.

Mediante la justificación interna apreciamos si el juez ha seguido un ejercicio de *sindéresis* lógica y revisamos con insistencia si el juez ha seguido las reglas de la lógica formal, si el fallo ha sido cuidadoso de no entrar en contradicciones manifiestamente incongruentes, verificamos si las premisas fácticas de vulneración de un derecho fundamental se adecuan y tipifican dentro de la norma tutelar constitucional o infra constitucional. Por otro lado, la justificación externa se acerca más a una justificación

material de las premisas: implica un ejercicio de justificación que bien podría ser óptimo, cuando justifica su decisión en base a la ley, la doctrina y la jurisprudencia, o bien cuando recurre a un ejercicio mínimo suficiente de la justificación, es decir, aporta cuando menos una sustentación que satisface los requisitos liminares de una justificación suficiente. (Gómez, 2006).

Al respecto, Igartúa, (2009) sostiene:

a. “La motivación como justificación interna. Lo que primero debe exigirse a la motivación es que proporcione un armazón argumentativo racional a la resolución judicial.

En la sentencia, la decisión final va precedida de algunas decisiones sectoriales; en ese sentido, la decisión final es la culminación de una cadena de opciones preparatorias (qué norma legal aplicar, cuál es el significado de esa norma, qué valor otorgar a ésta, o aquella prueba, qué criterio elegir para cuantificar la consecuencia jurídica, etc.). La motivación ha de cargar con la justificación de las premisas que han conducido a la decisión, es decir con una justificación interna.

b. La motivación como la justificación externa.

Cuando las proposiciones son opinables, dudosas u objeto de controversia, no hay más remedio que aportar una justificación externa. Y, de ahí se siguen nuevos rasgos del discurso motivatorio:

- **La motivación debe ser congruente.** Debe emplearse una justificación adecuada a las premisas que hayan de justificarse, pues no se razona de la

misma manera una opción a favor de tal o cual interpretación de una norma legal que la opción a considerar como probado o no tal o cual hecho. Pero si la motivación debe ser congruente con la decisión que intenta justificar, parece lógico inferir que también habrá de serlo consigo misma; de manera que sean recíprocamente compatibles todos los argumentos que componen la motivación.

- **La motivación debe ser completa.** Es decir, han de motivarse todas las opciones que directa o indirectamente y total o parcialmente pueden inclinar el fiel de la balanza de la decisión final hacia un lado o hacia el otro.
- **La motivación debe ser suficiente.** No es una exigencia redundante de la anterior (la completitud, responde a un criterio cuantitativo, han de motivarse todas las opciones, la suficiencia, a un criterio cualitativo, las opciones han de estar justificadas suficientemente).

La justificación es necesaria cuando la premisa de una decisión no es obvia, o se separa del sentido común o de las indicaciones de autoridades reconocidas, o de los cánones de razonabilidad o de verosimilitud”.

2.2.1.9. Los medios impugnatorios

2.2.1.9.1. Concepto

Son los instrumentos que la ley le concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule revoque éste, total o parcialmente. (Monroy 2007).

En tal sentido esta figura procesal constituye una facultad que otorga la norma procesal a las partes y quienes tengan un legítimo interés en el proceso con el objeto de que la decisión expedida por el magistrado sea revisada por su superior por cuanto se le ha puesto de conocimiento la existencia de un vicio o error y para que este en su caso lo revoque sea en parte o en su totalidad y logre de esta manera la finalidad del proceso.

2.2.1.9.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

Los medios impugnatorios en el ordenamiento jurídico juegan un papel muy importante, para su mayor comprensión destacaremos lo siguiente:

Como todo acto humano, la sentencia de un juez puede ser defectuosa o equivocada, y esto que decimos para la sentencia es perfectamente válido para todo tipo de resoluciones que dicten los órganos jurisdiccionales. Los jueces como seres humanos, son falibles, esto es, pueden incurrir en error. Para conjurar tales situaciones las leyes procesales reconocen el derecho de impugnación, a fin de que las partes y eventualmente los terceros que se sientan perjudicados por una decisión judicial puedan provocar por medio del mismo juez o por un superior jerárquico, la revisión del defecto o del error de la resolución anterior. (Mansilla, 1992).

“Por ello la posibilidad del error, o la falibilidad siempre estará presente, por esta razón en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, Artículo 139 Inciso 6, el Principio de la Pluralidad de Instancia, con lo cual se estaría minimizando cual error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz Social”. (Chaname, 2009).

2.2.1.9.3. Clases de medios impugnatorios

El ordenamiento jurídico procesal ha previsto como medios impugnatorios la reposición, la apelación, el recurso extraordinario de casación y la queja. Es importante precisar que, si bien es cierto, la NLPT, solo hace mención al recurso de apelación y de casación como medios impugnatorios, todos los recursos impugnatorios antes descritos contenidos en la norma procesal civil son aplicables de manera supletoria al proceso laboral.

a. El recurso de reposición

El recurso de reposición procede contra los decretos, tiene como finalidad la modificación total o parcial de la resolución recurrida por el mismo órgano jurisdiccional que la ha emitido. “El decreto es la resolución que sirve para impulsar el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite” (Romero, 2012).

b. El recurso de apelación

“La apelación es un recurso impugnatorio por el cual el litigante que se considera agraviado por la sentencia, busca que la misma sea revisada por un juez o un tribunal superior para que la revoque o reforme una resolución que se estime errónea en la aplicación del derecho o en la aplicación de los hechos”. (Mansilla, 1992).

La apelación es un recurso fundamental que procede contra los autos o sentencias emitidas por el órgano jurisdiccional.

“Ante el silencio que guarda la NLTP, respecto al concepto de apelación, es necesario recurrir al CPC. Este, en cuanto al objeto de apelación, establece que tal recurso busca que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud del litigante o del tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada, o revocada total o parcialmente (artículo 364°)”. (Romero, 2012).

“El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles, el mismo que empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación” (Ley N° 29497, art. 32).

c. El recurso de casación

El recurso de casación en la legislación peruana es una institución jurídica nueva. Antes de la vigencia del T.U.O. del Código Procesal Civil, esto es, en el Código de Procedimientos Civiles, lo que existía era el recurso de nulidad, que se planteaba ante la Corte Suprema y que era una tercera instancia. Tal recurso en el CPC no existe, pero se ha incorporado el recurso de casación que tiene amparo constitucional, toda vez que el artículo 141 de la Constitución dispone que corresponde a la Corte Suprema fallar en casación.

El recurso de casación procede contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso.

Al respecto el artículo 34° de la Ley N° 29497 señala que el recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida

en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema.

Es importante precisar que la interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias. (Ley N° 29497, 2010, art. 38)

a. El recurso de queja

El profesor Romero, 2012) manifiesta:

Si bien, la Nueva Ley Procesal del Trabajo no considera en su articulado este recurso, ello no implica que haya una prohibición de formular este medio impugnatorio. Por el contrario, como ya lo señalamos, la primera disposición complementaria de la NLPT dispone que en lo no previsto por esta ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, lo que significa que el recurso de queja puede aplicarse en los procesos laborales.

“El recurso de queja tiene por objeto el reexamen de la resolución que declara inadmisibles o improcedentes un recurso de apelación o de casación. También procede contra la resolución que concede apelación en efecto distinto al solicitado” (T.U.O.C.P.C. 1993, artículo 401).

En cuanto al plazo para interponer este recurso siguiendo a lo regulado en el CPC, es de tres días contados desde el siguiente día de la notificación de la resolución que deniega el recurso o de la que lo concede en efecto distinto al solicitado. El juez procederá a remitir al superior el cuaderno de queja dentro del segundo día hábil, bajo responsabilidad. (T.U.O. C.P.C. 1993, artículo 403)

2.2.1.9.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

En el proceso judicial materia del presente estudio, el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró fundada la demanda de reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato; en consecuencia, ordenó la reposición del demandante. Esta decisión fue notificada a las partes procesales, por lo que en el plazo respectivo hubo formulación del recurso de apelación por parte de la demandada. Tal es así que, siendo el proceso conocido por un órgano jurisdiccional de segunda instancia, el cual teniendo en cuenta las consideraciones pertinentes falló confirmando la sentencia de primera instancia; en consecuencia, dejaron sin efecto el despido del demandante y ordenaron su reposición. (Expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01)

2.2.2. Bases Teóricas Sustantivas

2.2.2.1. Identificación de la pretensión planteada

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: reposición por despido Incausado y desnaturalización de contrato (Expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01).

2.2.2.2. Ubicación de la reposición en las ramas del derecho

El trabajo se consagra en la actual Constitución Política del estado, bajo la dualidad, por un lado, es un derecho y del otro un deber. Es un medio de realización personal que es la base del bienestar social. Además, la Constitución señala la libertad de trabajo, entendida como la capacidad de toda persona para elegir su actividad ocupacional o profesional ya sea física o intelectual teniendo como límite la ley. La

Constitución reconoce el derecho a la negociación colectiva de trabajo con la consiguiente fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (Zamora, 2014).

Específicamente la reposición por despido Incausado y desnaturalización de contrato, se encentra en la rama del derecho público, específicamente en derecho Laboral.

2.2.2.3. Ubicación de las pretensiones judicializada dentro del marco normativo nacional.

Peña Camarena & Peña Acevedo, 2012) nos refieren:

La Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 (NLPT), en el Título I, Capítulo I Competencia, regula la competencia por materia a los juzgados de paz letrados laborales para que resuelvan los procesos abreviados laborales, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a 50 URP, originados con ocasión de la prestación personal de naturaleza laboral (...).

2.2.2.4. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias judicializado:

2.2.2.4.1. Derechos Laborales

2.2.2.4.1.1. Concepto

De acuerdo con Canessa (2008) éstos se refieren al:

derecho a la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas), el derecho a un remuneración mínima (...), los derechos a la negociación colectiva, a la huelga, a la seguridad social (la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones por maternidad, etc.), la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a personas con discapacidad, entre otros.

2.2.2.4.1.2. Principios del derecho laboral

Plá, (1978) nos comenta al respecto:

Los principios se definen como aquellos conceptos e ideas que orientan normas y ayudan directa o indirectamente en la resolución de conflictos, por lo cual se aplican con la finalidad de analizar las normas, promover su creación y por último resolver conflictos. Dicho de otra manera, instauran manuales básicos que

enfocan el sentido de las normas laborales, y valen de sustento para que el Juez pueda comprobar el contrato estipulado entre el empleador y el trabajador.

2.2.2.4.1.3. Principio Protector

En sentir del catedrático Plá (1978):

El principio protector es la base fundamental del Derecho del trabajo, debido a que tiene el objetivo de amparar a una de las partes de la relación laboral: el trabajador. Este principio inculca y emplaza al Derecho al Trabajo, el cual busca enfrentar la desigualdad y la condición predominante del empleador sobre el trabajador en la relación. Asimismo, ha sido analizado por la doctrina y la jurisprudencia a nivel nacional e internacional, como el principio base del Derecho laboral. Bajo este principio, el derecho laboral tiene como finalidad primordial proteger y garantizar los derechos del trabajador.

2.2.2.4.1.4. Principio In Dubio Pro Operario

En palabras del profesor Arévalo, (2007):

Según la regla del In Dubio Pro Operario, el juez de trabajo, ante varios sentidos de una norma, deberá interpretar la de manera que resulte beneficiosa para el trabajador. Este principio no es aplicable para corregir los alcances de una norma ni para integrarla tampoco resulta de aplicación en el caso de ausencia de la norma para sustituir al legislador.

2.2.2.4.1.5. Regla de la Norma más Beneficiosa

Siguiendo a Villasante (2009) manifiesta:

El principio de condición más beneficiosa, por lo general es de carácter contractual. Conforme al mismo los sujetos del contrato de trabajo pueden de mutuo acuerdo, o por decisión unilateral del empresario, establecer condiciones de trabajo más favorables que las establecidas en las normas legales y convencionales reguladoras de una concreta relación de trabajo, prevaleciendo las primeras sobre éstas. El fundamento está en la consideración de que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos.

2.2.2.4.1.6. Principio de Irrenunciabilidad

A criterio del profesor Paredes, (2014) asevera:

de Se trata de la imposibilidad legal del trabajador a renunciar a los derechos establecidos en su favor, tanto por la Constitución, la ley y los convenios, lo que constituye una base firme donde se asienta el derecho del trabajo. Es alrededor de este principio que se ha constituido la no disponibilidad, por parte del trabajador, y la obligación del empleador de respetar su contenido, teniendo en cuenta que las normas laborales están dotadas de un mandato imperativo. En ese sentido el derecho del trabajo es defensor de la parte más frágil, que es el trabajador, que busca aminorar la desavenencia entre las partes del contrato de trabajo. Para alcanzar tal proyecto es que el derecho le quita al trabajador

de la voluntad de declinar u orientar de ese poco de beneficios que la norma le concierta.

2.2.2.4.1.7. Principio de Continuidad

Para el jurisconsulto Elías, (1996) expresa:

Cuando hablamos del contrato de trabajo como base para ingresar al derecho del trabajo, no nos estamos refiriendo a un contrato similar al contrato establecido en el Código Civil, que busca proteger los intereses personales de los contratantes y en ese sentido se busca su fiel cumplimiento. El derecho del trabajo ha creado su propio contrato que tiene características y propósitos distintos. No es el contrato que imperó durante la revolución industrial que ponía en igualdad de condiciones al trabajador y al empleador, a pesar de que su realidad era distinta. Justamente, la nueva disciplina que es el derecho del trabajo crea el contrato de trabajo, cuyo objetivo es el conseguir un equilibrio real de los contratantes

2.2.2.4.1.8. Principio de Buena Fe

Elías, (1996):

Las relaciones de trabajo tienen un carácter personal y sinalagmático. Por lo tanto, está de por medio la conducta de los sujetos, quienes deben actuar de buena fe, que implica lealtad, honestidad y honradez en el cumplimiento de sus obligaciones. En tal sentido, el trabajador debe cumplir con su labor prestando sus servicios de la mejor manera; por su parte, el empleador debe abonar todos los derechos que le corresponde a la otra parte.

2.2.2.4.1.9. Principio de la Primacía de Realidad

Plá (1978) indica que:

“En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. No obstante, el referido principio tiene como punto de partida el clásico aforismo del Derecho Civil que establece que las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determina”.

2.2.2.5. El derecho del trabajo

2.2.2.5.1. Concepto

El derecho del trabajo surge de un desprendimiento del derecho civil, relativamente reciente, ya que su antigüedad no se remonta ni a doscientos años atrás. La Revolución Industrial trajo transformaciones en la economía y la Revolución Francesa originó cambios en el plano político y jurídico. El derecho civil moderno se construye sobre pilares que pueden producir desastres sobre algunas relaciones sociales, debido a que proclama que todas las personas son iguales y libres, por lo que pueden concurrir al mercado a comprar o vender cualquier bien, en esa relación el Estado debe garantizar que los sujetos puedan celebrar el contrato y luego lo cumplan según lo pactado, pero no debe intervenir en los derechos y obligaciones en aquel. La aplicación de este esquema en las relaciones de trabajo condujo a un régimen de explotación de la mano de obra, como jornadas extenuantes, salarios miserables, pagados muchas veces en vales, pésimas condiciones de salud y seguridad, etcétera. (Neves, 2007).

Es así que los trabajadores empezaron a organizarse, y posteriormente formaron organizaciones sindicales, pese a que era considerado como un delito la existencia y funcionamiento de los sindicatos, es en dicha situación que el Estado se vio forzado a abandonar su posición neutral en la determinación del contenido de los derechos y obligaciones de los sujetos laborales individuales, y se dio nacimiento del Derecho del Trabajo como disciplina autónoma, con la finalidad de regular el desequilibrio de los sujetos de la relación laboral.

De lo precedentemente expuesto, logramos colegir que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los trabajadores y sus empleadores.

2.2.2.5.2. El derecho al trabajo

El derecho al trabajo es un derecho fundamental de las personas, de orden constitucional y que tiene carácter alimentario, y a la vez un deber que sirve para la subsistencia de la persona y para los que de él dependen.

Al respecto, Blancas (2013). sostiene que el derecho al trabajo: “Se encuentra reconocido en el artículo 22 de la Constitución en los siguientes términos: el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

El derecho al trabajo está consagrado también en el inciso 1 del artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia

de Derechos Económicos Sociales y Culturales, que señala toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

En ese sentido y en razón a lo dispuesto por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, la cual prescribe: “las normas relativas a los Derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú, la interpretación del artículo 22 de la Constitución debe realizarse integrando a su contenido las disposiciones pertinentes del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales”.

