



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACION DE
CONTRATO, EN EL EXPEDIENTE N° 01091-2017-0-0201-JR-
LA-01; PRIMER JUZGADO LABORAL HUARAZ, DISTRITO
JUDICIAL ANCASH. HUARAZ - 2021**

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR

TRINIDAD ROJAS MARY YOHANA
ORCID: 0000-0002-8784-6662

ASESOR

VILLANUEVA CAVERO JESUS
ORCID: 0000-0001-9734-6320

HUARAZ – 2021

**CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACION DE
CONTRATO, EN EL EXPEDIENTE N° 01091-2017-0-0201-JR-
LA-01; PRIMER JUZGADO LABORAL HUARAZ, DISTRITO
JUDICIAL ANCASH. HUARAZ - 2021**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

TRINIDAD ROJAS MARY YOHANA

ORCID: 0000-0002-8784-6662

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Huaraz, Perú

ASESOR

Mgtr. Villanueva Cavero, Domingo Jesús

ORCID: 0000-0002-5592-488X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Huaraz - Perú

JURADO

Mgtr. Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo

ORCID: 0000-0001-9824-4131

Mgtr. Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

ORCID: 0000-0002-1816-9539

Mgtr. Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio

ORCID: 0000-0003-0201-2657

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. GONZALES PISFIL, MANUEL BENJAMÍN

ORCID: 0000-0002-1816-9539

MIEMBRO

Mgtr. GIRALDO NORABUENA, FRANKLIN GREGORIO

ORCID: 0000-0003-0201-2657

MIEMBRO

Mgtr. TREJO ZULOAGA, CIRO RODOLFO

ORCID: 0000-0001-9824-4131

PRESIDENTE

Mgtr. VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO

JESÚS ORCID: 0000-0002-5592-488X

ASESOR

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque me enseñó a amar, una de las más grandes virtudes que hay en la vida, permitiéndome brindar un motivo para seguir adelante.

A mi alma mater: La Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, ULADECH por haberme albergado y formado durante este proceso que hoy finaliza en la culminación de mi carrera profesional.

Mi grato agradecimiento al Dr. Jesús Villanueva por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y por toda la paciencia.

.

DEDICATORIA

En memoria de mi padre Adolfo Trinidad Trinidad por las enseñanzas dadas, los mensajes de aliento y tu excelente manera de instruirme para afrontar esta vida. Mis más sinceras gracias Papito.

A mi madre y hermanos, por estar siempre presentes en todo momento, acompañándome en un sueño y que ahora se hace realidad.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el Proceso de Desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el Expediente N° 01091-2017-0-0201-JR-LA-01; del Primer Juzgado Laboral Huaraz, Distrito Judicial Ancash. Es de tipo cuantitativo, cualitativo, de nivel exploratorio y descriptivo, de diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Estos datos fueron recolectados a través de un muestreo por conveniencia y se utilizó la técnica de la observación, análisis de contenido lista de cotejo y la validación de los instrumentos mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que en la sentencia de primera instancia la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango: alta y muy alta en el caso de la sentencia de segunda instancia: fueron muy alta y alta correspondiente, como se evidencia en los Cuadros de Calidad.

Palabras Claves: Desnaturalización de contrato, sentencia, análisis, proceso, calidad.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the quality of the first and second instance judgments on the Contract Denaturation Process, according to the normative, doctrinal and jurisprudential parameters in File No. 01091-2017-0-0201-JR- LA-01; of the First Huaraz Labor Court, Ancash Judicial District. It is quantitative, qualitative, exploratory and descriptive, with a non-experimental, retrospective and cross-sectional design. These data were collected through convenience sampling and the observation technique, checklist content analysis, and validation of the instruments through expert judgment were used. The results revealed that in the first instance sentence the quality of the expository, considering and decisive part was of rank: high and very high in the case of the second instance sentence: they were very high and correspondingly high, as evidenced in the Quality tables.

Keywords: Denaturation of contract, sentence, analysis, process, quality.

CONTENIDO

Caratula	
Jurado Evaluador.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	vç
Abstrac.....	vi
I. Introducción.....	11
II. Revisión de literatura.....	14
2.1. Antecedentes.....	14
2.2. Marco teórico y conceptual	19
2.2.1. Bases Teóricas	21
2.3. Marco conceptual:.....	28
2.4. Constitución Política del estado	28
2.4.1. Nueva Ley Procesal del Trabajo.....	28
4.1. Metodología.....	30
4.2. Población y muestra	40
4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.	40
4.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.	40
4.5. Plan de análisis.....	40
4.6. Matriz de consistencia.....	41
4.7. Principios éticos.....	42
III. Resultados.....	43
5.1. Análisis de resultados.....	76
IV. Conclusiones.....	79
V. Recomendaciones.	80
Aspectos complementarios	
Referencias bibliográficas.....	81
Anexos.....	85

I. INTRODUCCIÓN

Las actividades laborales, como función humana, surge desde la aparición del hombre en la tierra, toda actividad efectuada para su subsistencia implicó una labor especializada en la caza, pesca y recolección, si bien es cierto que esta actividad no era remunerada; pero causaba satisfacción de sus necesidades básicas de los humanos, a partir del uso de su fuerza y creatividad para la extracción de los recursos naturales.

Mientras que en la antigüedad, el trabajo efectuado para un tercero tuvo la forma de esclavitud, donde la mano del hombre no fue remunerado en el entendido que el esclavo era de propiedad del dueño. Ciertamente que algunas actividades especializadas brindaban privilegios a los trabajadores, que generalmente eran de la clase religiosa. En la edad media aún se mantenía este tipo de explotación, hasta la aparición de los artesanos, quienes por su labor y calidad de mercancía, obtenían ingresos económicos. Con la denominada revolución industrial, fines del siglo XVIII, el uso de las máquinas generó una nueva forma de explotación de los trabajadores febriles, dando origen al capitalismo como una forma de explotación de los trabajadores, sin beneficios laborales, jornadas laborales extremas, ni protección al trabajador. Explotación que gestó la lucha por los derechos laborales a inicios del siglo XX.

Al culminar la Primera Guerra Mundial, se suscribió el Tratado de Versalles en el año 1919, evento donde se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las reivindicaciones laborales, en nuestro país fueron muy tardías, por ello es que en el año 1924 el presidente Leguía promulgó la Ley del Empleado, habiendo una clara diferenciación de los obreros y los empleados. En 1929 se creó la Confederación de Trabajadores del Perú (CGTP), el año 1936 se emitió una frondosa legislación laboral donde se reconoce derechos más específicos como las horas extras; y, entre las innovaciones laborales del Gobierno Militar de Velasco tenemos la Ley N° 18471, Ley de Estabilidad Laboral, con la única condición de que el trabajador acredite tres meses de labores para un mismo empleador.

En 1991 se publicó el Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Fomento del Empleo”, aplicable a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, la que regula entre otras cosas: la remuneración, el período de prueba, la suspensión del contrato de

trabajo, causas de extinción, motivos de despido, concordada con los lineamientos de la OIT. Y, la reciente norma generalizada en el País, la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, publicada el 21 de junio de 1996, DEROGADA por la Primera Disposición Derogatoria de la Ley N° 29497 “Nueva Ley Procesal de Trabajo” (NLPT), publicada el 15 enero 2010, cuya vigencia fue a partir de julio del 2010 y su aplicación progresiva en los distintos distritos judiciales del Perú; en el caso del Distrito Judicial de Ancash entró en vigencia el 18 de diciembre del 2015, implementándose para tal efecto el Juzgado de Paz Letrado Laboral Transitorio de Huaraz.

Entre las innovaciones introducidas en el NLPT, tenemos: Rol protagónico del Juez (Artículo III del Título Preliminar), en el desarrollo e impulso del proceso; prevalencia de la oralidad en los procesos (artículo 12); la competencia se los juzgados por la materia (artículo 1); concentración de actuaciones procesales en audiencia de proceso ordinario (artículo 42): traslado y citación a audiencia de conciliación, audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento, etapa de actuación probatoria, alegatos y sentencia. Con la finalidad de que los procesos culminen en el tiempo más breve; presunción de existencia de vínculo laboral salvo prueba en contrario (artículo 23), reposición provisional vía medida cautelar (artículo 54).

Las innovaciones expuestas, se sustentan en principios que sustentan la Nueva Ley Procesal del Trabajo: intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. Cuyo fundamento se encuentra expuesto en el artículo III del título preliminar, en los siguientes términos: *“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad”*.

La génesis de los derechos laborales en el Perú son sui generis, como lo refiere Boza (2014) sustenta que la realidad nacional tienen muchas variantes con respecto a los países industrializados, las clases sociales imperantes en nuestra historia vulneraban los derechos consagrados en otras latitudes, la explotación de los trabajadores aún continuó hasta las postrimerías del siglo XX, por cuanto nuestra legislación laboral recién se implementó formalmente en el primera década del siglo XXI.

Que es expuesto con mucha propiedad por (Motta, 2018) “En el caso peruano, la conquista de la libertad de trabajo y el rol reformador de la burguesía venía siendo aún muy modesto, cuando empezó a manifestarse la libertad sindical y el Derecho del Trabajo”, como se manifiesta la burguesía capitalista aún mantenía los abusos enquistados en gobiernos afines a la CONFIEP, como herencia de la época colonial.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.2.1. En el ámbito internacional

Según (SALCEDO, HUERTAS, & MEDINA, 2017), en su publicación, “Debido Proceso e Independencia Judicial en América Latina”, la independencia judicial es elemental para la consolidación de la democracia, la vigencia de los derechos humanos, como también la credibilidad de los pobladores en la administración de justicia, debido a ello los países de América Latina han trabajado en los años recientes en la mejora de la justicia en sus diferentes campos. Estas mejoras abarcan: la creación de escuelas judiciales, sistemas de selección de los jueces, la administración autónoma judicial.