2.2.2.5.3. Normas que regulan el derecho del trabajo

a. En el ámbito internacional

Los convenios internacionales son documentos de única importancia en el contexto internacional ya que permiten abordar de carácter bilateral y de carácter multilateral, exigiendo a los países que los suscriben y ratifican en sus articulados. La fuente principal de los tratados internacionales la encontramos en la convención de Viena, también denominada el tratado de los tratados. En este instrumento se establecen normas relativas a la negociación, suscripción, aprobación y ratificación de los tratados internacionales. La Convención de Viena ha sido ratificada recientemente por el estado peruano, así como la Declaración Universal de los Derechos Humanos en materia laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el primer organismo especializado de las naciones unidas en el cual han incurrido las responsabilidades en las cuestiones sociales y laborales, del universo. Está integrada por los actores de los gobiernos, de las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de todos los estados miembros y sus decisiones y recomendaciones se realizan de una forma tripartita.

b. En el ámbito nacional

El derecho al trabajo se halla inhalado en la Constitución Política de 1993. El Perú es uno de los cuatro países de Latinoamérica que no tiene un código o una Ley General del Trabajo. La legislación peruana en materia de derechos del trabajador está muy dispersa, ya que existen varios regímenes laborales como son:

- El que regula a los trabajadores del Estado, regulado por el Decreto Legislativo (D.L.) 276;
- El régimen para los trabajadores del régimen privado, regulado el D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR;
- El régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), regulado por el D. L. 1057.
- Además, están los regímenes especiales de ciertos sectores, tales como, el sector agrario, pesquero, minero, construcción civil, etc.

2.2.2.6. El Contrato de Trabajo.

Para Ávalos (2010):

El contrato de trabajo puede ser entendido como el acto jurídico en virtud del cual una persona denominada trabajador enajena su fuerza de trabajo de manera indefinida o a plazo fijo con el objeto de que un tercero denominado empleador se beneficie de sus servicios, los cuales deberán ser brindados en forma personal y de manera subordinada, a cambio de una remuneración.

<energía de trabajo (su actividad) a la voluntad y fines de otra, física o jurídica (el empleador), a cambio de una enumeración.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, entre el empleador y el trabajador para la prestación personal de servicios, de manera personal y subordinada; el cual podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito. (Toyama, 2011).

Por otro lado, el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Es decir, un contrato de trabajo es un acuerdo entre un empleador y un trabajador por el que este ofrece sus servicios al empleador a cambio de un sueldo.

2.2.2.6.1. Elementos

2.2.2.6.1.1. Prestación Personal

Toyama (2011) citando a Sanguinetti define a la prestación personal:

“Como la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma”.

2.2.2.6.1.2. Remuneración

Toyama (2011):

La remuneración constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este supone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita.

2.2.2.6.1.3. Subordinación

Avalos (2010):

Es el elemento esencial más importante de un contrato de trabajo, pues su ausencia origina que no se configure el mismo; la subordinación está relacionada al deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigida por este en los términos acordados, conforme a la ley, convenio colectivo o costumbre

2.2.2.6.2. Clases de contratos de trabajo

Toyama, (2011) manifiesta:

“En el Perú existen diversos tipos de contratos de trabajo, por regla general, el derecho laboral se inclinará hacia la contratación por tiempo indeterminado, ya que proporciona al trabajador un mayor grado de estabilidad; por otro lado, el

empleador preferirá la contratación temporal ya que le genera menos costos. Por ello uno de los mecanismos que crea el derecho laboral para armonizar los intereses de ambos sujetos es la presunción de que todo contrato laboral es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, donde las partes pacten que sea a tiempo determinado siempre y cuando recurran válidamente a las modalidades de contrato temporal establecidas en la ley.

a. Contrato a tiempo indeterminado

Es el típico contrato de trabajo que puede prologarse en forma indefinida, estos pueden ser verbales o escritos, es el único tipo de contrato que no exige formalidad alguna, además goza de la presunción de laboralidad, convirtiendo por ejemplo en los casos de simulación laboral, a la prestación de servicios civiles en una laboral de tiempo indeterminado.

b. Contrato a tiempo parcial

Son aquellos que tienen una jornada de trabajo inferior a cuatro horas diarias o en promedio semanal menor a cuatro horas. Los trabajadores bajo esta modalidad no tendrán derecho a todos los beneficios sociales en los cuales se exige como requisito trabajar más de cuatro horas diarias. Debe ser celebrado necesariamente por escrito.

c. Contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad

Constituyen una excepción a la regla general de contratación, referida a los contratos a plazo indeterminado. Estos pueden ser celebrados por las empresas o entidades privadas o públicas cuyos trabajadores estén sujetos al régimen de la actividad privada. Estos contratos se encuentran regulados en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los cuales deberán constar por escrito

consignándose de manera expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación”.

2.2.2.6.3. Contratos sujetos a modalidad en el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

El Título II del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, clasifica los contratos sujetos a modalidad en tres grupos: contratos de naturaleza temporal, contratos de naturaleza accidental y contratos para obra o servicio.

Según Bernuy, (2013) afirma:

Los trabajadores contratados bajo modalidad tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba.

a. Contratos de naturaleza temporal

- ✓ **Contrato por inicio o incremento de actividad.** El artículo 57 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece que el contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. La duración máxima de este contrato es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el 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. (TUO D. Leg. N° 728, 1997).

- ✓ **Contrato por necesidad de mercado.** Es aquel que tiene como objeto atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de cinco años. En estos contratos deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal, la cual deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional. (TUO D. Leg. N° 728, 1997).

Este contrato, a diferencia del anterior, asume que es el proceso productivo en marcha que se ve afectado por un acontecimiento extremo; por eso, estas contrataciones se dirigen a cubrir las actividades normales de la empresa que el personal habitual no puede encarar por la súbita demanda planteada. Por este motivo están excluidas de esta modalidad contractual las actividades ocasionales, por ser actividades previsibles, cíclicas y que poseen su propia normatividad modal (es el caso de las ferias escolares, las faenas pesqueras, etc.) (Gómez, 2006).

- ✓ **Contrato por reconversión empresarial.** Es aquel que se celebra por razones de sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general en toda variación tecnológica en las máquinas, equipos, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos, su duración máxima es de dos años.

b. Contrato de naturaleza accidental

Los contratos de naturaleza accidental son aquellos de breve duración como los contratos de temporada, pero se diferencian de éstos porque son necesarios para reemplazar una mano de obra que, sin ser deficitaria, está ausente por alguna razón específica (descanso pre y pos natal, caso fortuito o fuerza mayor); por ello, son contratos que sostienen el desarrollo normal de las actividades productivas ante la ausencia justificada o injustificada de quien debía ordinariamente ejecutarlas, por haberle sobrevenido alguna contingencia, excepción hecha en los casos de huelga. (Gómez, 2008)

- ✓ **Contrato ocasional.** Es aquel que se celebra con el objeto de atender las necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo, su duración máxima es de seis meses.
- ✓ **Contrato de suplencia.** Es aquel que se celebra con la finalidad de sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación o por efecto de disposiciones convencionales aplicables al centro de trabajo, su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En este caso, el empleador debe reservar el puesto de trabajo a su titular, quien conserva su

derecho de reingresar en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

- ✓ **Contrato de emergencia.** Por definición legal son entendidos como aquellos que se presentan “para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o de fuerza mayor”. Se trata del desarrollo de labores que se presentan por razones súbitas, inopinadas, imprevisibles e irresistibles, para tomar la definición clásica, y que resultan necesarias para enfrentar el infortunio presentado (Art. 78° del Reglamento del TUO). Son los fenómenos naturales (caso fortuito), o los provenientes de la imprevisión personal (fuerza mayor) los que protagonizan estas contrataciones. La duración de estos contratos es la necesaria para resarcir el déficit ocasionado por la emergencia. (Gómez, 2008).

c. Contratos para obra o servicio

- ✓ **Contrato para obra determinada o servicio específico.** Según el artículo 63 del TUO de la LPCL, “los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria”. Además, agrega en un segundo párrafo, en este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.
- ✓ **Contrato intermitente** Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero

discontinuas. Dichos contratos pueden celebrarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho operando de forma automática. (TUO D. Leg. 728, art. 64)

- ✓ **Contrato de temporada** El contrato de temporada se celebra con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva. (TUO D. Leg. 728, art. 67). Se debe tener en cuenta que en este tipo de contratos deberá necesariamente constar por escrito: a) la duración de la temporada; b) la naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y, c) la naturaleza de las labores del trabajador. (TUO D. Leg. 728, art. 68)

2.2.2.6.4. Causales de extinción del contrato de trabajo según en el TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Las causas o motivos de finalización de la relación jurídico-laboral constituyen un núcleo básico en el estudio del contrato de trabajo, relacionado con elementos esenciales que afectan a todo el Derecho del Trabajo. La regulación de las causas de extinción de la relación laboral es uno de los aspectos más importantes de los ordenamientos laborales. (Álvarez y Palomeque, 2014).

El artículo 16 de. TUO del D. Leg. N° 728, prescribe como causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

- “a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- d) El mutuo disenso entre el trabajador y el empleador.
- e) La invalidez absoluta permanente.
- f) La jubilación
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la Ley”.

2.2.2.6.4.1 Beneficios Sociales Bajo el Régimen Laboral de Actividad Privada Regulado por el Decreto Legislativo 728.

2.2.2.6.4.1.1. Remuneración legalmente

La remuneración es el derecho que le corresponde a todo trabajador por una labor que desempeñan, se le llamo salario mínimo vital. En los empleados el cálculo es mensual y obreros es diario. La remuneración mínima vital es de 930.00 soles (Serkovic, 2017).

2.2.2.6.4.1.2. Regulación

Está consagrado en el art. 24° de la Constitución Política del Perú de 1993; en la Legislación Peruana en el art.6° “del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, ley Productividad y Competitividad Laboral” (Delgado, 2012).

2.2.2.6.4.1.3. Beneficios Sociales

2.2.2.6.4.1.4. Concepto

En caso el trabajador renuncia voluntariamente solo recibirá los beneficios sociales hasta la fecha de renuncia y por el tiempo de servicio. Si el trabajador es despedido con justificación por falta grave o por daños a la empresa el trabajador no le corresponde beneficios sociales. El plazo de pago para beneficios sociales es de 48 horas se contabiliza desde la fecha de cese lo cual debe de cumplirse de lo contrario el trabajador puede denunciarlo en el Ministerio Público.

Los beneficios sociales que las empresas deben ofrecer a sus trabajadores:

“Remuneración Mínima Vital: El trabajador tiene el derecho a percibir un sueldo depende del régimen laboral y el cargo que postule le remuneración mínima es de S/930 en una empresa formal.

Jornada de trabajo: La jornada laboral es de 8 horas diarias o 48 semanales.

Descanso semanal: El descanso laboral es de 24 horas a la semana.

Vacaciones: Los trabajadores tienen el derecho de 30 días de vacaciones por año laborado, en caso de renuncia el empleador deberá cancelar vacaciones trucas.

Gratificaciones: Las gratificaciones se le benefician al trabajador en los meses

de Navidad y Fiestas Patrias. Lo cual es la totalidad no se realizan descuentos de Essalud.

Compensación por Tiempo de Servicio: Este beneficio se le brinda al trabajador por desempleo, se le otorga por el tiempo de servicios y la remuneración que percibe; en el mes de mayo y noviembre.

Utilidades: Es para trabajadores que laboran en empresas que realizan actividades que generen rentas de tercera categoría, les corresponde la participación en utilidades.

Seguro Social de Salud: Es el empleador que realiza el pago del seguro al trabajador Asignación familiar: En el caso del trabajador que tenga hijos menores de edad les corresponde el 10% del sueldo mínimo también si el trabajador tiene dos o tres hijos solo se le pagara por un solo hijo.

Seguro de vida: En un seguro que se le brinda al trabajador al haber cumplido 4 años laborando. Todo trabajador tiene derecho a los beneficios sociales, se encuentra consagrado en la constitución en la legislación peruana y son: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, maternidad a las trabajadoras, entre otros”. (Destno Negocio, s.f).

2.2.2.6.4.1.5. Beneficios sociales y asignación familiar de la legislación peruana.

En el art. 24 de la Constitución regula la remuneración y los beneficios sociales del trabajador es la obligación primordial del empleador. Las normas que regulan beneficios sociales, como las gratificaciones legales (Ley N° 27735), la asignación familiar para los trabajadores no sujetos a negociación colectiva (Ley N° 25129), la

participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (D. Leg. N° 892), entre otras. (Diario el Peruano, 2012, p.15).

2.2.2.6.4.1.6. Beneficios sociales remunerativos

Para Delgado, (2012):

Los beneficios remunerativos son: vacaciones, gratificaciones legales, asignación familiar retribuciones por sobretiempo y haber trabajado en días de descanso.

2.2.2.6.4.2. Gratificaciones

2.2.2.6.4.2.1. Concepto

Es un pago adicional que el empleador realiza al trabajador se basa en el sueldo que percibe y de acuerdo a la ley debe cumplirse en la fecha indicada en el mes de julio y diciembre (Delgado 2012).

2.2.2.6.4.2.2. Cálculo del pago de las gratificaciones

Para realizar el cálculo de la gratificación es en base a la remuneración fija o variable de trabajador. (Delgado, 2012).

2.2.2.6.4.2.3. Régimen normativo aplicable

La ley 27735 regula las gratificaciones se hace efectivo de este beneficio dos veces al año de Julio y diciembre. (García Manrique, Valderrama Valderrama, & Paredes Espinoza, 2014)

2.2.2.6.4.2.4. Derecho de percibir gratificaciones

“En este caso las gratificaciones se deben cancelar la primera quincena en el mes de julio y diciembre. Establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR (Reglamento de la Ley que regula el otorgamiento de Gratificaciones para Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad). La fecha de cancelación del pago de la gratificación no puede cambiarse se debe cumplir ni llegar acuerdos con el trabajador para pagos a futuro es contra la ley”.(García Manrique, Valderrama Valderrama, & Paredes Espinoza, 2014).

2.2.2.6.4.2.5. Requisitos para percibir gratificaciones

Las gratificaciones que todo trabajador debe beneficiarse son por fiestas Patrias y diciembre; su relación laboral debe ser del 15 de julio al 15 de diciembre. También se dan las excepciones en caso el trabajador se encuentre de vacaciones o de licencia. (García Manrique, Valderrama Valderrama, & Paredes Espinoza, 2014).

2.2.2.6.4.2.6. Gratificaciones truncas

En este caso de las gratificaciones truncas se dan por la relación laboral al 15 de julio o al 15 de diciembre y hayan cumplido la relación laboral un mes calendario completo, les corresponde por el proporcional del tiempo en el semestre (enero-junio y julio-diciembre (García Manrique, Valderrama Valderrama, & Paredes Espinoza, 2014)

2.2.2.6.4.3. Descansos remunerados anuales

2.2.2.6.4.3.1. Concepto

Es el descanso vacacional el que tiene que ser remunerado está codificado en el art. 25 de la Constitución Política, será al cumplimiento de cada año que le corresponde este derecho. Ratificado por el Convenio OIT N° 52 (García Manrique, Valderrama Valderrama, & Paredes Espinoza, 2014).

2.2.2.6.4.3.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional

De acuerdo al régimen de la actividad privada el derecho del trabajador es de 30 días por un año de servicios cumpliendo lo siguiente: tener un año de servicio que cumpla con cuatro horas diarias de trabajo. (García Manrique, Valderrama Valderrama, & Paredes Espinoza, 2014).

2.2.2.6.4.4. Compensación por tiempo de servicio

2.2.2.6.4.4.1. Concepto

La compensación por tiempo de servicio se le brinda al trabajador al momento que se termine su vínculo laboral tenga el beneficio del fondo mientras se encuentre en desempleo. (Delgado, 2012).

2.2.2.6.4.4.2. Regulación

La Compensación por tiempo de servicio regulado por el Dec. Leg. N°650, TUO fue aprobado por D. S N°001-97-TR de 27.02.1997 las normas están reglamentarias reguladas en el D. S N°004-97-TR de fecha 11.04. 1997. En el art. 56° del TUO del Dec. Leg. N°650 el empleador está en la obligación de cancelar (Delgado, 2012).

2.2.2.6.4.5. Asignación familiar.

2.2.2.6.4.5.1. Concepto

El monto es el 10% del sueldo mínimo S/ 85 y es único así tenga más hijos solo se le realiza el pago por un solo hijo menor de edad; no debe estar regulado por negociación colectiva. (Puntriano, 2017)

2.2.2.6.4.5.2. Requisitos para obtener derecho a la asignación familiar

El derecho a recibir la asignación familiar son aquellos trabajadores que tengan carga familiar menores de edad. Para que se le otorgue el beneficio debe brindar la documentación con la partida de menores. La Sunafil manifiesta que existen excepciones; en caso el padre y la madre trabajan en una misma empresa ambos tienen derecho a percibirla. (Gaceta, 2005).

2.2.2.6.5. Desnaturalización del Contrato de Trabajo

El artículo 77 de la LPCL establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada en los siguientes supuestos:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, 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 de contrato, sin haberse operado renovación.
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.

- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Por su parte, el Tribunal Constitucional (2006) ha señalado que “Al tener contratos sujetos a modalidad y seguir laborando después del plazo pactado la relación laboral se vuelve indeterminada.

De la misma manera, en otro de sus pronunciamientos el TC señala que los contratos de trabajo sujetos a modalidad no tienen validez ante la preexistencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado... “(...) independientemente de lo estipulado en los contratos de locación de servicios, la finalidad, en realidad, era encubrir una relación laboral. Consiguientemente dichos contratos carecen de validez, puesto que fueron desnaturalizados y, por ello, tampoco son válidos los contratos de trabajo sujetos a modalidad, debido a que existía un contrato de trabajo a plazo indeterminado.” (Exp. 3071-2004-AA/TC, Fundamento 4) (Tribunal Constitucional, 2006, p.243).