Según (GUZMAN, 2018), “La ejecución de sentencias en el sistema acusatorio”, en Puebla, México, indica que las debilidades en la regionalización de la reforma, con el nombramiento de 2 o 3 jueces de ejecución, los pocos recursos estructurales en la etapa del procedimiento penal tuvo como resultado la excesiva carga de trabajo, así como el atraso en la tramitación y solución de los procesos de ejecución, además que como sabemos, no solo los internos sino también la sociedad necesitan de legalidad y transparencia para resolver las libertades anticipadas de la pena, debido a que estas no se pueden dar o negar sin consejos técnicos acreditados y profesionales que respalden el tratamiento técnico progresivo para que los internos se reincorporen a la sociedad. Así mismo se encontró una clara contradicción entre el Acuerdo que Reglamenta la Competencia y Estructura de los Juzgados de Ejecución del Distrito de Puebla, y el Código de Procedimientos Penales, debido a que el primero permite al secretario del juzgado a acompañado de otro secretario, para poder reemplazar al juez en su ausencia, ocasionándose una grave contradicción, ya que el Código exige que en las audiencias de ejecución se cumpla con el principio de inmediación, garantizando presencia de la autoridad jurisdiccional bajo sanción de nulidad, en este caso el reglamento cambia el sentido de la ley. Otro error además de la Falta de Estructura Judicial en la aplicación de este sistema, es atentar contra el principio de publicidad debido a que la forma de resolver los casos se hizo en forma escrita sin considerar la oralidad y el principio de publicidad que son características principales del sistema acusatorio. Finalmente, en este estado no se tiene requisitos para ser juez de ejecución ni se consideran mecanismos diáfanos para la designación de los mismos, además de aquello se evidencia el desconocimiento de

los abogados de mecanismos para el respeto de los derechos de sus asesorados y de los beneficios establecidos en la legislación.

Para concluir, existe la necesidad de jueces especializados en el sistema acusatorio y el sistema inquisitorio ya que actualmente los jueces se encargan de ver casos en ambos sistemas. A pesar del tiempo transcurrido se manifiesta que en Puebla México, no se ha podido realizar la anhelada reforma constitucional.

2.2.2. En el contexto nacional

Según (CABEL, 2016), Investigo sobre la “*Sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho*” sus conclusiones son: a) Su argumentación jurídica permite obtener una decisión correcta mediante la razón, argumentan todos los sujetos involucrados. Interesando solo la argumentación del órgano jurisdiccional b) debe contar con una decisión jurisdiccional donde se encuentre una motivación constituyendo una exigencia constitucional. En conclusión las resoluciones judiciales constituyen la exteriorización de estos actos procesales de los jueces y tribunales, mediante los cuales se atiende a las necesidades del desarrollo del proceso a su decisión.

Mientras que (MARCENARO, 2009), sobre su investigación “*Los Derechos Laborales de Rango Constitucional*” sus conclusiones fueron: 1) Las definiciones y clasificaciones de los derechos sociales siempre serán incompletos por cuanto toman en cuenta solo ciertas perspectivas, pero excluyen otras. La finalidad de establecerlas es básicamente de carácter didáctico. 2) Los derechos sociales deben ser analizados desde diversas perspectivas entre las que debemos necesariamente incluir la libertad, la igualdad, la solidaridad, la dignidad y la seguridad. 3) Los derechos sociales son independientes o sea fines en sí mismos. 4) Los derechos sociales son: Derechos humanos, Derechos fundamentales en cuanto son una “pretensión moral justificada” según Gregorio Peces-Barba Martínez, Derechos subjetivos; Derechos universales, Derechos independientes, Derechos generales, Derechos abstractos, Derechos de prestación, Derechos básicamente de titularidad individual, • Aplicables al hombre concreto, al hombre situado y no al hombre abstracto, Redistribuidores a largo plazo de los recursos, Satisface necesidades humanas básicas; 5) Los derechos sociales tienen la estructura de los derechos fundamentales con sujeto activo, sujeto pasivo y objeto; 6) Los derechos laborales en su calidad de derechos sociales gozan básicamente de la estructura y características de estos; 7) Los derechos sociales evolucionaron como consecuencia del proceso de especificación; 8) En los derechos

sociales se parte de la desigualdad (real) relevante que existe entre los seres humanos y que el Derecho debe buscar eliminar o en todo caso disminuir; 9) Los derechos sociales tienen como sujeto al hombre histórico concreto, al hombre situado; 10) Los derechos sociales buscan satisfacer las necesidades básicas de todos los seres humanos que lo requieran. 11) Los derechos sociales son derechos de naturaleza abstracta y con carácter universal pero no se aplican de manera abstracta y universal; 12) Los derechos sociales comprometen al Estado en acciones positivas (dar y hacer); 13) Los derechos sociales deberían comprometer no solamente al Estado sino a toda la humanidad; 14) En los derechos sociales el valor solidaridad es fundamental; 15). El derecho fundamental de libertad y los derechos sociales tienen una misma estructura pero se fundamentan de manera diferente; 16) El futuro de la humanidad depende en gran parte de que logremos que los más necesitados puedan disfrutar plenamente de los derechos sociales por cuanto no habrá paz, ni desarrollo, ni auténtica justicia mientras subsistan las graves carencias de miles de millones de seres humanos; 17) En la base de los derechos sociales tenemos al derecho al trabajo, el derecho a la salud y el derecho a la educación.

Mientras que (SARZO, 2018) en su Investigación “*La Configuración Constitucional del Derecho de Remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano*”, concluyó, que el derecho constitucional a la remuneración es, un derecho fundamental, por cuanto, su quebrantamiento representa una vulneración al principio constitucional, en ese sentido, el contenido constitucional del derecho a la remuneración materializa la protección constitucional de los derechos fundamentales, por tanto, el derecho a la remuneración posee un contenido constitucionalmente protegido y no un contenido esencial.

En el contexto local

En el presente trabajo de investigación, se ha considerado un caso específico, el expediente N° 01091-2017-0201-JR-LA-01 Primer Juzgado Laboral Huaraz, del Distrito Judicial de Ancash, sobre desnaturalización de contrato de trabajo, el mismo que al ser analizado según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales adecuados nos dio a conocer la forma de la aplicación de la justicia en el proceso en estudio, pudiéndose determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sustentadas por los jueces que vieron el indicado proceso.

En la investigación, se tuvo en cuenta aspectos importantes como el planteamiento del problema, su caracterización dentro de la esfera internacional, nacional, local e institucional, lo que nos sirvió para entender mejor el tema.

Del mismo modo se han establecido el objetivo general y los objetivos específicos, los cuales nos establecieron las metas a alcanzar en el presente trabajo de investigación, los que fueron debidamente desarrollados, indicando de manera clara los temas en investigación, la importancia de la investigación sobre la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, que aportó valoraciones críticas sobre la administración de justicia en el distrito Judicial de Ancash, la aplicación de normas referidas al proceso, determinación de las sanciones y demás aspectos importantes en el trabajo en estudio realizado.

En consecuencia, esta investigación incluye un marco teórico y conceptual referido al proceso laboral que es motivo de estudio, del cual se realizó una selección de temas importantes que servirán como un material instructivo sobre definiciones de instituciones jurídicas como: la prueba, la sentencia, medios impugnatorios, los tipos de sanción, las peticiones de reposición y pago de beneficios sociales, establecidos en nuestro código civil, además de instituciones jurídicas que serán enmarcadas dentro del expediente materia de investigación. En el presente trabajo sobre desnaturalización de contrato se evidenció que la sentencia de primera instancia resolvió declarando fundada la demanda presentada por la trabajadora, debido a que siempre hubo una relación de trabajo a plazo indeterminado, la misma que consideró también el pago de beneficios y otros derechos solicitados por la demandante. El presente proceso es considerado como un proceso ordinario laboral, el mismo que fue confirmado en la segunda instancia teniendo en cuenta los aspectos tomados en cuenta en la resolución de la primera instancia.

Por otro lado debemos tener en cuenta que la demanda fue presentada el 13 de diciembre del 2017 y la sentencia de segunda instancia fue emitida en la Corte Superior de Justicia de Ancash Sala Laboral Permanente, el 15 de enero del año 2018, en el presente caso el proceso se desarrolló en el tiempo de 1 año 2 meses con 15 días.

Teniendo en cuenta estos aspectos antes expuestos, se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N° 01091-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado Laboral de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash.

Para alcanzar la solución a esta pregunta se ha trazado como objetivo general:

a) Objetivo General

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N° 01091-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado Laboral de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash.

Para alcanzar la solución al objetivo general se plantearon los siguientes objetivos específicos:

b) Objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia:

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión

Respecto de la sentencia de segunda instancia:

4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción, de la decisión

2.2. MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

2.2.1. ANTECEDENTES

De acuerdo a (ZABALETA, 2008), llego a las siguientes conclusiones

- ✓ Los derechos mínimos laborales, no pueden desmejorarse, violarse o tergiversarse mediante ninguna forma de contratación, porque en tal evento, se configura su nulidad ipso jure
- ✓ Aceptar que el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho civil, tenga vigencia en las relaciones de trabajo, conlleva una desigualdad e injusticia laboral, puesto que, es evidente, la profunda desigualdad que existe entre patrono y trabajador, con lo que se derrumbaría desde sus bases el derecho del trabajo en su conjunto y el patrono tendría amplia libertad para la imposición de condiciones perjudiciales al trabajador.