2.2.2.6.6. El despido

2.2.2.6.6.1. Concepto

García, citado por Blancas (2006) señala que el despido es el acto unilateral de la voluntad del empleador por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo.

Neves (2015) por su parte, afirma que la LPCL acoge el concepto estricto de despido; esto es, como la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, ante

un motivo imputable al trabajador, quedan, por tanto, fuera del término, los ceses por causa objetiva.

Al respecto, Toyama (2011) que el despido es la decisión unilateral del empleador que usualmente no tiene aceptación del trabajador y quiebra el principio de continuidad deseada por el Derecho Laboral.

2.2.2.6.6.2. Características

El despido fundado exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, presenta, según Montoya Melgar, citado por Blancas (2006), las siguientes características:

- ✓ **Es un acto unilateral:** Es un acto unilateral del empleador, donde la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- ✓ **Es un acto constitutivo:** Porque el empleador realiza directamente el despido.
- ✓ **Es un acto recepticio:** Porque la eficacia del acto depende de que la voluntad del empleador sea conocida por el trabajador.
- ✓ Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.

2.2.2.6.6.2.1. Causalidad del despido

Debido a la tendencia generalizada de los ordenamientos laborales de limitar la facultad de despido del empleador como mecanismo de protección del trabajador frente a la posibilidad de que ésta sea ejercida en forma arbitraria, se ha introducido la exigencia de que el despido se fundamente en una causa justa, sin la cual dicho acto

extintivo carecerá de validez y eficacia. (Valverde, Rodríguez-Sañudo y García, citado por Blancas, 2006).

Siguiendo al mismo autor, refiere que además de las características del despido enumeradas precedentemente, es necesario agregar que el despido es una institución causal, en cuanto sólo se admite como facultad o potestad del empleador en la medida que se configure como una causa justa que habilite el ejercicio de la misma.

2.2.2.6.6.2.2. Causas del despido

A partir del estudio de diversos ordenamientos jurídicos, Plá considera que hay tres clases de motivos en que pueden encuadrarse las causas justas del despido: las relacionadas con la conducta del trabajador, las relacionadas con la persona de éste, y, por último, las relacionadas con la empresa. (Blancas, 2006).

Por otro lado, el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, afirma en su artículo 4° como causas justificadas las relacionadas:

- a.** Con la conducta del trabajador (referidas a los incumplimientos o faltas a sus deberes laborales)
- b.** Con la capacidad del trabajador
- c.** Las basadas en las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. (Blancas, 2006)

Por otro lado, el T.U.O. del D. Leg. N° 728 de la LPCL establece las causas justas de despido. El artículo 22 de dicho cuerpo normativo prescribe que, para el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, dicha causa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

2.2.2.6.6.2.3. Causas justas de despido con la capacidad del trabajador

El art. 23 del TUO del D. Leg. N° 728 (1993) establece como causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros; b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

2.2.2.6.6.2.4. Causas justas relacionadas con la conducta del trabajador

El art. 24 del TUO del D. Leg. N° 728 (1993) establece como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave, considerada como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato,

de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. b) La condena penal por delito doloso, el cual se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador. c) La inhabilitación del trabajador, impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un periodo de tres meses o más.

2.2.2.6.6.3. Tipos de despido

2.2.2.6.6.3.1. Tipos de despido en la legislación

Desde la perspectiva del marco legal peruano en materia laboral, se desprende del análisis del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 las siguientes clases de despido:

a. Despido justificado: El despido para el trabajador que labora cuatro o más horas diarias para un mismo empleador será justificado cuando exista alguna causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador.

b. Despido arbitrario: Se configura en dos escenarios: a) cuando se despide al trabajador por no haberse expresado causa y b) cuando se despide al trabajador sin poderse demostrar la causa invocada en el juicio o proceso judicial.

c. Despido nulo: El despido nulo se configura cuando se despide al trabajador vulnerando derechos fundamentales, pero solo los establecidos en el artículo 29 de la LPCL; por lo que, dispone que es nulo el despido que tenga por motivo: “a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa” (T.U.O. LPCP, 1993, art. 29)

d. Despido indirecto: Es el despido que se produce como consecuencia de un acto de hostilidad que no ha sido materia de enmienda por parte del empleador a pesar del requerimiento por escrito del trabajador, frente a lo cual este se da por despedido remetiéndole para tal efecto una carta a su empleador. Por ello es una figura peculiar de despido ya que es el mismo trabajador quien frente a

la inercia en el cambio de conducta de su empleador con la finalidad de dejar sin efecto el acto de hostilidad no le queda otra opción al trabajador que provocar la finalización del vínculo laboral, originado como consecuencia de la conducta de hostilidad del empleador, las cuales se encuentran tipificadas en el artículo 30 del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728.

2.3.5.9. Tipos de despido incorporados por el Tribunal Constitucional

El máximo interprete de la Constitución ha jugado un rol predominante en cuanto al despido laboral incorporando a través de sus fallos una serie de supuestos adicionales al marco legal.

El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, establece que los efectos restitutorios derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o en los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes:

a. Despido nulo. Este tipo de despido como ya lo menciones en líneas anteriores, si se encuentra regulado legislativamente, se configura cuando se producen alguna de las causales establecidas en el artículo 29 del TUO del D. Leg. N° 728.

b. Despido incausado. Este despido, materia del asunto judicializado en la presente investigación, no se encuentra tipificado normativamente; sin

embargo, el concepto de despido incausado ha sido incorporado en la sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, donde señala que es cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, admitiendo en este despido la tutela restitutoria (reposición), a diferencia del despido arbitrario propiamente dicho, que en la norma sustantiva solo admite la tutela resarcitoria (indemnización).

c. Despido fraudulento. Se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal procedimental, como sucede cuando se le imputa al trabajador hechos inexistentes, falsos o imaginarios o se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando así el principio de tipicidad.

“En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso. Esta orientación jurisprudencial del Tribunal Constitucional en materia laboral no conlleva a la estabilidad laboral absoluta, sino plantea el reforzamiento de los niveles de protección a los derechos del trabajador frente a residuales prácticas empresariales abusivas respecto al poder para extinguir unilateralmente una relación laboral”. (Expediente N° 976-2001-AA/TC, 2003, fundamento 16).

De acuerdo con Neves (2015) hubiera sido ideal que el Congreso, tras la emisión de las sentencias del Tribunal Constitucional, hubiera recogido pronto sus criterios en una ley, que los integrara a todos armónicamente.

2.2.2.6.6.4. Descripción del despido en el caso concreto

El despido materia de debate en la unidad de análisis de la presente investigación fue el despido incausado, debido a que el órgano jurisdiccional declaró la desnaturalización de los contratos civiles, suscritos entre la demandante y la demandada. Siendo ello así, únicamente podía despedirse a la demandante por causa justa tipificada en la ley; por ello, ordenó la reposición de la demandante en su puesto habitual o uno de similar categoría al que venía desempeñando hasta antes del cese.

2.2.2.6.6.5. La Reposición al Trabajo

2.2.2.6.6.5.1. Concepto

La reposición es una medida destinada a extinguir los efectos lesivos como consecuencia de la configuración de un despido injustificado.

La reposición no solo busca la eliminación de los efectos del despido incausado, sino, también de la continuidad de la relación laboral, manifestación del principio de continuidad, en el cual la relación de trabajo tiene permanencia en el tiempo a pesar de los sucesos que puedan suscitarse durante el transcurso de la misma, evitando el término del vínculo laboral. (Fernández, 2017).

La reposición no solo busca la eliminación de los efectos del despido sin causa justa, sino, además, la afirmación del carácter prolongado de la relación laboral.

2.2.2.6.6.5.2. Regulación del derecho de reposición

Esta figura se ubica en nuestro ordenamiento jurídico laboral como consecuencia de la configuración de uno de los supuestos de despido nulo establecidos en el artículo 29 del T.U.O. del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sin embargo, no solo es dispuesto en las demandas de reposición por despido nulo, sino también, como ya lo hemos mencionado en líneas precedentes, ante los despidos fraudulentos e incausados establecidos por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC. (Fernández, 2017).

2.2.2.6.6.5.3. Plenos Jurisdiccionales referentes al caso en estudio

En el EXP. N° 02579-2014-PHC/TC, hace referencia respecto al tema, en sus fundamentos:

“13. Como consecuencia de estos pronunciamientos se tiene que los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el Expediente 05057-2013- PA/TC y a su precisión en el Expediente 06681-2013-PA/TC, permiten la aplicación de la regla jurisprudencial para la reposición en la función pública, son los siguientes:

a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente.

b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4).

21. No obstante, en el Acta de Constatación Policial (fojas 11), el representante del empleador afirmó que el actor «laboraba en el área de mantenimiento de parques y jardines del Mirador Turístico Mirador Chen Chen El Siglo, del 8 de febrero al 21 de julio del 2012». Asimismo, debe precisarse que las labores de obrero, como es el mejoramiento de la fisonomía de la ciudad mediante el pintado de la infraestructura y el mejoramiento del ornato, que realiza la

Municipalidad demandada son de naturaleza permanente y no temporales, p res resulta ser fraudulentos. En tal sentido, se ha corroborado que en la realidad lo que pretendía la emplazada era encubrir la relación laboral a plazo indeterminado que existía entre el accionante y la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Dicha situación se corrobora con las boletas de pago de febrero a julio de 2012, obrantes de fojas 3 a 8.

22. Así, este Tribunal concluye que entre el demandante y la Municipalidad demandada existió una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, pues el contrato de trabajo para servicio específico se desnaturalizó. Ello, toda vez que no se acreditó la existencia de la causa objetiva de contratación temporal, por la cual se pretenda justificar la contratación de personal.

23. Pero fundamentalmente, y cualquiera que haya sido la causa objetiva de contratación invocada, con independencia de los argumentos ya expresados, debe enfatizarse que los contratos para obra determinada o servicio específico no pueden ser utilizados para cubrir necesidades permanentes de la empresa o de la institución, sino únicamente para satisfacer necesidades temporales” EXP. 02579-2014-PHC/TC, LIMA.

En la jurisprudencia podemos encontrar lo siguiente que el Tribunal Constitucional refiere:

“23. Cuando una sentencia estimatoria, consentida o ejecutoriada, ordena la reposición de un trabajador en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría; la entidad obligada deberá hacerlo teniendo en cuenta las labores realizadas por dicho trabajador antes de su cese por despido y no la remuneración que percibía en dicho momento, es decir, si bien hasta antes de su cese laboral no ostentaba ningún cargo dentro de la estructura orgánica de la institución, este debe ser determinado en función a las labores realizadas, independientemente de la remuneración que dicho cargo ostente. Sostener lo contrario generaría una situación de desigualdad remunerativa entre los trabajadores que realizan la misma labor dentro de una misma entidad.

24. En el presente caso, la demandante, antes de haber sido despida arbitrariamente, ostentaba el cargo de Registrador y debió ser repuesta como tal, de acuerdo a las labores realizadas y no en función de su remuneración como lo ha hecho el demandado. En consecuencia, la creación de una plaza ad hoc para reponer a la recurrente, demuestra un accionar malicioso del Reniec, quien con el afán de desnaturalizar la correcta ejecución de la sentencia emitida por este Tribunal ha manipulado, mediante modificaciones, su normativa de organización interna” EXP N° 02714-2014-PA/TC. ICA. (Fernández, 2017).

Por otro lado, en la Sentencia del Tribunal Constitucional EXP N° 03357-2013-PA/TC, LIMA, de fecha 8 de setiembre de 2015 ordena a la demandada reponer al recurrente como trabajador a plazo indeterminado:

“10. Además de este contenido, el Tribunal se ha pronunciado también sobre la garantía de este segundo ámbito protegido, indicando —como ya fue adelantado en esta sentencia— que caben como formas de protección constitucionalmente adecuadas tanto la reposición como la indemnización (Expediente 00976-2001-AA/TC). Estas formas de reparación frente al despido arbitrario podrán solicitarse, según sea el caso, en la vía constitucional, la del proceso laboral ordinario o la del proceso contencioso-administrativo (cfr. Expedientes 02383-2013-AA/TC y 00976-2001-AA), (...).

13. Como ha quedado suficientemente explicado, el Tribunal Constitucional considera que la posibilidad de obtener una reposición como forma de reparación frente al despido arbitrario se encuentra dentro del orden marco constitucional, y que esa es la protección procesal que brinda el amparo, conforme al diseño constitucional y legal de este proceso.

14. Ahora bien, como ha sido indicado supra, la jurisprudencia del Tribunal considera que cabe la reposición para los casos de derecho laboral individual en algunos supuestos. Sin embargo, este órgano colegiado ha emitido otras sentencias que deben ser tomadas en cuenta con respecto a cómo y cuándo debe canalizarse la reposición en el puesto de trabajo como medio adecuado contra el despido arbitrario, (...).

17. Ahora bien, en lo que corresponde a la reposición laboral en el régimen privado, el Tribunal Constitucional ha precisado, por ejemplo, que a diferencia del momento en que se emitieron los precedentes de la sentencia 00206-2005-PA/TC, actualmente existe una vía ordinaria especialmente protectora, regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que es la del proceso abreviado laboral, pues su estructura permite brindar tutela idónea en aquellos casos en los que se solicite la reposición laboral como única pretensión (cfr. sentencia emitidas en los Expedientes 02383-2013-AA/TC, fundamentos 22 y 23; 3070-2013-AA/TC, fundamento 2.6). La reposición no solamente tiene asidero constitucional en el Perú, sino que se mantiene como medio adecuado contra el despido arbitrio, correspondiendo su determinación en algunos casos al juez constitucional mediante amparo, y en otros, al juez ordinario mediante vías igualmente satisfactorias al amparo.

32. En atención a lo expuesto, habida cuenta de que se ha producido la desnaturalización del referido contrato de trabajo sujeto a modalidad para exportación no tradicional, en los términos expresados por el artículo 77, literal d), del Decreto Supremo 003-97-TR, el recurrente tenía un contrato a plazo indeterminado, por lo que solo podía ser despedido por la comisión de falta

grave, una vez seguido el procedimiento establecido en el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR, situación que no se ha presentado en este caso. Por tanto, se ha configurado un despido incausado, vulneratorio del derecho al trabajo del actor, por lo que la demanda debe estimarse. Sin perjuicio de lo antes señalado, es pertinente precisar que, debido a que el contrato de trabajo fue desnaturalizado, este Tribunal considera que los contratos de trabajo modales celebrados con posterioridad carecen de validez, por pretender encubrir una relación laboral a plazo indeterminado como si se tratase de una relación laboral a plazo determinado”. (SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EXP. N° 03357-2013-PA/TC, LIMA)

Así mismo en la Sentencia del TC, EXP. N° 04805-2014-PA/TC LIMA, emitida el 28 de agosto de 2018 prescribe, que no hay causa justa para el despido del trabajador siempre y cuando esta se justifique con la conducta del demandante:

“17. Habiéndose determinado que al momento de su despido el actor no era un trabajador de confianza, la entidad demandada no podía dar por concluida la relación laboral argumentando que este desempeñaba un cargo de confianza, pues mantenía una relación laboral de duración indeterminada, por lo que el demandante solamente podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ha sucedido en el presente caso, razón por la cual ha sido objeto de un despido arbitrario.

18. Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido incausado, violatorio de los derechos constitucionales al trabajo y a la protección adecuada contra el despido adecuado del demandante, reconocidos en los artículos 22 y 27 de la Constitución.

19. En la medida que en este caso se ha acreditado que la entidad demandada ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo y a la protección adecuada contra el despido, corresponde ordenar la reposición del demandante como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional”.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Contrato. Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas (Real Academia de la Lengua Española, 2018)

Carga de la prueba. Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición/ Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

Derechos fundamentales. Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013).

Despido. Voz de uso frecuente y de importancia en el Derecho Laboral. Se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores. (Osorio, s.f.)

Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 2003).

Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 2003).

Expediente. Es la carpeta material en la que se recopilan todos las actuaciones judiciales y recaudos que se establecen en un proceso judicial de un caso concreto (Lex Jurídica, 2012). En derecho procesal, es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativos (Poder Judicial, 2013).

Evidenciar. Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Entes: cuando refiere o está en relación a algo. Es decir, cuando un individuo o un objeto hacen referencia a algo, o presentan relación con algo se hablará en términos de referente (Poder Judicial, 2013).

Jurisprudencia. Criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias concordes. Conjunto de las sentencias de los tribunales, y doctrina que contienen (Real Academia de la Lengua Española, 2001). Se entiende por jurisprudencia la interpretación que de la ley hacen los tribunales para aplicarla a los casos sometidos a su jurisdicción. Así pues, la jurisprudencia está formada por el conjunto de sentencias dictadas por los miembros del poder Judicial sobre una materia determinada (Cabanellas, 2003).

Medios de prueba. Es el sistema por el cual se va a conseguir el discernimiento del objeto de la prueba; es decir, las herramientas y conductas humanas, con los cuales se pretende lograr la verificación de los hechos imputados y, por ende, lograr el convencimiento del órgano jurisdiccional. (Romero, 2018)

Normatividad. La normativa se refiere al establecimiento de reglas o leyes, dentro de cualquier grupo u organización, la moral es la formación que tienes o el conjunto

de creencias de una persona o grupo social determinado, y la ética es la forma en la que te comportas en la sociedad, es la que se dedica al estudio de los actos humanos; por lo tanto, la normativa en esos campos son las leyes que y reglas que rigen el comportamiento adecuado de las personas en sociedad (Basabe, S. 2017)).