De acuerdo a (RUIZ, 2016), en su tesis, “La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios Sujeto a Plazo en un Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad en la Legislación Peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad”, Llegando a las siguientes conclusiones.

- ✓ El principio de primacía de la realidad que es un pilar importante en la base de derecho laboral y tiene por función ser un mecanismo de preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, concluimos que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de lo que se da en la práctica en la relación laboral en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación del mencionado principio laboral, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral– y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral.
- ✓ Respecto del cumplimiento de la finalidad inmediata de la primacía de la realidad, luego del estudio de las semejanzas y diferencias entre los elementos esenciales, naturales y accidentales del contrato de locación 22 de servicios y del contrato de trabajo modal, surgen las objeciones que versan sobre el requisito de la formalidad de los contratos modales y la causa objetiva de contratación. A propósito de tales objeciones, hemos demostrado que la formalidad escrita del contrato de trabajo modal es probatoria toda vez que el contrato de trabajo viene determinado por la

prestación efectiva de servicios, la ley no ha sancionado su omisión con la nulidad y su cumplimiento se encuentra dirigido al empleador a fin de evitar el fraude laboral. Asimismo, en cuanto al principio de causalidad de los contratos modales, hemos demostrado que este se identifica con la causa fin del acto jurídico por tratarse de hechos con relevancia económico social, siendo que el señalamiento de la causa objetiva de contratación mediante la forma escrita también obedece a evitar el fraude laboral por el empleador.

De acuerdo a (CARDENAS, 2017), investigo “Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del gobierno regional de Huancavelica. 2016”, teniendo las siguientes conclusiones: a) Se identificó cada uno de los elementos de un contrato de trabajo, siendo los siguientes: Prestación personal del servicio: En el sentido que los servicios, para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa Sólo por el trabajador como persona natural (Art. 5° de la LPCL). Remuneración: La prestación de servicios debe ser remunerada. Subordinación: Por el contrato de trabajo el empleador adquiere el derecho a dictar al trabajador órdenes, directivas y todas las instrucciones que sean necesarias para lograr los objetivos que espera se cumplan. En razón, a ello se identificó que las órdenes de servicio al cumplir con estos tres elementos se desnaturaliza su naturaleza contractual entre el trabajador y el Gobierno Regional de Huancavelica a una relación netamente laboral amparada por el principio de la primacía de la realidad y demás principios que engloba el derecho laboral. b) De otro lado, los efectos de prestar labores después de vencido el plazo y/o concluido la obra o el servicio, implica que los contratos-ordenes de servicio- se desnaturalicen conforme al principio de primacía de la realidad, hecho que se desprende de la parte estadística en la cual se evidencia que de los 175 trabajadores encuestados el 76,7% indican que prestaron sus servicios sin que previamente hayan suscrito algún tipo de contrato, y otros que han laborado más del plazo establecido o pactado en la orden de servicio d) En la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016, se ha demostrado que existe la simulación o fraude en la contratación de personal por la modalidad de terceros, con la única finalidad de desconocer los derechos laborales del trabajador que normalmente le correspondería.

De acuerdo (MENDEZ & DIAZ, 2018) investigo “Desnaturalización del contrato de trabajo a través de contratos de Locación de servicios en la Municipalidad Distrital de la Esperanza”, llegando a las siguientes conclusiones:

- ✓ El contrato de trabajo es indesligable con el derecho constitucional del trabajo en sí mismo; es decir, intentar comprender el contrato de trabajo sin comprender que la naturaleza del contrato responde a la tutela que se le brinda al trabajo por el despliegue de la actividad humano; es desconocer su dimensión constitucional como generar un fuerte impacto negativo en la sociedad.
- ✓ La lógica de la desnaturalización de un contrato de trabajo es abaratar costos de contratación, puesto que al pretender la aplicación de las normas del Derecho Civil a la relación (a través del ropaje de un Contrato de Locación de Servicios) y no las del Derecho Laboral; conllevaría a la no necesidad, por parte del perceptor del servicio en pagar, por ejemplo, beneficios sociales como CTS, seguros, gratificaciones, etc.

2.2.2. BASES TEORICAS

a) Origen y evolución histórica

Según (Avalos, 2012) “en inicios del siglo XX se dio las primeras apariciones de gremios procedentes de la sección textil los cuales suscitaron numerosas manifestaciones. Pero en el mes de abril año 1911, se dio inicio a la huelga general, con el único objetivo de establecer una legislación que contemple la jornada de las 8 horas de faena para aquellos instituciones comerciales e industriales, además brindar retribuciones a los laboriosos un domicilio para esta clase emprendedora, además de combatir con el desempleo además de incrementar una educación pública y disposiciones de amparo a los campesinos e indígenas”.

“Por todo estos conflictos que se suscitaban a lo largo del tiempo el Gobierno Peruano promulga la constitución de 1920, conocida también esta constitución como la tímida idea institucional constitucional, esto se expresa el hecho de insertar por 1ª vez un texto legal en el título V, designado como garantías sociales el cual reconoce ciertos discernimientos para la legislación del trabajador el cual incluía preceptos de contenido laboral. Esta norma se basa directamente a la libertad de trabajo como lo menciona su artículo 46^a” la nación garantiza la libertad de trabajo pudiendo ejercer libremente todo oficio, industria o profesión que no se oponga a la moral, a la salud ni a la seguridad pública”. De igual forma, esta constitución marco en su artículo 47, una obligación de resarcimiento de los accidentes de trabajo en las empresas y se hara positivo en la forma que la ley determine. (Avalos, 2012).

Para (Leon, 2018), “el derecho laboral individual de trabajo como disciplina jurídica es reciente en la historia del hombre, antiguamente no existía propiamente un derecho laboral, sino reglas dispersas sobre el trabajo humano; uno de los antecedentes más remoto lo encontramos en la Biblia de la religión cristiana que en su primer libro denominado Génesis contemplaba al trabajo como sanción, el hombre fue expulsado del paraíso donde tenía todas las providencias para vivir y disfrutar; por su propia desobediencia y con su pareja fue deportado a la tierra en lugar agreste- donde tenía que trabajar para sobrevivir con el sudor de su frente. Cuando el trabajo se difunde dentro de los grupos humanos no es considerado como una prestación de servicios y tampoco es regulado mediante normas o leyes; eran tiempos en que la principal preocupación del hombre era subsistir, descubriendo que la mejor forma para ello era la unión con sus semejantes agrupándose para su sobrevivencia. En la evolución de la vida en comunidad aparece el trueque que también comprende al trabajo como un bien susceptible de ser intercambiado por otro bien, permitiendo satisfacer necesidades y la interrelación con algunas personas en razón del trabajo prestado.”

“En los años posteriores fueron emitidos una serie mecanismos legales relevantes en relación al contrato laboral, permanencia, inspección y sobre todo la retribución de remuneración. Es por eso que en el año 1970 fue promulgado el Decreto Ley N° 18138 el cual mencionaba que el centro laboral donde se desarrollaban las labores que por la condición fueran continua y/o permanente a plazo fijo”. Todo esto fue un cómputo laboral emanado desde 1920 hasta 1970, donde se instauró una nueva constitución, la cual se caracterizó por la minuciosa regulación que le brindó al trabajo, esencialmente por conceder la calidad de derechos fundamentales emanadas de una relación laboral”. “De igual forma se sacramenta el derecho básico sobre la jornada de las 8 horas diarias y las 48 horas semanales, acordándose la probabilidad de fijar individualmente o colectiva una jornada menor pero nunca mayor, asimismo los sobretiempos el descanso semanal, los trabajos nocturnos y sobretiempos, compensación de tiempo de servicios y de sobresueldos extras que emana la ley”. (Avalos, 2012)

b) Contrato de trabajo

Al respecto (Nicole, 2017), nos ilustra al sostener “Un contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y su empleador en donde el primero se compromete a llevar a cabo determinadas tareas y a seguir las instrucciones del segundo, esto, a cambio de una determinada retribución”. “El contrato de trabajo es la herramienta básica para el buen

funcionamiento del mercado laboral, en él se especifican las condiciones bajo las cuales un trabajador llevará a cabo determinadas tareas encargadas por el empleador, por este contrato de trabajo se derivan derechos y deberes de las partes y es una prueba fundamental cuando se solicite la ayuda de un juez en casos de incumplimiento o desacuerdos”.

Mientras que para (Susana, 2016), “Un contrato es la representación jurídica de una disposición natural del hombre a consensuar con su igual distintos pactos que representen beneficios mutuos, es decir, es un acuerdo voluntario entre dos partes, llamadas deudor y acreedor, que pueden ser físicas o jurídicas; además, cada parte puede estar constituida por más de una persona, así, puede haber más de un deudor y/o más de un acreedor vinculados por el contrato, las personas involucradas en un contrato deben considerarse capaces y ofrecer su consentimiento libre de toda presión, pudiendo servir de objeto todo artículo comerciable”.

Para (Guillermo C. D., 1978) . “El contrato es aquel que tiene por objeto de prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otro”.

c) Características del contrato de trabajo

Entre las características más resaltantes tenemos:

- ✓ Consensual: Se origina por el consentimiento de las partes. Sólo requiere forma escrita en casos excepcionales.
- ✓ Oneroso: Implica una transmisión patrimonial. Se contrapone al gratuito.
- ✓ Sinalagmático: De prestaciones recíprocas, esto es cada contratante es acreedor y deudor a la vez.
- ✓ Tracto sucesivo: Se desarrolla día a día y con vocación hacia la indefinición.
- ✓ Personal: No es susceptible de delegación. De ser así generaría otra relación laboral.

d) Elementos del contrato de trabajo

Para (Chaname, 2020) “Todo contrato de trabajo debe presentar los tres elementos esenciales a que hace mención el artículo 4° de la LPCL: prestación personal de servicios, que se realice de forma subordinada y a cambio de una remuneración”.

- 1. Prestación personal de servicios.-** “El servicio prestado en el marco de un contrato de trabajo debe ser brindado por una persona física, ello debe leerse en el sentido de que la labor debe ser desempeñada de modo personal y directo por el

trabajador, es decir, debe ser éste quien preste el servicio sin intermediarios”. (Chaname, 2020)

Este elemento se concretiza (TUO 728, 1997) “en el artículo 5 Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”.

“De esta manera, la prestación personal se relaciona con la capacidad de un trabajador de ejecutar sus funciones propiamente; caso contrario, no será una relación de trabajo si la persona puede contratar por su cuenta a sujetos que reemplacen en su obligación (como el caso de consultoras o empresas)”. (Chaname, 2020)

(Chaname, 2020) “indica a diferencia de otros tipos de contratos, en los que el resultado toma una relevancia especial y el medio no, en un contrato de trabajo no se admite que el trabajador pueda derivar sus funciones o pueda valerse de auxiliares o sustitutos; finalmente, este elemento también incluye los supuestos que ponen fin a la relación de trabajo, puesto que se dará concluida cuando el trabajador ya no pueda ejecutar de manera personal sus funciones”.

(TUO 728, 1997), “en su artículo 16 menciona que cuándo ocurre esta situación, ya que la jubilación podría presuponer esta condición, sin embargo, el concepto de prestación personal a cargo del trabajador comprende incluso los supuestos que incapaciten al trabajador de realizar estas funciones, de la siguiente forma”:

Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- ✓ El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- ✓ La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- ✓ 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;
- ✓ El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- ✓ La invalidez absoluta permanente;
- ✓ La jubilación;
- ✓ El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- ✓ La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

“Estos supuestos contienen implícitamente el elemento de prestación personal, siendo que si se imposibilita que el trabajador cumpla con este elemento, habrá terminado el contrato”. (Chaname, 2020)

- 2. Realizada de forma subordinada.**- La subordinación debe ser entendida como el poder del empleador para poder ordenar, fiscalizar y sancionar las acciones del trabajador en el marco de la relación laboral. (Chaname, 2020)

(TUO 728, 1997) en su artículo 9 estableció lo siguiente: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador; el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

(Chaname, 2020), menciona “así, puede definirse a la subordinación como el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, mediante el cual, el trabajador ofrece su actividad al segundo y confiere el poder de conducirla; de esta definición, la subordinación significa el control del empleador sobre las acciones del trabajador para cumplir con ciertos objetivos asignados, esta sujeción trae consigo la facultad de sancionar en caso se incumpla las directrices que el empleador proponga; respecto a esto, considerando la subordinación, el empleador podrá para controlar directamente las actividades del trabajador; así, el *ius variandi* es esta capacidad de las empresas a incluir cambios en las relaciones laborales”.

“La subordinación y el *ius variandi* tiene límites, los cuales delimitan el campo de acción de las ordenes y sanciones que puede ejecutar el empleador; de esta manera, existe una serie de condiciones que el empleador debe respetar; estos parámetros que subsisten en el contrato de trabajo pueden estar relacionados con el tiempo asignado de servicio para realizar las funciones del trabajador; asimismo, los límites para no afectar la dignidad del trabajador”. “La modificación debe perseguir un fin lícito relacionado con la necesidad del empleador, no existiendo medida alternativa, menos gravosa para el trabajador que el cambio mismo;

entonces, son criterios para el límite a la subordinación la razonabilidad y los derechos fundamentales”. (Miyagusuku, 2008)

- 3. A cambio de una remuneración.-** (TUO 728, 1997), en su artículo 6 “establece que Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición; las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa”.

(Constitucion Politica del Peru, 1993), en su artículo 24^a menciona “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual; el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador; las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

Para (Neves, 2003) “manifiesta que estos elementos de la remuneración conforman a la contraprestación laboral, estableciendo un valor mínimo vinculado al bienestar del trabajador y el de su familia, ante esto, podemos señalar que la remuneración tampoco está únicamente vinculada con el servicio realizado por el trabajador, pues incluye beneficios adicionales que se relacionan con los derechos reconocidos en la constitución: por ejemplo el pago de vacaciones”.

Mientras en la (Constitucion Politica del Peru, 1993), se señala “adicionalmente, respecto al tipo de pago, nuestra legislación avala que la remuneración pueda ser otorgada en especie, ¿lo cual significa que cualquier patrimonio del empleador puede ser remuneración?”.

(Chaname, 2020), “la respuesta a esta pregunta se fundamenta en que la remuneración es de libre disposición, lo que supone que bien predominante debe ser el dinero; es necesario recalcar que el valor de la remuneración mínima corresponde al Estado peruano, conforme al mandato constitucional y a lo dispuesto por los Convenios 26 y 99 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1951), ratificados por las resoluciones legislativas 14033 del y 13284,

respectivamente, fijar la remuneración mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.

(OIT, 1951), en su artículo 2^a señala “que todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.

4. Principales beneficios laborales

(Toyama, 2015) “Los beneficios laborales son los tipos de remuneración que acomoda el negocio según su compensación y se dirigen en pautas legítimas, entre las ventajas más notables se encuentran las ventajas poco comunes, la cobertura médica, los planes de jubilación, entre ellos tenemos”.

Gratificaciones.- (Toyama, 2015) “Establece una definición productiva, sin embargo, es un privilegio de cada trabajador, son recompensas que ofrece el empleador en condiciones específicas y sea un modelo de una recompensa fenomenal por la rentabilidad, esto reflexiona sobre la entrega de recompensas navideñas, ocasiones nacionales controlados por la ley 27735, que establece una compensación común”.

Otros pagos.- (Guerrero, 1997) “Existen las recompensas de instrucción que se brindan cuando sus hijos están estudiando, otro privilegio es la asignación familiar en el sistema de trabajo privado, para disminuir los costos y el apoyo de los menores.

Vacaciones.- (Calderon, 2019), “El periodo vacacional es de 30 días naturales, es decir, 30 días que incluyen sábados, domingos, feriados y puentes declarados por el gobierno, pese a ello, los empleadores pueden otorgar vacaciones por periodos superiores; a manera de ejemplo, existen empresas que contabilizan el descanso vacacional en días hábiles, ello con la finalidad de que los trabajadores disfruten un periodo vacacional más amplio”.

(Calderon, 2019) “Esta práctica es totalmente legal pues, recordemos, los derechos laborales son pisos mínimos y, por ello, se pueden mejorar (nada se puede otorgar de forma inferior a lo legalmente establecido); para que un trabajador tenga derecho a disfrutar de vacaciones, tendrá que haber cumplido 1 año continuo de

labores, el que implica haber laborado como mínimo: 260 días si su jornada es 6 días de trabajo en la semana; o 210 días si su jornada es 5 días de trabajo en la semana, según la última incorporación sobre el tipo de días de vacaciones; se insiste en que para efectos legales se trata de días calendario o naturales; existe la posibilidad de fraccionar el periodo de descanso, el trabajador puede solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones en, un grupo de 15 días calendario pudiendo utilizar los 15 de forma ininterrumpida o en periodos de por lo menos 7 y 8 días, también ininterrumpidos, un segundo grupo (que como máximo es de 15 días calendario) que se puede dividir en periodos de 1 día calendario, como mínimo”.

2.2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.2.3.1. Constitución Política del Estado

Artículo 26, establece los principios de la relación laboral: la igualdad de oportunidades sin discriminación para todos los trabajadores, también reconocida como la igualdad de trato para el Tribunal Constitucional “obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria”. Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente STC N° 008-2005-PI/TC; mientras que el carácter irrenunciable de los derechos laborales que hayan sido reconocidos en la Constitución y las leyes, la misma que ha sido reconocida por el Tribunal Constitucional, Sentencia en el caso Gorriti en su fundamento 24 “La Irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral”. (STC N° 0008-2005-PI/TC); y, la interpretación favorable al trabajador en caso de duda, la denominada indubio pro operario, cuyo reconocimiento se encuentra en el III Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y previsional en su numeral 1.4. “la interpretación favorable es un principio aplicable para establecer el sentido de una norma que regula la relación laboral”.