Puntos controvertidos: son aquellos puntos que van a ser materia de probanza, es decir aquellos hechos sobre los cuales existe discrepancia entre las partes (Cabanellas, 2003).

Proceso: Conjunto de actos y trámites seguidos ante un juez o tribunal, tendentes a dilucidar la justificación en derecho de una determinada pretensión entre partes y que concluye por resolución motivada (Real Academia de la Lengua Española, 2018).

Parámetro. Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Variable. Es la expresión simbólica representativa de un elemento no especificado comprendido en un conjunto. Este conjunto constituido por todos los elementos o variables, que pueden sustituirse unas a otras es el universo de variables. Se llaman así porque varían, y esa variación es observable y medible.

Rango. Es la variación que existe entre un mínimo y un máximo de algún fenómeno, y que están claramente detallados. (Real Academia Española, 2001).

Reposición. Posición o colocación en el estado o puesto anterior. (Cabanellas, 2003).

Segunda instancia: Recibe este nombre el juzgado o tribunal que entiende en los asuntos apelados del inferior. Segundo juicio ante el juzgado superior a la Audiencia, según los casos (Poder Judicial, 2013).

III. HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre de reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato formuladas en el Expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; del Distrito judicial de Huánuco; evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo, claridad de las resoluciones, congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, condiciones que garantizan el debido proceso y congruencia de los medios probatorios admitidos con la pretensión planteada y los puntos controvertidos; asimismo: los hechos expuestos, sobre separación de hecho son idóneas para sustentar la respectiva causal.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel 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, 2010:362).

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, 2010:365).

“...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” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010:368).

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” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010:370).

4.1.2. Nivel de Investigación

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, 2010:375).

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, 2010:380).

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" (Mejía, 2004:126).

Mejía (2004), considera que "...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: desnaturalización de contrato, 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" (Mejía, 2004:126).

4.2. Diseño de la Investigación

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

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

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

En el presente estudio, no 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.

4.3. Población y muestra

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

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

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (Arias, 1999:24).

En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; del Distrito Judicial de Huánuco-Lima, 2020, comprende un proceso sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, que registra un proceso abreviado, 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.

4.4. Unidad de análisis

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

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

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (Arias, 1999:24).

En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; del Distrito Judicial de Huánuco, 2018, comprende un proceso sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, que registra un proceso abreviado laboral, 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.

4.5. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

En cuanto a la variable, en opinión de Centty (2006):

“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 es: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (indicadores – parámetros) se evidencian en el instrumento (lista de cotejo) consiste en criterios de elaboración extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial (en los cuales hay coincidencia o aproximación).

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006) 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”.

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, previstas en el marco constitucional y legal.

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

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
Proceso laboral sobre Reposición por Despido Incausado y Desnaturalización de contrato; en el expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; del Distrito Judicial de Huánuco 2018.	Características: Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.	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

4.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

Ambas técnicas se aplicaron 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 existente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias y 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.

4.7. Procedimientos y; Plan de análisis de datos

Vizcarra, C. y Landauro, R. (1993) señala:

Cuando ya hemos seleccionado el método, la técnica y los instrumentos de recogida de datos, debemos pensar por adelantado en nuestros planes de análisis de datos, antes que hagamos realmente el estudio. En realidad, se debería hacer un plan tan a fondo que el investigador debería poder hacer los encabezamientos de las tablas que incluirá en su informe final. Dicho de otra forma, la función de análisis se puede hacer, sino solamente en proporcionar los números con los que hay que rellenar los análisis ya planificados.

4.5.1. La primera etapa. Fue actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación, donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.5.2. Segunda etapa. También fue una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

4.5.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, fue una actividad de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

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”.

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.

CUADRO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Caracterización del proceso judicial sobre reposición por despido Incausado y desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; Juzgado Especializado Transitorio de trabajo del Distrito Judicial de Huánuco 2018.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre reposición por despido Incausado y desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; Juzgado Especializado Transitorio de trabajo del Distrito Judicial de Huánuco-2018?	Determinar las características del proceso judicial sobre reposición por despido Incausado y desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; Juzgado Especializado Transitorio de trabajo del Distrito Judicial de Huánuco 2018.	El proceso judicial sobre reposición por despido Incausado y desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; Juzgado Especializado Transitorio de trabajo del Distrito Judicial de Huánuco 2018. Se evidencian las siguientes características: Cumplimiento del plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es), planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar el delito sancionado en el proceso en estudio.
Específico	¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial	Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia cumplimiento de plazos.
	¿Se evidencia claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia claridad de las resoluciones
	¿Se evidencia congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes.
	¿Se evidencia condiciones que garantizan el debido proceso, en el proceso judicial en estudio?	Identificar las condiciones que garantizan el debido proceso, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia condiciones que garantizan el debido proceso.
	¿Se evidencia congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio.	En el proceso judicial en estudio si se evidencia congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos.
	¿La calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar los delitos sancionados en el proceso sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato?	Identificar si los hechos sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato expuestos en el proceso, son idóneos para sustentar la causal invocada.	Los hechos sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato expuestos en el proceso, si son idóneos para sustentar la causal invocada.

4.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado “Declaración de compromiso ético”, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como anexo 5. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial. Anexo 3.

V. RESULTADOS

5.1. Respecto del Cumplimiento de los plazos

5.1.1. Etapa de Postulación

De conformidad con la ley 29497 en su artículo 17 señala que “el juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión”. La demanda fue presentada el 28 de noviembre del 2014 y se emite el auto admisorio el 24 de diciembre del 2014, por lo se cumplió el plazo de 5 días hábiles para verificar el cumplimiento de los requisitos de la demanda.

5.1.2. Etapa de conciliación

De conformidad con la ley 29497 en su artículo 48 señala que la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles posteriores a la fecha de calificación de la demanda. Se emite el auto admisorio el 24 de diciembre del 2014 donde se fijó la audiencia de conciliación para el 30 de enero de dos mil quince a horas once y treinta de la mañana, lo que conlleva a que se cumple con el plazo de 20 a 30 días hábiles para la realización de la conciliación.

5.1.3. Etapa de Juzgamiento

De conformidad con ley 29497 en su artículo 43 inciso 3 señala que “la audiencia de juzgamiento debe programarse dentro de los treinta (30) días

hábiles siguientes a la conciliación, quedando las partes notificadas en el acto”. La audiencia de juzgamiento se realizó el 05 de febrero del dos mil quince a horas doce con diez minutos del mediodía.

5.1.4. Etapa Resolutiva

De conformidad con ley 29497 en su artículo 47 señala finalizada “la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, (...) señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia”. La sentencia fue notificada el 05 de febrero de 2014 las cuatro con cuarenta minutos de la tarde, lo que conlleva a que se cumplió el plazo de 5 días hábiles.

5.1.5. Etapa de Apelación

De conformidad con ley 29497 en su artículo 32 señala que el plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación. Se interpuso el recurso de apelación el 09 de febrero del 2015, lo que conlleva que se ha cumplió el plazo de 5 días hábiles.

De conformidad con ley 29497 en su artículo 33 señala “trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Se interpuso la apelación de sentencia el 09 de febrero del

2015”. El juez remite el expediente a segunda instancia el 05 de marzo del 2015, lo que conlleva a que se cumplió el plazo de 5 días hábiles.

En virtud del artículo 33 en su inciso a) de la ley N° 29497 señala que “dentro de los cinco días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente”.

Se fijó día y hora para la celebración de la audiencia de la vista de la causa el 06 de mayo del 2015 a horas diez de mañana con cuarenta y cinco minutos, lo que conlleva que se ha cumplió el plazo de 5 días hábiles. La audiencia de vista de la causa, por lo cual se cumplió el plazo establecido.

5.2.1. Respecto a la Claridad de las Resoluciones – Autos y Sentencia

- **Auto Admisorio:** resolución N° 02 de fecha 24 de diciembre del 2014 se admite la demanda interpuesta por **Y**, contra la **X**, sobre Reposición por despido incausado y desnaturalización de Contrato; así mismo se dispone correr traslado a la parte demandada; y señala fecha de audiencia de conciliación para el 30 de enero del 2015.

5.2.2. Sentencia de Primera Instancia: resolución N° 06 de fecha 05 de febrero del 2015; se declara fundada la demanda, ordenando que la demandada Cumpla con reponer al actor al cargo de obrero de limpieza pública de la MPH u en otro similar nivel y categoría, bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado regulado por el TUO del Dec. Leg. N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral,

5.2.3. Auto de Concesorio del Medio Impugnatorio: resolución N° 08 de fecha

20 de marzo del 2015, se señala fecha de audiencia de vista de la causa para el 06 de mayo del año 2015.

5.2.4. Sentencia de Segunda Instancia: resolución N° 09 de fecha 06 de mayo del 2015, se confirma la sentencia contenida en la resolución número 06.

5.2.5. Aplicación al Derecho al Debido Proceso

A decir de Salmon “el proceso, es un medio para asegurar en la mayor medida posible, la solución justa de una controversia, a lo cual contribuyen el conjunto de actos de diversas características generalmente reunidos bajo el concepto de debido proceso legal. En este sentido, dichos actos sirven para proteger, asegurar o hacer valer la titularidad o el ejercicio de un derecho y son condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquéllos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial. En buena cuenta, el debido proceso supone el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales” (Salmon, 2012, p.49).

Es un principio constitucional, que exige que el proceso judicial sea llevado, respetando ciertas garantías (debidamente motivación, garantizar el derecho de defensa, entre otros), y el cumplimiento de la normatividad en general, en el presente caso los principios evaluados son los siguientes, principio de continuidad, principio de facilitación probatoria, principio de veracidad, principio de la realidad.

5.2.6. Pertinencia de los Medios Probatorios

Los medios probatorios son la clave para tener un proceso justo ya que se van a presentar documentaciones que prueban que había un vínculo laboral

con la entidad demandada, los medios probatorios valorados por el juez lo detallamos a continuación:

- 28 contratos presentados por el demandante “X”.
- 07 memorándums.
- 65 recibos por honorarios.
- 01 cheque con el monto de 750.00 soles.
- Exhibición de planillas respecto del periodo realizado por el demandante “X”
- Sentencia de Primera Y Segunda Instancia del proceso de Amparo N° 00203-2013, seguido por la Federación Nacional de Obreros Municipales del Perú.
- Resolución N° 871-2014, que reincorpora a los trabajadores de la Municipalidad de Provincial de Huánuco.
- Casación laboral N° 9374-2012-Arequipa.

(Expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01).

El demandado “Y” aludió las mismas pruebas en el proceso.

5.2.7. Calificación Jurídica de los Hechos

En la presente investigación se ha vulnerado el derecho al trabajo, por lo que ha conllevado a que al demandante se le reponga en el cargo que venía desempeñando. También es necesario destacar, en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, que dispone que los obreros de las Municipalidades están sujetos al régimen de la actividad privada, que el

artículo 43 del Decreto Legislativo N° 728, es claro al establecer: “el periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término al trabajador alcanza derecho a estabilidad”. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación puede resultar justificada; siendo ello así, las labores del demandante se iniciaron en los siguiente periodo: del primero de julio del dos mil nueve hasta el 31 de octubre del dos mil catorce, a través de contrato de locación de servicios y contratos civiles, superando de este modo extensamente el periodo de prueba y alcanzando el demandante estabilidad laboral, con llevando a una sentencia favorable para la parte procesal, donde se le reconocen todos sus derechos vulnerados.

5.2. Análisis de Resultado

5.2.1 Respecto del Cumplimiento de Plazos

Cabrera (2008) puntualiza que:

Instalada la audiencia, esta seguirá en sesiones continuas e ininterrumpidas hasta su conclusión, si no fuere posible realizar el debate en un solo día, este seguirá durante los días consecutivos que fueren necesario hasta su conclusión la suspensión del juicio oral no podrá excederse de ocho días hábiles. Las resoluciones serán dictadas y fundamentadas verbalmente, se entenderá notificada desde el monto de su pronunciamiento debiendo constar su registro en el acta

Después de una ardua investigación decimos que en un concepto básico se abarca que, en la etapa de postulación, conciliación, juzgamiento, se tiene que cumplir con todo el plazo establecido conforme ha sido previsto por el artículo II del título preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, así poder subsanar con todos los requisitos de la demanda.

5.2.2. Respetto a la Claridad de las Resoluciones – Autos y Sentencia

Alegó sostiene que:

Una resolución, ya sea administrativa o judicial, ésta pone fin un conflicto mediante una decisión fundamentada en el orden legal vigente; asimismo refirió, para que la decisión sea racional y razonable requiere desarrollar los argumento que sirven de base para justificar la decisión tomada; es decir que ello implica, primero establecer los hechos materia de controversia para luego desarrollar la base normativa que permita calificar tales hechos empleando las normas pertinentes.

Autos y sentencias han sido expedidas en el marco de la claridad de las resoluciones, ya que se han utilizado términos fáciles, sencillos. De las resoluciones señaladas se logra describir resultados claros en las letras escritas y pronunciadas en el ámbito jurídico, recordemos que la claridad es un elemento sustancial de la seguridad jurídica y de la tutela judicial efectiva y supone además ahorro de tiempo y de costos. Estas resoluciones son aceptadas y de una manera muy precisa se hace el trámite respectivo con los plazos señalados y en cumplimiento de estas.

Del mismo modo la sentencia emitida por el juzgado de primera instancia y de segunda instancia son precisas, claras y han valorado debidamente los hechos aplicándose correctamente la normatividad y los principios laborales que regulan los derechos del demandante.

5.2.3. Respecto a la Aplicación al Derecho del Debido Proceso

Salas asevera que:

El debido proceso tradicionalmente ha tenido su desarrollo en el ámbito jurisdiccional, es decir, en los procesos judiciales (penales, civiles, etc.). Sin embargo, 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). La aplicación de las garantías y condiciones del debido proceso a los procedimientos administrativos, es posible, aunque claramente se tiene que adaptar a las circunstancias especiales de cada procedimiento.

Implica que los procesos sean llevados a cabo, respetando los plazos establecidos, que las resoluciones estén debidamente motivadas y que se respeten los derechos de las partes, así como las observancias de las demás garantías y principios que son aplicables a un proceso laboral.

5.2.4. Respecto a la Pertinencia de los Medios Probatorios

En palabras de Monroy, (2007):

El sistema de valoración de la prueba del Código de Procesal Civil se rige por la prueba legal o tasada, de tal modo que esta está sujeta a un principio de

legalidad, según el cual “Los únicos medios de prueba son los enumerados taxativamente por la ley, de modo que las partes no pueden pedir ni el juez acordar actividad probatoria no prevista en la ley.

Por lo tanto, los medios probatorios son una herramienta fundamental en el proceso, ya que ayuda a esclarecer la relación entre el demandante y el demandado, considerando las documentaciones presentadas como los informes obrantes, los cuales datan de diferentes fechas, cuadernos de informe de servicios, contratos de trabajo, etc., probando que había un vínculo laboral con la entidad.

Los medios probatorios ofrecidos en el proceso, han sido admitidos y valorados por producir certeza en la jueza, al momento de emitir la sentencia, por lo tanto, estos son pertinentes con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas.

5.2.5. Respecto a la calificación jurídica de los hechos

Fairén, (2015) expone sobre lo particular que:

Sobre el principio *iura novit curia*, este principio, tantas veces invocado en la formación y praxis del derecho, se remonta al derecho romano e implica la presunción lógica del conocimiento del derecho por parte del juez. Es decir, que este por su formación y cultura profesional y funcional tiene sólidos conocimientos del derecho aplicable al caso. En tal sentido, no es necesario que las partes en un litigio prueben ante la autoridad judicial lo que dicen las normas.

En la presente investigación se ha vulnerado el derecho al trabajo, por lo que ha conllevado a que al demandante se le reconozca la desnaturalización de su contrato civil, ya que correspondía a un contrato laboral, determinado en el art. 43 del Decreto Legislativo N° 728, con llevando a una sentencia favorable para la parte procesal, donde se le reconocen todos sus derechos vulnerados.