2.2.3.2. Nueva Ley Procesal del Trabajo

a) Entrada en Vigencia

La (Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, 2010), “fue publicada el 15 de enero del año 2010, entró en vigencia al sexto mes de su publicación, pero de modo progresivo, su implementación estaba en función al mapeo del ámbito territorial que fuera disponiendo el Poder Judicial, según Resolución Administrativa N° 413-2010 siendo así que el primer distrito judicial en la que ha entrado en vigencia a partir del 15 de julio de 2010 ha

sido la ciudad de Tacna, siguiendo su vigencia en los distritos judiciales: Cañete el 16 de agosto de 2010, La Libertad, el 01 de setiembre de 2010, Arequipa el 01 de octubre de 2010, Lambayeque el 02 de noviembre de 2010, Cuzco el 01 de diciembre de 2010, Lima Sur el 02 de julio de 2012, Lima Norte el 03 de setiembre de 2012, Callao el día 05 de octubre de 2012, Loreto el día 01 de setiembre de 2014, Huánuco el 01 de octubre de 2014, Sullana el 01 de octubre de 2014, Ucayali el 18 de noviembre de 2015, Lima Este el 14 de octubre de 2015, Tumbes el día 14 de octubre de 2015, Ventanilla el 14 de octubre de 2015, anexo cuadro de implementación de NLPT en todos los distritos judiciales del País.

b) Los Procesos Laborales

Proceso de Conocimiento. El ámbito de la justicia laboral en la NLPT en su artículo II, en cuanto a la competencia por la razón de la materia, se circunscriben a los conflictos jurídicos laborales, que surjan o se deriven de la prestación de servicios remunerada y subordinada de carácter personal, formativas, administrativa y cooperativistas, sustanciales o conexos previos o posteriores a la prestación efectiva de servicios. En la NLPT, define una clasificación de acuerdo al tipo de proceso, para cada tipo de pretensión así el Proceso de Conocimiento, donde se encuentran los Procesos (Ordinario Laboral y el Abreviado Laboral), el Proceso Ejecutivo, el Proceso Cautelar. La estructura del proceso laboral tiene un diseño general, que contiene las siguientes etapas: Postulatoria, Probatoria, Resolutoria, Impugnatoria y Ejecutiva.

Proceso Ordinario Laboral.- (Gomez, 2018) “señala que mantener la calificación de proceso ordinario laboral dentro de la nueva estructura procesal a los de su estirpe es toda una provocación semántica, si tenemos en cuenta que esta denominación obedece a los procesos parsimoniosos, plenarios, atiborrados de tecnicismo y requeridos de plazos prolongados para dilucidar las pretensiones allí concernidas como se verá, el proceso denominado ordinario laboral es todo lo contrario de lo que su etiqueta señala, puesto que al igual que el abreviado laboral busca, a través de la simplicidad, compresión de plazos y oralidad permanente, hallar su constante sumarización, como fuera se trata con esta acción judicial de tramitar cualquier demanda contenciosa o no contenciosa, dependiendo si la cuantía que la respalda supera las 50 URP (proceso de dar suma de dinero, de ejecución, etc.), o por la naturaleza del proceso (nulidad del despido o indemnización por despido arbitrario), es el juez especializado de trabajo que se encargará de conocer su cauce”.

Manifiesta (Elias Mantero, 2013), el proceso ordinario laboral “es un típico proceso de conocimiento, en el cual se requiere de una actividad probatoria generalmente más o

menos intensa en que las partes deben determinar sus pretensiones sobre la base de hechos usualmente requeridos de prueba, con el objeto de obtener una decisión con respecto a su pretensión, que sea eventualmente cumplida por el demandado y susceptible de ejecución en la vía forzada, es prácticamente el proceso estelar de la Ley 29497, este proceso ordinario laboral tiene como primera gran característica que es uso exclusivo (en primera instancia) de los Jueces Especializados de Trabajo, los que, asimismo pueden utilizar los otros procesos ya señalados, a excepción de los no contenciosos ya que son de uso exclusivo de los Juzgados de Paz Letrado Laboral, estos últimos no les corresponde el uso del proceso ordinario laboral, ya que únicamente están facultados al uso del proceso abreviado laboral por criterios de cuantías no mayores a 50 unidades de referencia procesal, según lo regulado en el artículo primero de la Ley 29497”.

c) El proceso abreviado laboral en la NLPT

El profesor (Romero Montes, 2011) denomina proceso abreviado, “al que se ubica en la parte intermedia entre lo que es el proceso de conocimiento y el proceso sumarísimo, es decir, por su extensión y duración, es más breve que el primero y más extenso que el segundo”. “Podemos decir que el proceso abreviado laboral es el proceso que se caracteriza por su brevedad y porque las etapas de conciliación y juzgamiento se concentran en una sola diligencia de audiencia única, Podemos decir que el proceso abreviado laboral es el proceso que se caracteriza por su brevedad y porque las etapas de conciliación y juzgamiento se concentran en una sola diligencia de audiencia única”.

d) Principios que fundamentan el proceso laboral

Se encuentran regulados en la NLPT (La Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N^a 29497, 2010), en su artículo I del Título Preliminar establece los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. Explicamos, a continuación, como es que se produce esta interrelación entre estos principios:

1. Principio de intermediación

Entendido como el contacto y comunicación directa del Juez con las partes, con la finalidad de tomar conocimiento de los hechos, las pruebas, los alegatos, para adoptar una mejor sentencia. Por otro lado implica la prohibición legal de delegar la conducción de los actos procesales, por lo que se busca otorgar una garantía real y efectiva al desarrollo del proceso, para elevar los niveles de certeza y confianza en el usuario, para que finalmente el juzgador cuente con todos los elementos de convicción para arribar a una sentencia justa.

2. Principio de oralidad

Es el principio esencial del nuevo proceso laboral, sobre él se asientan y se fundamentan los demás principios. La inmediación del juez requiere de la oralidad del proceso laboral, pues solo con mecanismos que permitan que los actos procesales se realicen de tal manera que el juez pueda involucrarse en el proceso ya no como espectador, sino más bien como el director de este. Por otro lado, es gracias a la oralidad que el proceso puede desarrollarse de manera expeditiva y con ello, se hace efectivo también el principio de economía procesal. De igual manera, la veracidad que busca conseguir este proceso, y que constituye su principio, la cual se logra alcanzar, de manera más sencilla, si estamos ante un proceso inminentemente oral en donde la actuación de las partes dejará evidenciar de manera más certera y evidente la autenticidad de sus posiciones. Finalmente, gracias a este principio, los actos procesales serán menores en comparación a un proceso escriturario, con lo cual el principio de concentración alcanza una real eficacia.

3. Principio de concentración

Según (Alonso Olea Manuel y Alonso Garcia, 2008), un proceso laboral fundado en este principio "reunirá en actividades procesales unitarias, muy numerosos y variados actos procesales, que se suceden los unos a los otros sin solución de continuidad y sin plazos ni términos de tiempo que los separen, de este modo, la concentración persigue que los procesos laborales se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efectos de que el juez adquiera, más fácilmente, una visión en conjunto del conflicto que se somete a su decisión". Con la finalidad de que en un breve tiempo se cumpla el proceso, llevando a cabo la mayor cantidad de actos procesales en una misma audiencia.

4. Principio de celeridad

Según el profesor (Montoya Melgar, 2009), señala que "gracias a este principio el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación, este principio de celeridad no es originario de la NLPT.

Este principio aparece vinculado a la obligación de respetar escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible. Indica que la actividad procesal se realiza diligentemente, debiendo el juez tomar las medidas necesarias para lograr pronta, oportuna y eficaz solución al conflicto de intereses. (Puente, 2015).

5. Principio de economía procesal

Pedro Puente nos ilustra manifestando que este principio “busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales”. Añade que este fin se debe ejecutar sin afectación del debido proceso (2015).

6. Principio de veracidad

Que se sustenta en la prevalencia de la verdad material sobre la verdad formal, buscando la verdad material para tomar decisiones, a través de la prevalencia del fondo sobre la forma en materia probatoria, para la valoración razonada de la prueba y aplicación el principio de primacía de la realidad.

2.2.3.3. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo, en su excepción formal es el acuerdo entre dos partes (empresa y trabajador), que vincula legalmente a las partes con el fin brindarles seguridad y protección jurídica, puesto que establece los términos y condiciones de la relación laboral y los derechos y obligaciones de ambas partes.

Mientras en el artículo 4 del TUO establece “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, que puede celebrarse de manera verbal o escrita, y contrario sensu el contrato determinado está sujeto a modalidad con los requisito que la Ley prevé.

También permite establecer el cálculo de remuneraciones que deben ser expresadas por hora efectiva de trabajo. Por consiguiente, para calcular la hora de trabajo se debe dividir la remuneración semanal, quincenal o mensual. Esa remuneración a su vez es dividida por los 7 días, 15 días o 30 días. Esta legislación faculta, además al empleador introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

a) Contrato de trabajo del régimen privado

Se encuentra regulada en el Decreto Legislativo N° 728, con la finalidad de controlar las relaciones legítimas y laborales del trabajador; sin embargo, este sistema de trabajo se presentó en el sector público donde se mantiene vivo y coincide con el Decreto Legislativo N° 276, por ejemplo, los municipios que tienen trabajadores y funcionarios que están regulados por el sistema público, mientras los obreros están considerados como trabajadores

del sistema privado. Siendo organizaciones diferentes que tienen trabajadores de ambos sistemas de trabajo. (Luis, 2013)

- **Contratos Modales.-** Son aquellos contratos regulados por la ley de productividad y competitividad son los siguientes:

- ✓ Acuerdo de un tipo breve conocido como acción empresarial, donde su duración más extrema no debe superar los 3 años, tiempo considerado para que otra acción empresarial comience y se fusione.
- ✓ Acuerdos casuales, que se ocupan de las insuficiencias transitorias y transitorias de una organización, su período más extremo de medio año del año.
- ✓ Los acuerdos poco frecuentes no intencionales son breves, su duración es de medio año a 1 año.
- ✓ Acuerdo sustituto, ese acuerdo que cubre brevemente un lugar que no está cubierto por el personal en porciones o por razones recomendadas
- ✓ Los contratos de crisis, como su nombre lo indica, son los que abordan el requisito de una organización u empresa provocada por fuerza mayor o un caso fortuito.
- ✓ Contrato de trabajo o administración, celebrado por un servicio y/o trabajo, esto corresponde hasta la finalización del trabajo.
- ✓ Acuerdo temporal, son aquellos acuerdos que los representantes necesitan para completar el trabajo en fechas específicas, por ejemplo, ocasiones nacionales, Navidad

b) Contrato de trabajo del régimen público”

Este sistema se encuentra en el Decreto Legislativo N° 276, que es exclusivo para las personas naturales que ofrecen asistencia al sector público y la ley la controla su acceso a través del concurso abierto, el perfil de la posición que se busca se encuentra en la Constitución Política del Estado, donde se reconoce que la carrera administrativa es una base social que permite a los ciudadanos practicar el privilegio y la obligación de ofrecer sus tipos de derechos a la nación, garantizando el avance moral, bueno, financiero y material del trabajador público, a la luz de los beneficios y capacidades en la presentación de sus capacidades y dentro de una estructura uniforme de reuniones y niveles relacionados con niveles ocupacionales. (Francisco, 2014).

2.2.3.4. Tipos de contratos de trabajo en el régimen de la Ley de Competitividad y Productividad (LPCL)

a) Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad de Emergencias.- (TUO 728, 1997), “en el artículo 62° de la LPCL se define el contrato de emergencia es aquél que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia, en este contrato estrictamente temporal serán las circunstancias promovidas por razones de caso fortuito o fuerza mayor las que permitan recurrir a la contratación temporal”.

“Es curioso que la LPCL implemente este contrato sujeto a modalidad, sobre todo porque el caso fortuito y la fuerza mayor siempre fueron causales de suspensión o de extinción de las relaciones de trabajo (artículos 12° y 46° LPCL)”. Lo que pretende, con esta modalidad contractual, es que la temporalidad dote de fuerza de trabajo suficiente a la empresa, con el fin de revertir los perjuicios causados por sucesos extraños al ejercicio de la actividad de la empresa; los sucesos ajenos a la voluntad de las partes laborales pueden provenir de la naturaleza o de circunstancias de conmoción social; es tradicional enumerar dentro de este grupo a los incendios, inundaciones, terremotos, guerras, las plagas de campo, atentados” etc. Por ejemplo, ante una crisis del orden en una ciudad se puede reforzar el número de efectivos que cumplen labores de vigilancia que puede ser víctima de atentados. O, ante los perjuicios causados por un incendio en las instalaciones de una empresa se puede reconstruir lo afectado con trabajadores contratados por la modalidad temporal de emergencia.

Mientras en el Texto Único Ordenado de la Decreto Legislativo N° 728 (TUO 728, 1997), en su artículo 78ª prevé los contratos por naturaleza accidental, refiere que se debe tener en cuenta que estos sucesos de la naturaleza o generados por conflictos sociales graves, deben presentarse de modo violento y repentino. La imprevisibilidad, junto a lo inevitable e irresistible del fenómeno, son elementos esenciales para advertir la presencia de esta causa. En consecuencia la fuerza mayor solo configura cuando concurren lo inevitable, imprevisible e irresistible.

b) Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad de Suplencia.- (TUO 728, 1997) “en su artículo 61° es “aquél celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones

convencionales aplicables en el centro de trabajo; su duración será la que resulte necesaria de las circunstancias”.

“En tal caso, el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación la oportuna extinción del contrato de suplencia, en esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puesto de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo; en el contrato de suplencia su temporalidad no se deriva de actividades empresariales transitorias o no habituales, como sucede en el contrato de obra o servicios determinados o en el contrato ocasional, ni de necesidades eventuales en labores habituales u ordinarias de la empresa, como sucede en el contrato por necesidades de funcionamiento, su temporalidad proviene del modo de sustitución no definitiva de un trabajador estable de la empresa, así lo señala en el segundo párrafo del artículo 61°, el trabajador sustituido cuenta con un derecho de reserva de puesto por el tiempo que dure su ausencia, lo cual implica que, en principio, el contrato de suplencia será un contrato a plazo determinado”. (TUO 728, 1997)

c) Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad por inicio o Incremento de Actividad.- (TUO 728, 1997) su artículo 57° “tomando en cuenta la diferencia que existe entre iniciar una actividad empresarial e incrementar una actividad ya existente, quizá el vínculo disyuntivo no corresponda al efecto y hubiera sido preferible vincular ambos términos con el conector; además el artículo 57° menciona que el contrato por inicio de nueva actividad es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial”. “Su duración máxima es de 3 años, sin embargo, como sólo se refiere al inicio de nueva actividad, el segundo párrafo del mismo artículo 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”.

“Ante la incertidumbre y el alto componente aleatorio que comporta, para el inversor, el lanzamiento de una nueva actividad empresarial, le viene a facilitar el empleo de trabajadores precisos para su negocio, le viene a facilitar el empleo de trabajadores precisos para su nueva modalidad productiva, sin que en caso de fracasar ésta, venga a suponerle costo adicional derivado de la extinción de contratos por el procedimiento tradicional”. “En otras palabras, se exime al empleador de su responsabilidad por un posible fracaso empresarial y se traslada el riesgo del negocio a los trabajadores”. (TUO 728, 1997)

d) Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad por Reconversión Empresarial.- (TUO 728, 1997) el artículo 59 “el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas de la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años”.

“Ahora bien, parece que el ámbito de actuación del artículo 59° se circunscribe sobre todo a labores estables o permanentes de las empresas, porque, aunque no se excluyan expresamente a las temporales, es muy difícil que en estas últimas interese efectuar reconversiones empresariales, el contrato por reconversión empresarial tiene dos causas; la primera, de tipo estructural, tiene que ver con cambios en la organización del trabajo o en el diseño del puesto de trabajo; la segunda, de tipo tecnológico, se entiende como hechos que implican un cambio de la tecnología de la organización productiva con el fin de modernizar la gestión de la misma”. (TUO 728, 1997)

e) Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad Ocasional.- (TUO 728, 1997) el artículo 60° establece “es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo, su duración máxima es de seis (6) meses al año, si el contrato por necesidades del mercado hundía sus raíces básicamente en la actividad habitual o normal de la empresa, el contrato ocasional opera en la actividad no habitual o extraordinaria, además si el contrato por necesidades del mercado utiliza la mano de obra eventual porque sus trabajadores ya contratados no satisfacen el incremento de la actividad empresarial coyuntural, el contrato ocasional no precisa si el trabajador contratado será un refuerzo a los trabajadores ya contratados o si, por el contrario, podría ser el primer y único contratado”.

“Me parece que, en este último caso, el artículo 60° sólo alberga el segundo supuesto, por cuanto es imposible imaginar que en una labor transitoria exista personal ya contratado. Precisamente, la condición de necesidad extraordinaria o transitoria descarta que exista personal de la empresa abocado a satisfacer este tipo de actividades. Así, puede ocurrir que en una empresa dedicada a la publicidad se instale un nuevo programa informático, para lo cual se puede contratar a un técnico especializado para que en tres meses absuelva todas las consultas y asesore a los trabajadores”.

f) Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad de Necesidad de Mercado.- (TUO 728, 1997) artículo 58 señala que “el contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que

se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de 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”.

“Además, este contrato puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de cinco (5) años, asimismo, en el mismo artículo, el legislador laboral delimita esta figura contractual respecto del llamado contrato de temporada (artículo 67 y siguientes LPCL), cuando afirma que la causa objetiva 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”. (Caamaño, 2005)

g) Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad por Obra Determinada o Servicios Específicos.- (TUO 728, 1997) en su artículo 63 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”.

h) Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad de Temporada.- (TUO 728, 1997), artículo 53 “son aquellos contratos que se dan por un periodo determinado y que se celebran en razón de las necesidades del mercado o a la mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va prestar o de la obra que se ha de ejecutar, existen 3 grupos de contratos de trabajo sujetos a modalidad: Contratos de Naturaleza Temporal; Contratos de Naturaleza Accidental; Contratos para Obra o Servicio”.

i) Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad de Intermitente.- “Se celebra para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Puede efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación”.

(TUO 728, 1997), su artículo 64 al 66 menciona “que el contrato deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se

reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato, el tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado”.

Contrato de Extranjeros.- (Decreto Legislativo N° 689, 1991), señala en su artículo 2, “la contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece la presente Ley y sus servicios están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, el contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo”.

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

No experimental: porque no habrá manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno será estudiado conforme se manifestó en su contexto natural, en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador. (Montoya, 2010)

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias), en consecuencia, no habrá participación del investigador. En el texto de los documentos se evidenciará el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

Transversal o transeccional: porque los datos pertenecerán a un fenómeno que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo. Este fenómeno, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolecten por tapas, siempre será de un mismo texto.

Teniendo en cuenta que el diseño de la investigación es una planificación compendiada de lo que se debe hacer para lograr los objetivos del estudio. El diseño cuidadoso del estudio es fundamental para determinar la calidad de la investigación.