CONCLUSIÓN

- ✓ Se evidencia que los sujetos y partes procesales han cumplido con los plazos establecidos en la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, se aplicaron en todas las etapas del proceso abreviado laboral.
- ✓ Del mismo modo la sentencia emitida por el juzgado de primera instancia y de segunda instancia son precisas, claras y han valorado debidamente los hechos aplicándose correctamente la normatividad y los principios laborales que regulan los derechos del demandante.
- ✓ los procesos sean llevados a cabo, respetando los plazos establecidos, que las resoluciones estén debidamente motivadas y que se respeten los derechos de las partes, así como las observancias de las demás garantías y principios que son aplicables a un proceso ordinario laboral.
- ✓ Los medios probatorios presentados en el proceso, han sido admitidos y valorados por producir certeza en el juez por lo tanto estos son pertinentes con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas.
- ✓ En la presente investigación se ha vulnerado el derecho al trabajo, por lo que ha conllevado a que al demandante se le reconozca la reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, ya que correspondía a un contrato con vínculo laboral indeterminado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005).** *El derecho de acceso a la información pública Privacidad de la intimidad personal y familiar.* En: Gaceta Jurídica. La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. ((1ª ed.). Lima, Perú: autor.
- Álvarez, M., Palomeque, M. (2014).** Derecho del Trabajo. (22 ed.). Madrid, España: Centro de estudios Ramón Areces.
- Arévalo, J. (2012).** *Los medios de prueba en la nueva ley procesal del trabajo.* Lima, Perú: Editora Perú
- Arévalo, J. (2007).** *Derecho Procesal del Trabajo.* 2da Edición. Editorial Jurídica Grijley. Lima.
- Arias, F. (1999)** El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración 3era Edición. Editorial Episteme, Oriol Ediciones. Caracas.
- Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas. (2010). Derecho Procesal Civil I. Lima, Perú: Ediciones Legales.
- Ávalos, O. (2010).** *Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral.* Lima: Jurista Editores.
- Bailón, R. (2004).** *Teoría general del proceso y derecho procesal.* (2ª. ed.). México, D.F: Limusa.
- Basabe, S. (2017).** La calidad de las decisiones judiciales en Cortes Supremas: Definiciones conceptuales e índice a once países de América Latina. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/319679393_La_calidad_de_las_decisiones_judiciales_en_Cortes_Supremas_Definiciones_conceptuales_e_indice_aplicado_a_once_paises_de_America_Latina
- Bautista, P. (2014).** *Teoría General del Proceso Civil.* Lima, Perú: Ediciones Jurídicas.

- Bazán, V., Pereira, S. (s.f).** *Problemas y Soluciones al derecho de acceso a la justicia en el Perú.* Recuperado de <https://www.google.com.pe/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjL525hLTVAhUJTSYKHSonCPwQFghWMAg&url=http%3A%2F%2Frevistas.pucp.edu.pe%2Findex.php%2Fderechoysociedad%2Farticle%2Fdownload%2F13131%2F13742&usg=AFQjCNHXCTPGDAdD0ux3MXV75XXCJUKx2g>
- Bernuy, O. (2013).** *Contratación Laboral.* Recuperado de: http://aempresarial.com/servicios/293_4__ALKWEQYAUNHKRLMYHFBKXVVIFMWGYUHKFDPVBWWMDGEPDWDY.pdf
- Benavides, F., Binder, A. y Villadiego, C. (2016).** *La reforma a la justicia en América Latina: Lecciones aprendidas.* Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/la-seguridad/12574.pdf>
- Blancas, C. (2006).** *El Despido en el Derecho Laboral Peruano.* Lima, Perú: Ara Editores.
- Blancas, C (2013).** “*Despido en el Derecho Laboral Peruano*”. Edición: Tercera. Lima. Jurista Editores.
- Cabanellas; G.; (1998);** *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Actualizada, corregida y aumentada.* (25ta Edición). Buenos Aires: Heliasta.
- Cabanellas, G. (2003).** *Diccionario enciclopédico de Derecho Usual.* (26va ed.). Tomo VII. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.
- Cabrera, G. (2008).** Motivación de las Resoluciones Judiciales. Visitado (10-12-2020). Recuperado http://www.teleley.com/articulos/art_gilmac4.pdf.
- Campos, W. (2010).** Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Campos, D. (2003).** *Derecho Procesal Laboral.* Bogotá, Colombia: Themis.

- Canessa, M. Á. (2008).** *Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el “ius cogens” laboral.* *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.* Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>. Página consultada el 6/11/2020
- Carrasco, H. (2017).** *Derecho procesal civil. (3a. ed.).* Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?docID=5513372&query=derecho%2Bprocesal>
- Carrillo, F. (s.f).** *Los retos de la reforma de justicia en América Latina.* Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/adjusti2.htm>
- Centty, D. (2006).** *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores.* Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Cerda, R. (2010).** *Elementos fundamentales de la actividad probatoria.* Santiago de Chile, Chile: Librotecnia.
- Ceriajus. (2004).** *Plan nacional de reforma integral de la administración de justicia.* Recuperado de http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2004/ceriajus/Plan_Nacional_ceriajus.pdf
- Código de Procedimiento Civil, (1994), Recuperado de sitio web: <https://iberred.org/sites/default/files/codigo-procesal-civil-per3.pdf>. Página consultada el 2/11/2020.
- Concha, V. (2014).** “Análisis De La Estabilidad Laboral De Los Trabajadores De Confianza Según El Tribunal Constitucional” Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial. Recuperado de sitio web: file:///C:/Users/GOREHCO/Downloads/CONCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS_ESTABILIDAD.pdf. Página consultada el 10/10/2020.
- Correa, J. (s.f).** *Acceso a la justicia y reformas judiciales en América Latina. ¿Alguna esperanza de mayor igualdad?* Recuperado de

<http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/117Accesoalajusticiayreformasjudiciales.pdf>

Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución*. (4ta. Edición). Lima: Jurista Editores.

Chiu, W. (2010). *Alcances sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Recuperado de <http://historico.pj.gob.pe/cortesuperior/Santa/documentos/Art%C3%ADculo%20NCPL.pdf>

Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires, Argentina: IB de F. Montevideo.

Delgado, V. (2012). “Beneficios Sociales en El Perú” - CTS, Gratificaciones, Asignaciones, Seguro de Vida. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/109299002/Beneficios-Sociales-en-El-Peru-CTSGratificaciones-Asignaciones-Seguro-de-Vida-Utilidades>.

Destno Negocio. (s.f.). Prestaciones sociales para los trabajadores peruanos. Obtenido de <http://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/prestaciones-sociales-para-lostrabajadores-peruanos/>

Desdentado, A., Mercader, J. (1994). Motivación y congruencia de las sentencias laborales en la doctrina del Tribunal Constitucional. *Derecho Privado y Constitución*. N° 4

Devís Echandía, H. (2013). *Teoría General del Proceso. Aplicable a toda clase de procesos* (Tercera ed.). Buenos Aires: Universidad.

De la Oliva, A., Díez-Picazo, I., y Vegas, J. (2016). *Curso de Derecho Procesal Civil II. (3ra. Ed.)*. Madrid, España: Centro de estudios Ramón Areces.

Diario el Peruano. (2012). Los beneficios sociales en la legislación. Obtenido de <http://aempresarial.com/web/informativo.php?id=9620>

Elías, F. (1996). *La Irrenunciabilidad de los Derechos y Beneficios Sociales*. En: *Vox*

Fairén, G. (2015). *Teoría General de Derecho Procesal. [Libro en línea]*.

[Recuperado 18, marzo, 2016]. Disponible en:
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=965>

Fajardo, M. (2015). *Apuntes sobre la pretensión de reposición y el petitorio implícito en el proceso abreviado laboral*. VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, Perú: El Búho.

Fernández, C. (2017). *La reposición y la naturaleza de los conceptos devengados: ¿Remunerativos o indemnizatorios?*. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/carolinafernandezhuayta/wpcontent/uploads/sites/835/2017/04/La-reposicion-y-la-naturaleza-de-losconceptos-devengados-Remunerativos-o-indemnizatorios.pdf>

Gaceta Jurídica (2015). *La justicia en el Perú. Cinco grandes problemas*. Recuperado de <http://www.gacetajuridica.com.pe/laleyadjuntos/INFORME-LA-JUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf>.

Gaceta Jurídica (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. T-II. (1ra. Edición). Lima: El Búho.

García Manrique, Á., Valderrama Valderrama, L., & Paredes Espinoza, B. (2014). *remuneraciones y beneficios Sociales*. Lima: Gaceta Jurídica.

Gómez, R. (2008). *Juez, sentencia, confección y motivación*. Recuperado de: http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=derecho_canonico.

Gómez, F. (2006). *La Ley Procesal del Trabajo, 2da. Edición*, Grijley, Lima.

Gómez, F. (2014). *Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*. Lima, Perú: San Marcos.

Gonzales, J. (2006). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*. *Rev. chil. derecho [online]*. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es.

Guerrero, A. (2018). *Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el distrito judicial Lima Norte 2017 (tesis de*

maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21627/Guerrero_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez, W. (2015). La justicia en el Perú. Lima: El búho E.I.R.L. Recuperado el 13 de junio de 2019, de <http://www.gacetajuridica.com>

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.

Herrera, L. (2014). *La calidad en el sistema de administración de justicia*. Universidad ESAN. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis%20Enrique%20Herrera.pdf>.

Igartúa, J. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*. (Sin Edición). Lima. Bogotá: TEMIS. PALESTRA Editores.

Infobae (2017). *El nuevo ranking de corrupción en América Latina expone la percepción global: Venezuela sigue en la peor posición*. Recuperado de <https://www.infobae.com/america/america-latina/2017/01/25/el-nuevoranking-de-corrupcion-en-america-latina-expone-la-percepcion-globalvenezuela-sigue-en-la-peor-posicion/>

Iglesias, S. (2015). *La sentencia en el proceso civil*. Madrid, España: Dykinson.

Jurista Editores (2017). *La Constitución Política Perú*. Edición mayo 2017. Lima, Perú: Jurista Editores.

Josco, E. (s.f). *La Crisis del Sistema Judicial y los Procedimientos (Alternativos) para la Resolución de Conflictos*. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/56/56-3.pdf>

Ladrón, (2010). *La Administración de la Justicia en la España del Siglo XXI. (Últimas Reformas)*. Recuperado de

- Linde, E. (2015).** *La Administración de Justicia en España: las claves de su crisis.* Recuperado de <http://www.revistadelibros.com/discusion/laadministracion-de-justicia-en-espana-las-claves-de-su-crisis>
- Mansilla, C. (1992).** Los medios de impugnación en el Código Procesal Civil de 1992. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Marín, M., Miranda, F., y Villanueva, N. (2014).** *Los diez mayores problemas de la justicia.* Recuperado de https://www.abc.es/espana/20140217/abcidiez-mayores-problemas-justicia-201402162041_1.html
- Mejía J. (2004).** Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo.
- Monroy, A. (2007).** *Teoría General del Proceso.* (1era Edición). Lima, Editores Palestra.
- Neves, J. (2007).** *Introducción al derecho laboral (3ra Edición.)*. Lima: Fondo Editorial Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Neves, J. (2015).** El despido en la legislación y en la jurisprudencia del tribunal constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral. *Themis-Revista de Derecho*, 67, 227-232.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013).** *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis.* (3ª ed.). Lima –Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Osorio, M. (s.f).** *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.* Ciudad de Guatemala, Guatemala: Datascan. Recuperado de: <http://herrerapenaloza.com/images/biblioteca/Diccionario-de-CienciasJuridicas-Politicasy-Sociales---Manuel-Ossorio.pdf>
- Palli, B. (2019).** *Revista de la Facultad de Derecho de México Tomo LXIX, Número 273,* Recuperado de: <file:///C:/Users/GOREHCO/Downloads/68621-201539-1-PB.pdf> Página consultada el 07/10/2020.

Paredes, B. (2014). “*Individualización de los Fundamentos que Configuran el Despido Arbitrario*”. Edición: Primera. Lima. Gaceta Jurídica.

Pereira, H. (1961). Derecho Procesal del Trabajo. Santiago de Chile, Chile: Editorial Jurídica de Chile. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=c3SCRPEhg1kC&printsec=frontcover&dq=derecho+procesal+del+trabajo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiG9OSnouzkAhWIE7kGHWohB1MQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false>

Peña Camarena & Peña Acevedo, (2012). *Manual de derecho procesal laboral de acuerdo a la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Jurista Editores. Lima.

Poder Judicial (2013). *Diccionario Jurídico*. Recuperado de: <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>

Poder Judicial (2013). Diccionario Jurídico,

Puntriano, C. (2017). *Diario Gestión. Nuevos Efectos del Despido Según la Corte Suprema*. Recuperado de (<https://gestion.pe/blog/pensando-laboralmente/2017/08/nuevos-efectos-del-despidosegun-la-corte-suprema.html>). Página consultada el 16/05/2019.

Pulla R (2016); El derecho a recibir resoluciones motivadas desarrolladas por la corte constitucional, mediante resoluciones de acciones extraordinarias de protección; Cuenca- Ecuador

Plá Rodríguez, A. (1978). *Los Principios Del Derecho Del Trabajo*, Segunda Edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina.

Presidencia del Consejo de Ministros. (2016). *100 días, avances y logros de gobierno*. Recuperado de <http://www.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2016/10/100-D%C3%ADas-Resumen-de-los-avances-y-logros-de-Gobierno.pdf>

Real Academia de la Lengua Española. (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. (22da ed.). Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=DgIqVCc>

Sánchez, F. (2019). *Los principios del proceso laboral peruano*. Recuperado de <http://www.garciasayan.com/blog-legal/wp-content/uploads/2019/08/An%C3%A1lisis-Fressia-S%C3%A1nchez-Revista-NLPT.pdf>

Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano. Ministerio de Justicia. Diario Oficial el Peruano. Lima: 22 de abril de 1993. Recuperado de: http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Presidencia de la República. Diario Oficial el Peruano. Lima, Perú: 27 de marzo de 1997. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_)

Ramirez, L. (2005). Principios generales que rigen la actividad probatoria.

Recuperado de:

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/17569e8046e1186998ae9944013c2be7/Principios+generales+que+rigen+la+activida+probatoria.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=17569e8046e1186998ae9944013c2be7>

Rioja, A. (s.f). *La sentencia en el proceso civil*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://legis.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>

Rioja, A. (2017) *La Pretensión Como Elemento De La Demanda Civil*<https://Legis.Pe/Pretension-Demanda-Civil/GOZAINI>

Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. (1ra. Edición). Lima: MARSOL

Romero, J. (2018). *Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 114-2012-0-901-JR-LA-01, del Distrito Judicial Lima Norte Lima, 2018. (Tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de Chimbote)*. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2597>.

- Romero, F. (2012).** *El nuevo proceso laboral*. (2ed.). Lima, Perú: Grijley.
- SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, 00728-2008-OHC/TC
(Tribunal Constitucional 13 de octubre de 2008).
- SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, (2015) EXP. N° 03357-2013-
PA/TC, LIMA.
- SENTENCIA del TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, (2018) EXP. N° 04805-2014-
PA/TC LIMA
- Serrano, E. (2011).** *Administración de justicia, conflicto y violencia (tesina de grado)*.
Universidad Internacional de Andalucía, Colombia. Recuperado de
https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/1465/0207_Serrano.pdf?sequence=1
- Serkovic, G. (2017).** *Régimen del trabajo nocturno II - El Peruano*. Recuperado de
sitio web:
[https://www.google.com/search?q=La+remuneraci%C3%B3n+m%C3%ADnima+vital+es+de+930.00+soles+\(+%22Serkovic,%22+2017\).&sa=X&ved=2ahUKEwjB5Lu3u6vsAhVSuVkKHSLnAMMQ5t4CMAF6BAgLEA0&biw=1366&bih=657](https://www.google.com/search?q=La+remuneraci%C3%B3n+m%C3%ADnima+vital+es+de+930.00+soles+(+%22Serkovic,%22+2017).&sa=X&ved=2ahUKEwjB5Lu3u6vsAhVSuVkKHSLnAMMQ5t4CMAF6BAgLEA0&biw=1366&bih=657). Página consultada el 10/1°/2020.
- Taruffo, M. (2016).** Apuntes sobre las funciones de la motivación. Argumentación
jurídica y motivación de las resoluciones judiciales. Lima, Perú: Palestra.
- Toyama, J. (2011).** *Derecho individual del trabajo* (1° Edición). Gaceta Jurídica.
Lima.
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Reglamento de Investigación
Versión 015 – Aprobado 0543-2020-CU-Uladech Católica 24 de
julio 2020
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2013).** *Línea de Investigación de
la Carrera Profesional de Derecho Aprobada por Resolución N°
14962011- CUULADECH Católica*. Revisado Versión 3.
Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov. 07 del
2013.
- Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad
de Celaya*. Centro de Investigación. México. Recuperado de:

http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf.

Villasante, J. (2009) *Los Recursos Laborales Procesales*. Primera Edición. Editorial el Búho, Lima.

Vizcarra, C. y Landauro, R. (1993) *"Metodología de la Investigación Científica"*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Zambrano, L. (2020). *El despido intempestivo en el código de trabajo para el sector privado y su vulneración al derecho a la estabilidad laboral*. Recuperado de: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3910>. Página consultada el 06/11/2020.