En este sentido, para el cumplimiento de los de la Línea de investigación de la carrera, se aplicará el método hermenéutico mediado por los siguientes elementos:

De acuerdo al orden jurídico, la administración de justicia en el Perú, le corresponde al Poder Judicial que por intermedio de los órganos jurisdiccionales resuelven, mediante sentencias los asuntos que son de su competencia.

Como se puede observar, estas fuentes nos revelan la situación de la administración de justicia en el Perú, donde el acto más importante para jueces y usuarios del servicio judicial, es la sentencia, toda vez que; con esta resolución se pone fin a todo conflicto bajo la competencia de los órganos jurisdiccionales.

Cuantitativo y cualitativo.

Cuantitativo, porque la investigación ha partido del planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guía el estudio ha sido elaborado sobre la base de la revisión de la literatura.

Cualitativo, por la forma de recolección y análisis de los datos, ambas etapas se realizan a la vez, el análisis comienza al mismo tiempo que la recolección de datos.

3.2. Población y Muestra

La muestra de investigación de la línea en el EXPEDIENTE N°01091-2017-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO LABORAL HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL ANCASH, PERÚ 2018. Del Distrito judicial de Ancash – Huaraz, conformarán las sentencias de 1ª y 2ª instancia, sobre desnaturalización de contratos. La variable encontrada es la calidad de sentencia de 1ª y 2ª instancia sobre Desnaturalización de contratos.

3.3. Definición y operacionalización de variables

En este proceso metodológico se partirá desde lo general al específico descomponiendo todas las variables que se encuentran en el problema incluyendo la resolución de sentencias.

3.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

Este proceso de investigación se realizara la revisión de documentos contenidos en el EXPEDIENTE N°01091-2017-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO LABORAL HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL ANCASH, del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz, porque permitirá identificar ciertos criterios considerados en la sentencia de 1ª y 2ª instancia.

3.5. Plan de análisis.

Este proyecto de investigación realizará la calificación de calidad de sentencias, según los parámetros doctrinales y jurisprudenciales.

3.6. Matriz de consistencia.

TITULO	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS: GENERALES Y ESPECIFICOS	VARIABLES
<p>LA CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DERECHO LABORAL, EN LA MODALIDAD DE DESNATURALIZACION DE CONTRATOS EN EL EXPEDIENTE N°01091-2017-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO LABORAL HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL ANCASH, PERÚ 2018.</p> <p>EN FUNCIÓN DE LA MEJORA CONTÍNUA DE LA CALIDAD DE LAS DECISIONES JUDICIALES</p>	<p>¿Cuál es la Calidad de las sentencias de la primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el EXPEDIENTE N°01091-2017-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO LABORAL HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL ANCASH.</p> <p>Responden a una motivación teórico, normativo, y jurisprudencial pertinente en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N° 01091-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado Laboral de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar la sentencia del proceso judicial del EXPEDIENTE N°01091-2017-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO LABORAL HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL ANCASH, PERÚ 2018. a través de la asignaturas de tesis. ✓ Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes. ✓ Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho. ✓ Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión 	<p>Calidad de las sentencias en el proceso del EXPEDIENTE N°01091-2017-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO LABORAL HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL ANCASH del Distrito judicial de Ancash – Huaraz culminados en el Distrito Judicial de Ancash</p>

3.7. Principios éticos

El desarrollo del análisis crítico del objeto de estudio de la presente investigación, tiene su esencia delimitada por alineamientos y directrices éticas básicas bajo los criterios de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad. 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.

Para cumplir con esta exigencia, intrínseca al trabajo de investigación, se ha suscrito un documento de declaración de compromiso ético, en el cual el investigador se constriñe a la obligación discrecional, moral y ética de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se puede apreciar en el cuerpo informativo. Además, en todo desarrollo íntegro del trabajo de investigación, no se reveló dato alguno de las identidades de las personas naturales y jurídicas que fueron sujetos protagonistas en el proceso judicial de estudio.

3.8. Rigor científico

Se cuenta con la credibilidad y confirmabilidad con el único propósito de disminuir los sesgos de la línea de investigador, y así rastrear los datos en su fuente empírica.

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la Sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de Contrato; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 01091-2017-0-0201-JR-LA-01 Del Juzgado Laboral de Huaraz. 2021.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de Introducción y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	5	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]	
<p>Introducción</p> <p>EXPEDIENTE : 01091-2017-0-0201-JR-LA-01 MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO JUEZ : TORRES QUISPE YAMILE OLINDA ESPECIALISTA : MACO SANTAMARIA GHEYSIN LONNY DEMANDADO : GOMEZ VILLAR, DIDI HUGO DEMANDANTE: ROBLES GOMEZ, ALICIA EDILBERTA</p> <p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA</u></p> <p>RESOLUCION N° CINCO Huaraz, trece de diciembre Del dos mil diecisiete.-</p> <p>VISTA, la presente causa laboral, signada con el número 01091-2017-0-0201-JR-LA-01 seguido por ALICIA EDILBERTA ROBLES GOMEZ contra DIDI HUGO GOMEZ VILLAR, NOTARIO PÚBLICO DE LA CIUDAD DE HUARAZ sobre desnaturalización de contratos verbales, indemnización, pago de beneficios sociales, intereses legales, entrega de certificado de trabajo, costas y costos; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA: De la demanda: Aparece de autos que de fojas 32 a 46, doña Alicia Edilberta Robles Gómez interpone demanda indicando que venía trabajado en forma ininterrumpida para la personal natural, Didi Hugo Gómez Villar, Notario Público de la ciudad de Huaraz, en el cargo de asistente en el área de instrumentos extra protocolares, del 05 de mayo del 2014 al 01 de mayo del 2015, con contratos verbales y del 02 de mayo del 2015 al 19 de setiembre del 2017, con contrato de trabajo a plazo indeterminado verbal, señala que desarrollaba laboras ordinarias y de naturaleza permanente desde el inicio del vínculo laboral, el 05 de mayo del 2014 al 19 de setiembre del 2017, bajo los</p>	<p>1.- <i>El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, N°. De orden que le corresponde dentro del expediente, lugar, fecha de expedición, menciona al Juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. <i>Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. <i>Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. <i>Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. <i>Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				X								08

<p>Postura de partes</p>	<p>tres elementos esenciales de un contrato de trabajo como son: prestación personal de servicios, remuneración y subordinación. Precisar que desde su ingreso el 05 de mayo del 2014 al 01 de mayo del 2015 no suscribió ningún tipo de contrato como son los contratos de trabajo sujetos a modalidad, contrato de locación de servicio u otro tipo de contrato, situación que conlleva que en aplicación del principio de primacía de la realidad, los iniciales contratos verbales eran contratos desnaturalizados que encubrieron y son convertidos a un verdadero contrato de trabajo a plazo indeterminado, que se formalizó a partir del 02 de mayo del 2015 en adelante, señala que cumplía una jornada laboral de lunes a sábados, de 09:00 am a 1:00 pm y de 3:00 pm a 7:30 pm. Señala que su remuneración mensual real ascendía a S/ 1,500.00, pero a través de las boletas de pago de remuneraciones sólo se consignaba la suma de S/ 850.00, agrega que se le adeuda el reintegro de quince días de vacaciones no gozadas por los periodos: 2014 a 2015, 2015 a 2016 y 2016 a 2017. Sobre el despido arbitrario señala que con fecha 19 de setiembre del 2017 laboraba con normalidad en las oficinas de su empleador, cuando aproximadamente a horas 09:10 am, se produjo su despido arbitrario por parte de su empleador y su administradora, ante ello acudió el mismo día a la autoridad policial para realizar la constatación del despido.</p> <p>Que, mediante Resolución Nro. 02 de fecha 31 de octubre del 2017, de fojas 53 a 56, se admite a trámite la demanda, se corre traslado al demandado y se cita para audiencia de conciliación.</p>	<p><i>1.- En el contenido explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</i></p> <p><i>2. El contenido explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. SI cumple.</i></p> <p><i>3. El contenido explicita y evidencia congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y de la parte demandada. Si cumple</i></p> <p><i>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</i></p> <p><i>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>																
---------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

Fuente: sentencia de primera instancia en el Expediente N° 01091-2017-0-0201-JR-LA-01 Juzgado de Trabajo de Huaraz.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la Sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de Contrato y Pago de Bono por Función Jurisdiccional; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 01091-2017-0-0201-JR-LA-01 Del Juzgado Laboral de Huaraz. 2021.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de Introducción y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Correlación.	<p>II. PARTE CONSIDERATIVA:</p> <p>PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social. TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “<i>Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República</i>”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond como: “(...) algo más que un catálogo más o</p>	<p>1.- selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruente y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana</p>				X						10

<p><i>menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.</i> CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA, El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala <i>“De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”;</i> asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba. QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD, Debe remarcar el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hipo suficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes. SEXTO: Lo anterior , constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de</p>	<p>crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1.- Las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido

<p>Motivación del Derecho</p>	<p>colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediatez, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral. SÉPTIMO: En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), siendo: El último cargo de la demandante: asistente del área de asuntos extra protocolares. OCTAVO: En ese sentido, se hace necesario indicar los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento; son los que se detallan a continuación:</p> <p>Pretensión Principal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desnaturalización de contratos verbales del 01 de mayo del 2014 al 01 de mayo del 2015. <p>Pretensión - Acumulativa Objetiva Originaria Accesorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indemnización por despido arbitrario del periodo 05 de mayo del 2014 al 04 de mayo del 2026. - Pago de beneficios sociales del periodo 05 de mayo del 2014 al 19 de setiembre del 2017: <ul style="list-style-type: none"> o CTS. o Gratificaciones legales. o Bonificación extraordinaria temporal. o Vacaciones trunca y no gozadas. - Pago de remuneraciones del mes de setiembre del 2017. - Entrega de certificado de trabajo. - Intereses legales. 	<p><i>señala la norma) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p><i>2. Las razones se orientan a interpretarlas normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p><i>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una norma razón a da, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</i></p> <p><i>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</i></p> <p><i>5. Evidencia, claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>											
-------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

- Costas y costos del proceso.