**A
N
N
E
X
O
S**

**ANEXO 1: Evidencia para acreditar la pre-existencia de objeto de estudio:
proceso judicial.**

PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANUCO
**JUZGADO ESPECIALIZADO TRANSITORIO DE TRABAJO DE
HUANUCO**

EXPEDIENTE : 789-2014
ESPECIALISTA : Z
DEMANDANTE : X
DEMANDADO : Y
**MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO.**

RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS

Huánuco, Cinco de Febrero del

Año Dos mil Quince.-----

SENTENCIA N° 016 – 2015

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Juzgado Especializado Transitorio de Trabajo de Huánuco, de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la Doctora SCSF, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre del pueblo, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS:

1.- PRETENSIÓN:

X, interpone demanda de Reposición por despido incausado y desnaturalización del contrato, dirigiéndola contra la Y, cuya pretensión es la siguiente:

*La **REPOSICIÓN** en el puesto de trabajo que venía desempeñando, esto es, al cargo de personal de obrero de limpieza pública en la Y o en otro cargo equivalente, con la condena de costos del proceso.*

2.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:

- a). Que, mi persona empieza a laborar en la Y el 01 de julio del 2009, como obrero en la Sub Gerencia del Medio Ambiente y Salubridad de la Gerencia de Medio Ambiente y Servicios a la Ciudad, en específico en el área de Mantenimiento de parques y jardines y luego es rotado a Limpieza Pública-Sanidad Ambiental, bajo el contrato de Locación de Servicios de Terceros, con una remuneración inicial de S/. 600.00 nuevos soles mensuales, luego se me incrementa hasta la cantidad de s/675.00 nuevos soles, y posteriormente hasta S/. 750.00 nuevos soles.
- b). Que, con la finalidad de que no cobre mis beneficios laborales y no se reconozca la relación laboral desde mi ingreso hasta mi cese, se me ha hecho firmar Contratos de Locación de Servicios de Terceros; a pesar de que existía una prestación laboral, subordinación y remuneración mensual, no se me contrataba bajo el régimen laboral a la que se encuentran sujetos los obreros municipales, tal como la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 lo establece.
- c) Que, mis labores lo he desempeñado de manera personal, dónde realizaba regado, poda sembrado de árboles, gras, flores, limpieza de parques y jardines, etc.; estas actividades las realizaba en un horario de 08 horas de trabajo; y que eran controlados por el capataz, el señor David Venancio, mediante un cuaderno de tareo y cuaderno de control de asistencia.

- d) Que, el trabajo que realizaba era bajo subordinación, como se demuestra con los memorándums remitidos por el Sub Gerente de Saneamiento Ambiental de la Y, en los cuales incluso se dispone que labore los días sábados y domingos, es más me obligaba a trabajar desde las tres de la mañana los días feriados por incremento de la basura.
- e). Que, también he trabajado en limpieza pública, recogiendo los residuos sólidos, para ello la demandada me brindó una motocicleta STRONG (cuatro ruedas); se me asignó un horario y bajo las órdenes de un superior, también se dispuso que trabaje sábados y domingos, es más se dispuso las órdenes con una amenaza y bajo responsabilidad y sanción. Todo el trabajo lo he realizado como obrera municipal, y ha existido un contrato laboral y no como el demandado lo ha querido encubrir como un contrato civil, donde no existe horario, prestación personal y subordinación.
- f). Que, en el presente caso se trata de un contrato indeterminado, tal como establece y exige el artículo 37° y 42° del Decreto Legislativo N° 728, del mismo modo debe quedar claro que no ha existido causa alguna para que se dé mi despido, por ello debe procederse a mi reposición laboral.

3.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

La Y, representado por la procuradora pública, DBFA, presentó en su oportunidad su escrito de contestación de demanda el cual fue declarado admisible conforme se aprecia de la Resolución N° 03 (Fojas doscientos trece a doscientos catorce),

3.1.- FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

- a) Que, el demandante pretende que se reconozca que ingresó a laborar a la entidad Y, sin embargo, no demuestra que se le hubiera contratado para trabajar, toda vez como lo menciona en su demanda mantuvo contratos civiles es decir prestó servicios por la necesidad de entonces.

b) Que, la pretensión formulada por el accionante no resulta viable, por cuanto colisiona con el principio de Previsión Presupuestaria, a través del cual se tiene que todo incremento de contenido económico por parte de la Administración Pública puede encontrarse sustentado en norma específica incluida en el Presupuesto General de la República bajo sanción de nulidad; asimismo, en la Directiva de Austeridad, Disciplina y Calidad en el Gasto Público y de Ingreso de Personal tal como lo estipula el artículo 7° inciso 7.1 que textualmente dice “Prohíbese el ingreso de personal en el sector público por servicios personales y el nombramiento”.

c) Que, el servidor sí prestó servicios a la entidad, pero con un contrato civil, muestra de ello es que no se tiene registro de su asistencia y mucho menos de su permanencia, muestra de ello también es que en la entidad no cuenta con registro de ingreso y salida del demandante.

d) Que, la retribución por los servicios prestados del demandante, se han hecho oportunamente, equivalente a la cobranza efectuada y de acuerdo al porcentaje establecido en el contrato de Servicios Diversos. Por tal razón la retribución que percibía era a través de Recibos por Honorarios, tal como lo demuestra en los anexos de su demanda.

4.- AUDIENCIA UNICA:

Con fecha treinta de enero del año dos mil quince, se llevó a cabo la Audiencia Única, con la participación de ambas partes, pero que, invitados para conciliar sus posiciones, éstos no arribaron a ningún acuerdo, por lo que se pasó a enunciar las pretensiones materia de juicio:

Pretensión Implícita: *Desnaturalización de los contratos civiles de locación de servicios.*

Pretensión Principal Única: *Reposición por despido incausado en el cargo de personal de obrero de Limpieza Pública en la Municipalidad de Provincial de Huánuco u otro cargo equivalente.*

La parte demandante sustentó sus pretensiones y sus fundamentos; asimismo, la parte demandada también sustentó sus pretensiones y sus fundamentos; se determinó los hechos que requerían de actuación probatoria, se admitieron los medios probatorios, no realizaron cuestiones probatorias, se actuaron los medios probatorios y finalmente los alegatos finales, estando la causa expedita para tomar una decisión sobre el conflicto.

PARTE CONSIDERATIVA

PRIMERO: LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA Y EL DEBIDO PROCESO. -

El Artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú afirma que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. El Debido Proceso implica que el juzgador al resolver la controversia que se suscite lo haga con arreglo a Derecho y en el marco del procedimiento preestablecido aplicando para ello los principios que inspiran el proceso¹. El debido proceso tiene por función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución. Dando a toda la persona la posibilidad de recurrir a la Justicia para obtener la Tutela Jurisdiccional de los derechos individuales, a través de un procedimiento legal en el que se dé oportunidad razonable y suficiente de ser oído, de ejercer el derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener una Sentencia que decida la causa dentro de un plazo preestablecido en la Ley Procesal². Asimismo, el Código Procesal Civil en su artículo I precisa Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva “*Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso*”. El derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es inherente a toda persona por el solo hecho de serlo. Constituye la manifestación concreta de por qué la función jurisdiccional es, además de un poder, un deber del Estado, en tanto no puede excusarse de conceder Tutela Jurídica a todo lo que se solicite. Según Gonzales Pérez “... *el*

¹ Cas N° 1972-01. Cono Norte, El Peruano, 02 de febrero del 2002, pág. 8342

² Cas. N° 3202-2001-La Libertad, El Peruano, 01 de enero del 2002, pág. 8944

derecho a la tutela jurisdiccional es el derecho de toda persona a que se le haga justicia, a que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con unas garantías mínimas”³. La principal garantía establecida por el derecho al debido proceso legal y el acceso de tutela judicial efectiva o eficaz, se grafica en el acceso pleno e irrestricto con las obligaciones que la ley señala taxativamente, a los jueces y tribunales para la determinación del derecho de las personas o de las incertidumbres jurídicas con relevancia jurídica, pues de lo contrario, la negación del acceso a la justicia implica hacer caer al ciudadano en indefensión, y alejarle de las soluciones pacíficas de controversias que la Constitución prevé explícitamente en beneficio de estos y de la comunidad social.

PRIMERO: LA CONSTITUCIÓN Y OTRAS NORMAS INTERNACIONALES CON RESPECTO AL DERECHO AL TRABAJO. -

Se debe de tener en claro que el artículo 22° de nuestra Constitución, prescribe ***“El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”***, de ello se infiere claramente el reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho fundamental, por tanto, de protección constitucional. Igual criterio ha tomado el máximo intérprete de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional Peruano, al referirse sobre el aspecto individual del derecho al trabajo, en la STC Exp. No. 1124-2001-AA, donde manifiesta: ***“El contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa”***. Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el inciso 1 del artículo 23 señala que: ***“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”***. En igual sentido tenemos que el numeral 1 del artículo 6 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** señala que: ***“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida***

³ Gonzales Pérez; citado por Carrión Lugo, 1994, Tomo I:8

mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

SEGUNDO: LOS PRINCIPIOS Y FINALIDAD DEL NUEVO PROCESO LABORAL.-

Que, de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, aplicable al presente caso; el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales, debiendo el Juez velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. De otro lado, el artículo 21° del mismo cuerpo normativo señala la oportunidad para ofrecer los medios probatorios (entiéndase a los medios probatorios, como los instrumentos en virtud de los cuales las partes que integran la relación jurídico procesal pretenden acreditar sus afirmaciones con la finalidad de que se les conceda lo peticionado en la demanda, en la contestación de la demanda, en la reconvencción o en la contestación de esta). Asimismo, el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos establece que: *la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, siendo su finalidad abstracta lograr la paz social en justicia; siendo ello así, los medios probatorios aportados por las partes deben ser estudiados en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, ninguna prueba puede ser estudiada en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto, dado que solo teniendo una visión integral de los medios probatorios se pueden sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso.*

TERCERO: HECHOS QUE REQUIEREN ACTUACION PROBATORIA.-

La controversia, en este caso, se circunscribe en principio a dilucidar los hechos que requieren de actuación probatoria fijados en este proceso (p. 60):

- Determinar si los contratos de locación de servicios suscritos con el actor se han desnaturalizado o no a un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

- Determinar si la extinción de la relación laboral corresponde a un despido incausado o al término del contrato de locación de servicios.
- Determinar si procede o no la reposición de la actora al cargo como obrero de limpieza pública de la Municipalidad de Provincial de Huánuco u otro cargo equivalente.

CUARTO: ANÁLISIS DE LA DECISIÓN DE FONDO:

5.1.- Mediante registro de audio y video 03:29 en adelante, la abogada de la parte demandante señaló que:

“El señor X empezó a laborar el primero de julio del año 2009 como obrero de la Sub Gerencia de Medio Ambiente en el Área de Mantenimiento de Parques y, siendo cesado el día 31 de octubre del 2014; teniendo una relación laboral de cinco años y tres meses, luego fue rotado de parques y jardines al Área de Limpieza Pública, elaborándole un contrato de servicio a terceros, los que han sido renovados de manera ininterrumpida y teniendo una remuneración mensual al inicio de su relación laboral de S/.600 nuevos soles y posteriormente se le fue incrementando a S/.675 y al final la remuneración termino en S/.750; bien es cierto que la demandada con la finalidad de que él no pueda cobrar sus beneficios sociales y no se reconozca su relación laboral le hace firmar contratos de locación de servicios por terceros estos contratos están desnaturalizados y no dan la verdadera relación que existían en su trabajo una prestación laboral y subordinación con una remuneración mensual, eso está establecido, los obreros también se encuentran dentro del régimen laboral en la Ley Orgánica de Municipalidades en que los obreros municipales también están comprendidos en el régimen de la actividad privada esto es en el Decreto Legislativo 728, las labores que desempeñaba el señor X ha sido de manera personal con un horario de ocho horas diario que eran controlados por el supervisor capataz el señor David Venancio, para esto que existía un horario de salida significa que había un trabajo de subordinación tal como consta en los memorándums que han sido dirigidos al demandantes en donde inclusive se disponía que labore los días sábados y domingos, los días feriados como 28 de julio y navidad e inclusive entraba a laborar

a las 3 de la madrugada para el recojo de los residuos sólidos, también se le dio para que el en el momento que comienza a trabajar una motocicleta Strong para que pueda recoger los residuos sólidos de todas las calles que le venían asignando como constan en los memorándum que están en el anexo 1C como constan en la demanda, también se tiene que la demandada ha querido encubrir este tipo de contratos como un contrato civil donde no existe un horario, pero de todas maneras estamos demostrando que ha habido una prestación personal y una subordinación por todos los medios probatorios que estamos adjuntando a la presente. Señora Juez, en todo caso teniendo que los contratos demuestran claramente que ha existido una prestación personal en el que el señor ha trabajado durante cinco años y no ha tenido motivo alguno para que sea despedido porque no ha cometido ninguna falta grave dentro del trabajo como es falta disciplinaria y tampoco la demandada prueba eso con ningún documento por lo cual solicito que su despacho en su oportunidad declare Fundada la demanda y proceda a la reposición del Señor X en el puesto que venía desempeñando o en alguno similar.”.

Por otro lado, la Procuradora de la Y expresó en el minuto 08:08 que:

“Respecto a lo solicitado por el demandante reposición al centro laboral, doctora déjeme decirle que el contrato que ha mantenido el demandante con la demandada Y son contratos de servicios que a la fecha ya no es necesario contar con sus servicios por tal razón se ha visto conveniente no tomar más los servicios del señor, si bien es cierto la entidad ha suscrito diversos contratos pero como se podrá advertir que son contratos de servicio tampoco la entidad cuenta con un registro de entrada o salida del trabajador toda vez que se trata de servicios prestados a la entidad tampoco se puede determinar que el trabajo realizado o el servicio realizado haya sido personalizado es decir que él lo hubiera ejecutado, tampoco que haya estado sujeto a subordinación toda vez que no registra y tampoco indica un documento alguno en el cual se le dé órdenes directas a través del jefe inmediato para que cumpla sus labores relacionadas a los que hace, si bien es cierto existe documentos en los cuales se le pide cumplimientos en decir los servicios que debería prestar por ser contratos de servicios; por todo esto doctora debería declararse improcedente la demanda formulada por el demandante.”.

5.2.- Principio de Primacía de la Realidad o de Veracidad:

Para resolver la pretensión de la demanda, debemos tener presente el Principio de Primacía de la Realidad, propio del Derecho Laboral, por el cual frente a una situación discordante entre lo que sostienen las partes, a través de documentos o acuerdos y lo que sucede en la realidad, deberá preferirse esto último. La aplicación de este principio se basa en la constatación en los hechos de los elementos esenciales de la relación laboral, es decir, la prestación personal, la contraprestación y principalmente la subordinación del trabajador frente a su empleador, así como de rasgos sintomáticos que permiten determinar la existencia de subordinación, rasgo tipificante de laboralidad.

Así, en reiterada y uniforme jurisprudencia el TC ha sostenido que el Principio de Primacía de la Realidad: ***“es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito de este principio (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.*** (Expediente N° 1944-2002-AA/TC).

Para el destacado jurista PLÁ RODRÍGUEZ define este principio en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Este principio en esencia está orientado a enfrentar lo que ocurre frecuentemente en la realidad laboral peruana. Lo que comúnmente se pretende es evitar la aplicación de normas tuitivas del trabajador propias del Derecho de Trabajo, y que la relación jurídica se regule por normas de ramas diferentes que resulten menos protectoras para una parte de la relación (en este caso la persona que presta servicio).

La contratación de personas que presten servicios a través de los contratos de locación de servicios no implica perjuicio alguno para las partes, lo incorrecto es que esta contratación bajo formalidades civiles esconda una relación laboral.

La posibilidad de ocultar una relación laboral a través de un contrato de locación de servicios se presenta al existir dos elementos esenciales comunes: **la prestación personal y la remuneración** (contraprestación), existiendo un tercer elemento exclusivo de la relación laboral, **la subordinación**. Este es el elemento que debe ser tomado en cuenta para determinar si el tiempo posterior a la culminación formal de la relación de trabajo, es o no de naturaleza laboral fuera del pacto de las partes.

5.3.- Contrato de Trabajo:

Asimismo, debemos tener en cuenta los elementos de un contrato de trabajo, a fin de poder reconocer si la relación personal realizada por el demandante se encuentra dentro de los alcances de éste.

Concepto, es el acuerdo prestado en forma libre y voluntaria, entre trabajador y empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propia fuerza de trabajo, a cambio de una remuneración. El contrato de trabajo determina el inicio de la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, regulando las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral. Entre los elementos más esenciales tenemos: **Trabajo Personal**, el artículo cinco de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral hace mención a la prestación personal como nota tipificante del contrato de trabajo, hecho explicable puesto que la labor a desarrollar es indesligable de la persona del trabajador; **Remuneración**: Es la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador a cambio de sus servicios prestados; **Subordinación**: Es el vínculo jurídico del cual deriva el derecho del empleador de dirigir la actividad que el trabajador pone a su disposición, y al correlativa obligación de éste de acatar las indicaciones y órdenes que el empleador le imparta, en ejercicio de tal facultad. La inobservancia de las mismas podría acarrear la aplicación de medidas disciplinarias.

El empleador al disponer de la actividad del trabajador debe ceñirse a la utilización de la actividad dentro de los límites del ordenamiento jurídico laboral (labor para cuya ejecución se ha celebrado el contrato, así como al tiempo y al lugar en que debe prestarse) y sin afectar los derechos fundamentales del trabajador (a la vida, a la salud,

a la dignidad, a la libertad, etc). La subordinación implica la presencia de tres facultades del empleador, que son:

- **Facultad directriz, normativa u organizativa**, mediante la cual el empleador establece lineamientos generales y particulares al trabajador sobre la forma como se debe ejecutar la prestación del servicio. En virtud a esta facultad el empleador tiene el *ius variandi*, mediante el cual puede variar unilateralmente, dentro de ciertos límites (criterio de razonabilidad) aspectos no esenciales de las condiciones de trabajo, es decir, aquellos elementos que no modifiquen aspectos sustanciales de la relación laboral. Entendemos por condiciones de trabajo aquellos elementos proporcionados por el empleador para que el trabajador realice la prestación, y que no tienen el carácter de contraprestación.

- **Facultad fiscalizadora**, mediante la cual el empleador verifica y controla que las órdenes sean cumplidas.

- **Facultad disciplinaria**, mediante la cual el empleador puede imponer sanciones por el incumplimiento de las órdenes impartidas.-----

5.4.- Desnaturalización de los Contratos de Servicios Diversos. - Sobre el particular, ahora bien, del análisis y compulsa de los medios probatorios obrante en autos de fojas cuatro a ciento cinco, se tiene que:

5.4.1. Los Contratos de Servicios Diversos, han sido suscritos precisando en su cláusula de vigencia de los mismos que se rigen por lo establecido en los artículos 1764° y siguientes del Código Civil, por lo cual trataremos a tales contratos como de locación de servicios.

Es así conforme se puede apreciar del: **1) Contrato de Locación de Servicios de Terceros N° 071-2009-YCO**, de fecha nueve de setiembre del dos mil nueve (ver folios cuatro), se tiene que la accionante ha sido contratada para realizar labores de Mantenimiento de parques y jardines correspondiente a la Sub Gerencia de Medio Ambiente y Salubridad de la Y, **a partir del uno de julio del dos mil nueve al treinta de setiembre del dos mil nueve, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato;** **2) Contrato de Locación de Servicios de**

Terceros N° 084-2009-YCO, de fecha veintiocho de octubre del dos mil nueve (ver folios cinco), se tiene que la accionante ha sido contratada para realizar labores de Mantenimiento de parques y jardines correspondiente a la Sub Gerencia de Medio Ambiente y Salubridad de la Y, **a partir del uno de octubre del dos mil nueve al treinta y uno de diciembre del dos mil nueve, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato;** 3) Contrato de Locación de Servicios por Terceros N° 015-2010-YCO, de fecha ocho de febrero del dos mil diez (ver folios seis), se tiene que la accionante ha sido contratado para realizar trabajos específicos en la Gerencia de Servicios a la Ciudadanía y Medio Ambiente de la Y, **a partir del cuatro de enero del dos mil diez al treinta y uno de marzo del dos mil diez, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato;** 4) Contrato de Servicios Diversos N° 012-2010-YCO-A, de fecha dieciséis de abril del dos mil diez (ver folios siete), se tiene que la accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del cinco de abril del dos mil diez al treinta y uno de mayo del dos mil diez, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato;** 5) Contrato de Servicios Diversos N° 101-2010-YCO, de fecha treinta de junio del dos mil diez (ver folios ocho), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del primero de junio del dos mil diez al treinta de junio del dos mil diez, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato;** 6) Contrato de Servicios Diversos N° 164-2010-YCO, de fecha veintiséis de julio del dos mil diez (ver folios nueve), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del primero de julio del dos mil diez al treinta de setiembre del dos mil diez, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato;** 7) Contrato de Servicios Diversos N° 278-2010-YCO, de fecha veintiocho de octubre del dos mil diez (ver folios diez), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del uno de octubre del dos mil diez al treinta y uno de**

diciembre del dos mil diez, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato; **8)** Contrato de Servicios Diversos N° 050-2011-YCO, de fecha nueve de febrero del dos mil once (ver folios once), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del tres de enero del dos mil once al treinta y uno de marzo del dos mil once**, **9)** Contrato de Servicios Diversos N° 139-2011-YCO, de fecha primero de abril del dos mil once (ver folios doce), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del primero de abril del dos mil once al treinta de abril del dos mil once** precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato; **10)** Contrato de Servicios Diversos N° 388-2011-YCO, de fecha primero de julio del dos mil once (ver folios trece), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del primero de julio del dos mil once al treinta y uno de agosto del dos mil once**; **11)** Contrato de Servicios Diversos N° 616-2011-YCO, de fecha doce de setiembre del dos mil once (ver folios catorce), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del primero de setiembre del dos mil once al treinta y uno de octubre del dos mil once**, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato; **12)** Contrato de Servicios Diversos N° 828-2011-YCO, de fecha ocho de noviembre del dos mil once (ver folios quince), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del primero de noviembre del dos mil once al treinta y uno de diciembre del dos mil once**, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato; **13)** Contrato de Servicios Diversos N° 108-2012-YCO, de fecha trece de enero del dos mil doce (ver folios dieciséis), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del tres de enero del dos mil doce al treinta de junio del dos mil doce**, precisando que

fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato; 14) Contrato de Servicios Diversos N° 417-2012-YCO, de fecha dieciséis de julio del dos mil doce (ver folios diecisiete), se tiene que la accionante ha sido contratada para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la Ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del primero de julio del dos mil doce al treinta de setiembre del dos mil doce, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato;** 15) Contrato de Servicios Diversos N° 1065-2012-YCO, de fecha veinticuatro de octubre del dos mil doce (ver folios dieciocho), se tiene que la accionante ha sido contratada para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la Ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del uno de octubre del dos mil doce al treinta y uno de diciembre del dos mil doce, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato;** 16) Contrato de Servicios Diversos N° 0216-2013-YCO, de fecha veinticinco de enero del dos mil trece (ver folios diecinueve), se tiene que la accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del dos de enero del dos mil trece al treinta y uno de marzo del dos mil trece, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato;** 17) Contrato de Servicios Diversos N° 690-2013-YCO-A, de fecha quince de abril del dos mil trece (ver folios veinte), se tiene que la accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del dos de abril del dos mil trece al treinta abril del dos mil trece, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato;** 18) Contrato de Servicios Diversos N° 1126-2013-YCO-A, de fecha veinte de mayo del dos mil trece (ver folios veintiuno), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del dos de mayo del dos mil trece al veintiocho de junio del dos mil trece, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato;** 19) Contrato de Servicios Diversos N° 1883-2013-YCO-A, de fecha dieciocho de octubre del dos mil trece (ver folios veintidós), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la

ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del primero de octubre del dos mil trece al treinta y uno de octubre del dos mil trece**, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato; **20)** Contrato de Servicios Diversos N° 2182-2013-YCO-A, de fecha veintinueve de noviembre del dos mil trece (ver folios veintitrés), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del cuatro de noviembre del dos mil trece al treinta de noviembre del dos mil trece**, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato; **21)** Contrato de Servicios Diversos N° 2434-2013-YCO-A, de fecha treinta y uno de diciembre del dos mil trece (ver folios veinticuatro), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del dos de diciembre del dos mil trece al treinta y uno de diciembre del dos mil trece**, **22)** Contrato de Servicios Diversos N° 158-2014-YCO-A, de fecha veintiocho de marzo del dos mil catorce (ver folios veinticinco), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del dos de enero del dos mil catorce al treinta y uno de marzo del dos mil catorce** precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato; **23)** Contrato de Servicios Diversos N° 531-2014-YCO, de fecha diecinueve de mayo del dos mil catorce (ver folios veintiséis), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente-Limpieza Pública de la Y, **a partir del primero de abril del dos mil catorce al treinta de abril del dos mil catorce**; **24)** Contrato de Servicios Diversos N° 879-2011-YCO, de fecha treinta de mayo del dos mil catorce (ver folios veintisiete), se tiene que el accionante ha sido contratado como personal de apoyo en el área de Limpieza Pública de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental de la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente de la Y, **a partir del dos de mayo del dos mil catorce al treinta de mayo del dos mil catorce**, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato; **25)** Contrato de Servicios Diversos N° 1256-2014-YCO, de fecha cuatro de julio del dos mil catorce (ver folios veintiocho), se tiene que el accionante ha sido

contratado para prestar servicio como personal de apoyo del área de Limpieza Pública de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental de la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente de la Y, **a partir del dos de junio del dos mil catorce al treinta de junio del dos mil catorce**, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato; **26)** Contrato de Servicios Diversos N° 1642-2014-YCO, de fecha ocho de agosto del dos mil catorce (ver folios veintinueve), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicios como personal de apoyo del área de Limpieza Pública de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental de la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente de la Y, **a partir del primero de julio del dos mil catorce al treinta y uno de julio del dos mil catorce**, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato; **27)** Contrato de Servicios Diversos N° 2027-2014-YCO-A, de fecha cinco de setiembre del dos mil catorce (ver folios treinta), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicio específico en el área de Limpieza Pública de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental de la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente de la Y, **a partir del primero de agosto del dos mil catorce al treinta de setiembre del dos mil catorce**, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato; **28)** Contrato de Servicios Diversos N° 2442-2014-YCO-A, de fecha veintisiete de octubre del dos mil catorce (ver folios treinta y uno), se tiene que el accionante ha sido contratado para prestar servicios específico en el área de Limpieza Pública de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental de la Gerencia de Servicios a la ciudadanía y Medio Ambiente de la Y, **a partir del primero de octubre del dos mil catorce al treinta y uno de octubre del dos mil catorce**, precisando que fue suscrito en fecha posterior a su fecha de inicio de la vigencia del contrato; es así que la labor que el accionante realizó en el Área de Limpieza Pública de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental de la Gerencia de Servicios a la Ciudadanía y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial Huánuco no fue una **actividad temporal sino permanente**, que se realizó de manera ininterrumpida por **cinco años y cuatro meses** (01.07.2009 al 31.10.2014), es decir superando el período de prueba que establece el artículo 10° del D.S. 003-97-TR, de manera **personal** (*in tuito personae*) pues conforme a las cláusulas “**De la Prestación de Servicios**” de los citados contratos se estableció que se contrata al contratado, es

decir que debemos entender que se contrató a la accionante para que realice de manera personal los servicios sin ser reemplazada ni ayudada por terceras personas; de **forma remunerada** (remuneración) pues conforme a las cláusulas de “**Retribución**” se estableció un pago mensual lo cual también se acredita de los Recibos por Honorarios Manuales que obran a fojas cuarenta a ciento tres, y Recibo por Honorarios Electrónico a fojas ciento cuatro; y **subordinada** (ver cláusula de Obligaciones del Contratado) donde se advierte que la accionante debe cumplir con los trabajos según la cláusula de prestación de servicios y en coordinación con el responsable de su área, lo cual representa el ejercicio del ius variandi (**facultad directriz normativa u organizativa**, mediante la cual el empleador establece lineamientos generales y particulares al trabajador sobre la forma como se debe ejecutar la prestación del servicio y mediante el cual puede variar unilateralmente, dentro de ciertos límites (criterio de razonabilidad) aspectos no esenciales de las condiciones de trabajo, es decir, aquellos elementos que no modifiquen aspectos sustanciales de la relación laboral.

5.4.2. a) Memorándum N° 131-2009-YCO-GSCMA de fecha 02 de octubre del 2009, **b)** Memorándum Mult. N° 015-2010-YCO-GSCMA-SGSA de fecha 22 de julio del 2010, **c)** Memorándum Múltiple N° 016-2011-YCO-GSCMA-SGSA de fecha 22 de diciembre del 2011, **d)** Memorándum Múltiple N° 010-2012-YCO-GSCMA-SGSA de fecha 21 de junio del 2012, **e)** Memorándum Múltiple N° 011-2012-YCO-GSCM-SGSA de fecha 10 de agosto del 2012, **f)** Memorándum N° 012-2012-YCO-GSCMA-SGSA de fecha 17 de febrero del 2012, y **g)** Memorándum N° 456-2009-YCO-GM de fecha 20 de octubre del 2009 (ver fojas treinta y dos a treinta y ocho), se advierte la manifestación del elemento de subordinación propio de una relación laboral, pues de los memorándums mencionados en los puntos **a)** hasta **f)** se tiene que el demandante trabajaba bajo las órdenes de un superior, se le fijaba horarios, incluso se le comunicaba que debía laborar en días feriados; asimismo, se le señalaba que sus funciones debía cumplirlas bajo responsabilidad y aplicación de la sanción correspondiente; del memorándum señalado en el punto **g)** se advierte la relación laboral del demandante X y la demandada Y, y la remuneración que la demandante percibía en el cargo de **obrero** en el área de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental; por lo tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad debe

prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias de los contratos de locación de servicios suscritos por el demandante, con lo que se pretendería esconder una relación laboral.

5.4.3. Además, debe considerarse que, conforme a lo manifestado por la demandada en su escrito de contestación de la demanda, referido a la falta de cuestionamiento del cargo y tiempo de servicios del actor, podemos concluir que existe un reconocimiento de dicho hecho, conforme a lo establecido en el artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, precisando que el citado documento es valorado por ser un escrito de parte conforme al artículo 221° del Código Procesal Civil.

5.4.4. Igualmente, con relación al cargo de obrero de limpieza pública alegado por el actor en su demanda, y oralización de sus alegatos, resulta pertinente recordar que según la *STC EXP. N° 01580-2008-PA/TC* de fecha diecinueve de octubre del dos mil nueve, **fundamento número siete**, “(...) *la labor de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo por ser una de las funciones principales de las municipalidades, por lo que se infiere que el cargo de obrero de limpieza pública es de naturaleza permanente y no temporal.*”; asimismo, según la *STC EXP. N°01437-2012-PA/TC*, de fecha once de setiembre del dos mil doce, en su **fundamento número diez** señala que “(...) *la labor de obrero de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades. La función de Limpieza Pública obedece a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de las funciones de las municipalidades, por lo que se infiere que el cargo de obrero de limpieza pública es de naturaleza permanente, y no temporal*”.

Desde esa perspectiva, se puede inferir que el personal de Limpieza Pública es aquel cuya función principal consiste en una necesidad permanente en el ejercicio habitual de las funciones de las Municipalidades (servicio público), actividad que el actor realizaba cuando se desempeñaba como Obrero de limpieza pública cumpliendo con su contrato de apoyo en el Área de Limpieza Pública de la entidad municipal.

En el caso de las Municipalidades, dicho personal contribuye el cumplimiento del rol que el artículo 195° de la Constitución Política atribuye a tales órganos de gobierno, al establecer:

**"Los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía local, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo. Son competentes para:
... 5. Organizar, reglamentar y administrar los servicios públicos locales de su responsabilidad"**

Del contenido y naturaleza de las labores a cargo del personal de Limpieza Pública, podemos apreciar que es un trabajo preponderantemente físico. Consecuentemente, si debe atribuirse alguna categoría, ésta es la de **obreros**; y consecuentemente, su régimen laboral es de la actividad privada, por aplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades vigente, Ley N° 27972.

5.4.5. De otra parte en aplicación de la **STC recaída en el expediente N° 02069-2009-PA/TC de fecha 25 de marzo del 2010, fundamento cuatro**, debe evaluarse para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil si en los hechos se presentaron en forma alternativa y no concurrente alguno de los siguientes **rasgos de laboralidad** que a continuación se detalla: **“a) control sobre la prestación desarrollada la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación de servicios; f) pago de remuneración a la demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”**. Es así que en el presente caso se observa que la demandante laboró desde el 01 de julio del 2009 hasta el 31 de octubre del 2014, es decir 5 años y 4 meses, lo cual demuestra **la existencia de una prestación de duración y continuidad**; asimismo, se

aprecia de las cláusulas de Obligaciones del Contratado de los Contratos de Servicios Diversos, así como de los memorándums obrantes a fojas treinta y dos a treinta y ocho que la accionante laboró bajo control de un superior jerárquico, hecho que demuestra **control sobre la prestación desarrollada la forma en que ésta se ejecuta; y el pago de remuneraciones** como se aprecia de la cláusula de Retribución de los Contratos de Servicios Diversos y de los Recibos por Honorarios Manuales que corren de fojas cuarenta a ciento tres y del Recibo por Honorario Electrónico que corre de fojas ciento cuatro; por lo cual podemos concluir que ante la existencia de los rasgos de laboralidad señalados, que existió una relación laboral que fue encubierta a través de una prestación de servicios de naturaleza civil. Finalmente, no debemos olvidar que en base a la Presunción de Laboralidad establecida en el artículo 23.2. de la Nueva Ley Procesal del trabajo, al demandante solo le compete acreditar la prestación personal de servicios, lo cual ha sido ampliamente acreditado en el presente caso.

Es así que de autos se puede apreciar que el cargo para el cual fue contratada en realidad la accionante es como personal Obrero de limpieza pública de la Y, cuya función es propia y permanente de la Institución demandada y que conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades está regulado por el Régimen Laboral de la Actividad Privada, por lo que conforme a los hechos queda establecido que se ha producido la desnaturalización de los contrato de Locación de Servicios (Contratos de Servicios Diversos) por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad.

Por tal razón, se puede concluir que el demandante X al treinta y uno de octubre del dos mil catorce, ya habría adquirido la protección al trabajador que la Constitución ha consagrado en su artículo 26°, inciso 3), siendo aplicable, a su vez, el principio de primacía de la realidad, por “constituir un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política [...], que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22°); y además como un objeto de atención prioritaria del Estado (artículo 23°) y que delimita que el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos,

debe darle preferencia a lo primero, es decir a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad”⁴.-----

Que, conforme al texto del artículo cuatro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo Tres guión noventa y siete guión TR, ***“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”***, así observamos que los elementos constitutivos del contrato de trabajo lo constituyen la prestación de un servicio personal, el pago de una remuneración y la dependencia o subordinación; que en el caso de autos se aprecia los citados elementos de la valoración de los medios probatorios presentados.

5.5.- El Despido Incausado:

El despido incausado es una nueva modalidad de despido, de creación del Tribunal Constitucional por las Sentencias N° 00976-2001-AA/TC y 00206-2005-PA/TC, tiene una naturaleza Constitucional (vulneración a un derecho constitucional), su finalidad es restitutoria (readmisión en el empleo) y tiene pertinencia con la “adecuada protección contra el despido” a que hace referencia el artículo 27° de la Constitución. En estricto, el Fundamento 15.b) de la STC N° 976-2001-AA/TC señala: *“Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”* definición que es congruente con lo previsto en el artículo 22° del Decreto Supremo N° 03-97-TR. En el caso de autos, estando al punto anterior, al haberse desnaturalizado los contratos de Locación de Servicios (contratos de servicios diversos) temporales del accionante su contrato se convirtió en un Contrato de Trabajo de plazo indeterminado, por lo que al haber alcanzado la estabilidad laboral y habiendo superado el período de prueba ampliamente, sólo procedía a ser despedido siguiendo el procedimiento de despido e invocando la causa justa de despido relacionadas a su conducta o capacidad, según lo prevé los artículos 23°, 24° y 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y no por retiro culminación de la vigencia del contrato; máxime aún si con este proceder la

⁴Cas. N° 967-2004-Piura, Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, 8 may. 2006, en: *El Peruano*, Lima, 5 ene 2007.

demandada ha vulnerado el principio de continuidad laboral establecido a favor del trabajador, siendo así, se concluye la concurrencia de un despido inconstitucional en la modalidad de despido incausado; en consecuencia, resulta amparable la pretensión de reposición del demandante.

QUINTO: PRECISIÓN SOBRE EL PRINCIPIO DE ORALIDAD Y COSTOS DEL PROCESO:

El artículo 12° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo⁵ dispone la prevalencia de la oralidad en el nuevo esquema laboral, coligiéndose que parte del debido proceso y derecho de defensa consiste en el cumplimiento estricto de normas procedimentales que permitan a las partes debatir sus posiciones en igualdad de condiciones, además de sustentar en forma oral, los medios probatorios que fueran aportados en las etapas procesales correspondientes, es decir, la decisión final que adopte el juzgador se deberá a lo expresado por las partes en las audiencias correspondientes, y que dichos alegatos se encuentren debidamente acreditados por el caudal probatorio aportado por las partes, pudiendo ser, incluso, documental, y con relación al pago de los costos del proceso la demandada por su condición de Gobierno Local se encuentra exenta del pago de costos y costas de conformidad con el primer párrafo del artículo 413° del Código Procesal Civil, norma aplicable en remisión del Artículo 14° de la Ley N° 29497, al no encontrarse este proceso en el supuesto de la Séptima Disposición Complementaria de la norma adjetiva laboral citada.

PARTE RESOLUTIVA

⁵Artículo 12.- Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias

12.1 En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo.

12.2 La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición.

Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas.

Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo N° 138° de la Constitución Política del Perú vigente:

SE RESUELVE:

1. **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por X contra la Y, sobre Reposición.
2. Se **ORDENA** que la demandada **CUMPLA** con reponer al actor en el cargo de obrero de limpieza pública de la Y u en otro similar nivel y categoría, bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR.
3. Sin costos ni costas procesales.
4. **Interviniendo la Secretaria Judicial que suscribe por vacaciones del Especialista titular. NOTIFIQUESE** de acuerdo a Ley.

SALA CIVIL - SEDE CENTRAL

EXPEDIENTE : 00789-2014-0-1201-JR-LA-01

MATERIA : REPOSICION

RELATOR : GVG

**DEMANDADO : Y RPRS X ALCALDE CZF PROCURADOR PÚBLICO DE
LA MUNICIPALIDAD DE HUANUCO**

DEMANDANTE : X

Resolución Número: 09

Huánuco, seis de mayo
del año dos mil quince. -

VISTOS Y OIDOS: En Audiencia de Vista de la causa.

ASUNTO:

Viene en grado de apelación, la **Sentencia número 016-2015**, de fojas 237 al 262, contenida en la resolución número seis, de fecha cinco de febrero de dos mil quince, que **FALLA:** declarando **Fundada** la demanda interpuesta por X contra la Y, sobre Reposición. Se **Ordena** que la demandada **cumpla** con reponer al actor en el cargo de obrero de limpieza pública de la Y u en otro similar nivel y categoría, bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR. Sin costos ni costas procesales.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO:

Mediante escrito de fojas 272 al 275, la Procuradora Pública de la Y apela la referida sentencia, señalando principalmente que: *que el demandante se encontraba bajo los alcances del Contrato de Locación de Servicios, por lo que no existe subordinación dado que no existe documento alguno de llamada de atención, contraviniéndose el principio de veracidad; asimismo que en virtud al principio pacta sunt servanda, el demandante ha consentido toda las cláusulas del contrato, siendo así no puede alegar que tiene naturaleza laboral.*

RAZONAMIENTO:

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

La doble instancia presta pues, seguridad y garantía a los litigantes, ya que permite evitar los errores judiciales y las conductas dolosas o culposas de los Jueces de primera instancia en la emisión de las resoluciones judiciales, estando facultado el superior

para enmendar o subsanar los errores en el procedimiento o en la aplicación del derecho sustantivo.

2. Conforme lo previsto en el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.
3. El artículo 22° de la Constitución Política del Perú, establece: *“El trabajo es un deber y derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*. Por su parte, el inciso 1 del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, prescribe: *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*. En ese mismo orden de ideas, el numeral 1 del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económico, Sociales y Culturales, señala: *“Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho”*. En tal sentido, el derecho al trabajo también engloba la protección al trabajador de que la suscripción de sus contratos se realice sin fraude, es decir, sin desnaturalizar sus contratos.
4. Al respecto, el Tribunal Constitucional (TC) ha emitido de modo uniforme diversas sentencias, que es menester recordar, puesto que los Jueces y Tribunales interpretan y aplican las leyes y toda norma con rango de ley y los reglamentos respectivos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional **en todo tipo de procesos**, bajo responsabilidad, así lo dispone la primera disposición final de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, Ley 28301, y artículo VI del Título Preliminar, párrafo final, del Código Procesal Constitucional.
5. Cabe recordar, que el TC ha establecido que tanto la función de mantenimiento y riego de parques y jardines como de limpieza pública, constituyen una prestación de naturaleza permanente en el tiempo por ser una de las funciones principales de las municipalidades, por lo que se infiere que dichos cargos como obrero de mantenimiento y riego de parques y jardines y de limpieza pública son de naturaleza permanente y no temporal, además de ser subordinada y por su propia naturaleza debe estar sujeta a un horario de trabajo impuesto por la Municipalidad y bajo dependencia, dado que se requiere que la entidad edil brinde los instrumentos necesarios para el ejercicio de dichas funciones, esto según las sentencias recaídas en los Expedientes N^{ROS}. 01715-2010-PA/TC, 01580-2008-PA/TC, 04481-2008- PA/TC, 05958-2008-PA/TC, 00466-2009- PA/TC, 01891-2009- PA/TC, 04306-2012- PA/TC, 04983-2009- PA/TC, entre otras.

6. Entre las principales sentencias (STC), en las que el supremo intérprete y guardián de la Constitución establece criterios de interpretación, sobre la desnaturalización de los contratos civiles, y que éste Colegiado comparte, es la siguiente:

STC EXP. N° 04840-2007-PA/TC del 16 de junio de 2009, Sala Segunda del Tribunal Constitucional:

“5. De lo expuesto se aprecia que el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del trabajador a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).

*6. Según lo expuesto es posible que en la práctica el empleador pretenda encubrir una relación laboral bajo la celebración de contratos civiles de locación de servicios. Ante dichas situaciones este Colegiado, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad cuya aplicación tiene como consecuencia que “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (STC N.º 1944-2002-AA/TC, fundamento 3) (**subrayado agregado**).*

7. Teniendo en cuenta la labor desempeñada por el demandante, como obrero de **Mantenimiento de Parques y Jardines** y de **Limpieza Pública** de la Y, desde el uno de julio de dos mil nueve al treinta y uno de diciembre de dos mil nueve y desde el uno de enero de dos mil diez hasta la fecha de su despido producido el día al treinta y uno de octubre de dos mil catorce, respectivamente; resulta evidente la existencia del elemento “**subordinación**” en cuanto se trata de una labor de carácter permanente, ya que una entidad como un municipio, órgano de gobierno local, siempre va a requerir de la presencia de personal que se encargue tanto de los parques y jardines como de la limpieza de la ciudad. Además, obra de fojas 04 al 31, los contratos de servicios diversos, recibos de Honorarios Profesionales de fojas 40 al 104 y diversos Memorándums de fojas 32 al 38.
8. Se ha acreditado que el demandante, prestaba servicios para **la Gerencia de Servicios a la Ciudadanía y Medio Ambiente – Limpieza Pública**, de la entidad municipal demandada. En consecuencia, resulta clara la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, pues en la realidad el recurrente se encontraba adscrito a la estructura jerárquica de la demandada Y y su relación, por aplicación del principio de primacía de la realidad, descrito en fundamentos precedentes, debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado.

9. Sobre el principio de laboralidad, debemos de observar los criterios establecidos en la Casación Laboral N° 14440-2013 LIMA⁶, a saber:

Sétimo: ..., si bien... el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo..., señala que, si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios, consecuentemente, el juzgador debe presumir la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la configuración de una relación laboral, salvo prueba en contrario, cierto es, que dicha facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios racionales de carácter laboral de la relación bajo discusión...”

Reiterado en la Casación Laboral Nro. 7769-2013-Junin (véase página www.pj.gob.pe)

La Presunción de Laboralidad implica una nueva distribución de la carga probatoria introducida por la Nueva Ley Procesal de Trabajo, consistente en que ante la acreditación, por la parte demandante, de la existencia de una prestación personal de servicios, corresponde al juzgador presumir que los otros elementos que configuran una relación laboral también se encuentran presentes (subordinación y remuneración), debiendo calificar la relación existente entre las partes como una de índole laboral y sujeta a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, en el que la parte demandada acredite la autonomía de la prestación de servicios.

10. De autos puede verse que el accionante solicita en su demanda de fojas 181 al 187, su reposición como obrero en la Y, por haberse desnaturalizado su relacional contractual, por cuanto existe un encubrimiento en los contratos de locación de servicios, debiéndose ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Manifiesta que ingreso a laborar para la entidad demandada, mediante contrato de naturaleza civil (denominado Contrato de Servicios Diversos) con la finalidad de laborar como personal de Mantenimiento de Parques y Jardines desde el uno de julio de dos mil nueve, para luego ser rotado a Limpieza Pública hasta la fecha de su despido producido el treinta y uno de octubre de dos mil catorce, haciendo presente que se le obligaba a expedir recibos de honorarios, empero, dichos contratos conforme al **principio de primacía de la realidad** se han desnaturalizado, existiendo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por haber realizado labores propias de la parte demandada dentro de un horario, remuneración fija y permanente, y subordinación de sus superiores.
11. De lo anterior en el caso de autos resulta de aplicación lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728) cuyo tenor indica: “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*”; siendo así, es necesario establecer si en el presente caso, concurren los elementos de un contrato de trabajo, estos es, prestación personal del

⁶ Véase (Página [www.pj.gob.pe/wps/Wcm/connnet/Corte Suprema](http://www.pj.gob.pe/wps/Wcm/connnet/Corte_Suprema))

servicio, remuneración y subordinación hacia el empleador, para determinar si se han desnaturalizado los contratos civiles suscritos entre ambas partes procesales.

12. Del análisis de los medios probatorios se acredita lo siguiente:

12.1. Respecto de la prestación personal del servicio: Esta exigencia se encuentra regulada en el artículo 5 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual señala: *“Los servicios para ser de naturaleza laboral, debe ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural (...)”*, esto implica que la prestación del servicio debe ser intuito *personae*, es decir, estaremos ante una relación laboral si el trabajador presta de modo personal el servicio a favor de su empleador, siendo que el primero no puede ser sustituido por otra persona, salvo casos excepcionales que la misma ley permite.

De fojas 04 al 31 corre los contratos de servicios diversos presentados por el demandante; mientras que de fojas 32 al 38, obran los memorándums dirigidos por la demandada para el actor; y asimismo, de fojas 40 al 104, obran los recibos por honorarios del actor, advirtiéndose que tenía una relación contractual de locación de servicios no personales regulada por el Código Civil. En consecuencia, se acredita que la demandante suscribió contratos de servicios no personales con la Y (locación de servicios artículo 1764° del Código Civil), por el cual, se determina que la demandante realizaba la labor de Mantenimiento de Parques y Jardines y posteriormente de Limpieza Publica en la Y, estando subordinado a la **Gerencia de Servicios a la Ciudadanía y Medio Ambiente**, ello implica que el trabajo lo realizaba de manera personal, por la misma naturaleza de la labor.

12.2. Respecto de la remuneración: Sobre este elemento, sostenemos que la accionante ha acreditado su existencia, puesto que de fojas 40 al 04, corren los recibos por honorarios girados a favor de la demandada, así como el Título Valor – Cheque de fojas 105. Por tanto, dichos pagos acreditan que el actor recibía una remuneración mensual por parte de la demandada. Esta contraprestación es el derecho que tiene todo trabajador por haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador, y en el presente caso se verifica que la actora recibía esta remuneración por la labor que desempeñaba como personal de Mantenimiento de Parques y Jardines y posteriormente de Limpieza Pública, para la entidad demandada.

12.3. Respecto de la subordinación. - El artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, sobre este elemento señala: *“Por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para norma reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo de trabajador (...)”*. Que, conforme a la cláusula de Obligaciones del Contratado, que se establece en el contrato de servicios diversos de fojas 04 al 31 se indica: *“Cumplir los trabajos según la cláusula tercera [Mantenimiento de Parques y Jardines y posteriormente de Limpieza Publica] y en*

coordinación con el Responsable de la Sub Gerencia de Medio Ambiente y Salubridad [posteriormente con la Gerencia de Servicios a la Ciudadanía y Medio Ambiente- Limpieza Pública] de la Y"; situación que se corrobora con los Memorándums de fojas 32 al 38, lo cual represente el ejercicio del ius variandi (facultad directriz normativa u organizativa) mediante el cual el empleador establece lineamientos generales y particulares sobre la forma como se debe ejecutar la prestación de servicio. Siendo así, se evidencia el poder de dirección que tenía la Y hacia el demandante, con lo que se tiene por existente la relación de subordinación entre el empleador hacia el trabajador.

13. Por estas razones al haberse determinado la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo es aplicable **el principio de primacía de la realidad**, y que según Neves Mujica⁷, implica que: *"ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre los sujetos que dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto, sobre aquello. (...) la forma cede ante los hechos, los cuales determinan la naturaleza jurídica de la situación producida, como ocurre cuando se reconoce la existencia de relación laboral al concurrir los elementos tipificantes del contrato de trabajo, al margen de que la formalidad pueda presentar un contrato civil, normalmente de locación de servicios"*. La Casación Laboral Nro. 4055-2013-La Libertad ha señalado: *"Si por aplicación del principio de primacía de realidad se comprueba que en la ejecución del contrato de prestación de los servicios se ha desarrollado, concurriendo los elementos esenciales del contrato de trabajo son la prestación personal, remuneración y subordinación debe concluirse por la naturaleza de la relación laboral"*.
14. En ese mismo orden de ideas, el Tribunal Constitucional en sus sentencias (03710-2005-PA/TC, 1869-2004-PA/TC y 1944-2002-AA/TC) con relación a este principio ha manifestado que: *"(...) es un elemento implícito de nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito de este principio en caso de discordancia entre lo que sucede en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, lo que sucede en el terreno de los hechos"*.
15. Que, estando a lo expuesto, y advirtiéndose de autos que el vínculo civil por el cual la demandante realizaba labores a favor de la demandada se ha **desnaturalizado**, pasando a entenderse como contrato de naturaleza laboral con carácter indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, régimen laboral privado, corresponde confirmar la recurrida por haber sido expedida conforme a ley.

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40° de la Ley Orgánica del Poder Judicial,

CONFIRMARON: la Sentencia número 016-2015, de fojas 237 al 262, contenida en la resolución número seis, de fecha cinco de febrero de dos mil quince, que **FALLA:**

⁷ Obra "Introducción al Derecho Laboral" Fondo PUCP, Reimpresión 2007, pág. 32

declarando **Fundada** la demanda interpuesta por X contra la Y, sobre Reposición. Se **Ordena** que la demandada **cumpla** con reponer al actor en el cargo de obrero de limpieza pública de la Y u en otro similar nivel y categoría, bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR. Sin costos ni costas procesales; **Y LOS DEVOLVIERON.** -

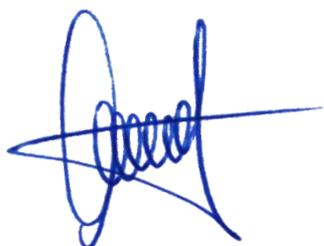
En los seguidos por X contra la Y, sobre Reposición.

ANEXO 3. Declaración de Compromiso Ético y no Plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO-LIMA 2018**, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Lima 21 de diciembre de 2018.

Tesista: Lenin León Aquino
Código de estudiante: 4806151058



FIRMA Y HUELLA DIGITAL
DNI N° 42555191