NOVENO: CUESTIONES PROBATORIAS.- En el marco del principio de concentración y celeridad que debe primar en lo proceso de tutela laboral, la Ley 29497 ha establecido de manera expresa en su artículo 31° que el Juez al momento de emitir sentencia debe pronunciarse sobre los medios de defensa propuesto por la partes, la que incluye obviamente la tacha propuesta por las partes.

El Código Procesal Civil, en su artículo 300° establece como cuestiones probatorias a las tachas y oposiciones, disponiendo que: “*Se puede interponer tacha contra los testigos y documentos. Asimismo, se puede formular oposición a la actuación de una declaración de parte, a una exhibición, a una pericia o a una inspección judicial. También pueden ser materia de tacha y de oposición los medios probatorios atípicos*”, la doctrina establece que estos mecanismos permiten materializar el derecho de contradicción y tienen como finalidad destruir la eficacia probatoria de estos.

En esa línea, la tacha de documentos tiene por finalidad excluir de actuación o valoración una prueba aportada, y en efecto, se encuentra circunscrita a cuestionar la validez formal y no sustancial del instrumento o documento cuyo mérito probatorio se impugna. En este sentido, se debe tener en cuenta que la tacha se encuentra orientada a cuestionar la eficacia de un medio probatorio basándose y sea en su falsedad o nulidad. Se debe recordar que la tacha contra documentos se puede sustentar en la falsedad del documento o en su nulidad, esto es, que el documento no cuenta con una formalidad esencial que la ley prescribe bajo sanción de nulidad. La parte demandante durante la audiencia de juzgamiento sustentó la tacha contra los siguientes documentos: i) El modelo de denuncia laboral – verificación de despido arbitrario de fecha 16 de octubre de 2017; ii) la copia legalizada del acta de constatación y verificación de fecha 10 de octubre de 2017 respecto de las conversaciones de whassap con el número 949979852; iii) Acta de verificación y constatación de la conversación vía whassap con el número de celular 9449979852; iv) El CD de audio de la conversación entre la señora Diana Carolina Miranda Villadeza; v) Las copias legalizadas de seis impresiones de la conversación vía whassap entre las partes del proceso; y, vi) La copia de control de asistencia de Alicia Robles Gómez correspondiente al mes de agosto 2017; sustenta la cuestión probatoria en que dichos documentos no tienen mérito para probar los fundamentos de hechos de la demanda; cabe precisar que la tacha contra medio probatorio documental debe sustentarse en la falsedad o nulidad del documento, lo que no ha sido sustentado y tampoco acreditado por la parte demandada, en esa medida, las tachas formuladas no pueden ser estimadas.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

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

Dado el petitorio de la demanda, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que señala el demandante, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la **primacía de la realidad** el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las

<p>formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos.</p> <p>El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.</p> <p>Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que <i>“en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.”</i></p> <p>Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el Principio de Continuidad que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez que sostiene: <i>“Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga”</i>.</p> <p>El accionante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del principio de facilitación probatoria contemplado en la Ley 29497, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, <u>en virtud de esta presunción, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio, para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio</u>, asumiéndose entonces, la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo esta regla no debe ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la casación Laboral N° 14440-2013-Lima DÉCIMO PRIMERO: Sobre el argumento del demandado, referido a que durante el periodo del 18 de junio del 2014 al 18 de febrero del 2015 la demandante no tuvo vínculo laboral sino que realizó prácticas pre profesionales en el oficio notarial del demandado; al respecto la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, establece como una modalidad formativa de aprendizaje las practicas pre profesionales, y en su artículo 12 señala:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>“Es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo.</i></p> <p><i>Este aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Una empresa.</i> <i>2. Una persona en formación y</i> <i>3. Un Centro de Formación Profesional.</i> <p><i>El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.”</i></p> <p>De este artículo se extrae que las prácticas pre profesionales se realizan mediante un convenio de aprendizaje que se celebra entre una empresa, una persona en formación y un centro de formación profesional, para el caso de autos, entre el demandado como notario y titular de un oficio notarial, la demandante y la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; respecto al referido convenio, el artículo 46 de la Ley 28518 establece que aquél debe ser individual, por escrito y debe contener por lo menos los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>“1. Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad formativa.</i> <i>2. Nombre, edad y datos personales del participante que se acoge a la modalidad formativa y de su representante legal en el caso de los menores.</i> <i>3. Ocupación materia de la capacitación específica.</i> <i>4. Monto de la subvención económica mensual.</i> <i>5. Duración del convenio.</i> <i>6. Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.</i> <p><i>El convenio es puesto en conocimiento de la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los quince (15) días de su suscripción.”</i></p> <p>Es decir que el convenio de aprendizaje es un acto sujeto a formalidades, en esa medida su existencia no puede presumirse sino probarse; concordante con ello, el artículo 51 de la Ley N° 28518 establece: <i>“Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos: 1. La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito. (...)”</i>; en el presente caso, el demandado alega que la demandante realizó practicas pre profesionales en su oficio notarial y para acreditarlo presenta el expediente de prácticas pre profesionales; si bien de estos documentos se puede verificar que la mencionada universidad autorizó a la demandante a realizar prácticas pre profesionales en el oficio notarial del demandado, y que estas se cumplieron, también es verdad que no se ha acreditado la existencia de convenio de aprendizaje sujeto a las formalidades que señala la Ley N° 28518, de lo que se puede concluir que la modalidad formativa, practicas pre profesionales, por mandato de la Ley, se desnaturalizó y se entiende que existe una relación laboral común; de ello se puede concluir que del 18 de junio del 2014 al 18 de febrero del 2015, la demandante tuvo una relación laboral sujeta al régimen de la actividad privada.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: DE LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>En el presente caso, a fin de establecer con certeza la existencia de la relación laboral alegada por la demandante durante los periodos distintos al señalado en el considerando anterior, se procederá a determinar la configuración de los elementos del contrato de trabajo.</p> <p>- En cuanto a la prestación personal del servicio, la parte demandante señala que prestó servicios mediante contratos verbales del 05 de mayo del 2014 al 01 de mayo del 2015, y por dicho periodo solicita su desnaturalización, y agrega que tuvo un contrato de trabajo a plazo indeterminado del 02 de mayo del 2015 al 19 de setiembre del 2017. En primer lugar, se ha verificado que del 18 de junio del 2014 al 18 de febrero del 2015 la demandante tuvo una relación sujeta al régimen de la actividad privada; por tanto corresponde determinar si la demandante prestó servicios del 05 de mayo del 2014 al 17 de febrero del 2015; al respecto, del expediente de prácticas pre profesionales presentado por el demandado se verifica que de fojas 103 a 112, obra el registro de asistencia de la demandante, documento que tiene como fecha primigenia el lunes 05 de mayo del 2014 y como fecha última el viernes 27 de febrero del 2015, de lo que se puede concluir que la prestación de servicios de la demandante, bajo la forma desnaturalizada de prácticas pre profesionales, se inició el 05 de mayo del 2014 y se prolongó más de lo autorizado por la universidad de la demandante, hasta el 27 de febrero del 2015, pues conforme a la autorización de prácticas pre profesionales que obra a fojas 100, la universidad autorizó las prácticas pre profesionales hasta el 18 de febrero del 2015. De otro lado, en virtud al principio de continuidad señalado precedentemente, es posible concluir que luego del 27 de febrero del 2017 la demandante continuó prestando sus servicios hasta el 01 de mayo del 2015.</p> <p>- En cuanto a la subordinación y a la remuneración, invocando el principio de facilitación probatoria señalado precedentemente, se puede arribar a la conclusión, luego de acreditada la prestación personal, que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, más aun si se tiene la certeza de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. En este punto cabe pronunciarse sobre la discusión sobre la remuneración de la demandante, quien señala que percibía mensualmente S/. 1,500.00, y para acreditar dicha afirmación presenta la grabación de una conversación que mantuvo con la administradora de su empleador, quien le manifestó que debía presentar su carta de renuncia o si quería permanecer laborando sólo le pagaría ochocientos cincuenta, al respecto la administradora de la parte demandada ha reconocido su voz en la grabación y ha señalado que el condicionamiento se refirió a que no iba a percibir el aumento de ciento cincuenta soles a partir de enero del 2018, acordado entre los trabajadores y el empleador, y no que percibiera una suma mayor a los ochocientos cincuenta soles mensuales; sobre el particular, si bien se tiene, a fojas 123, la copia certificada del documento denominado “ACTA DE ACUERDO DE INCREMENTO A LA REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA EL 2018”, en el que consta, con fecha 14 de setiembre del 2017, el acuerdo de los trabajadores y el empleador demandado, que a partir del mes de enero del 2018 sus remuneraciones se incrementarían en ciento cincuenta soles haciendo un total de mil soles mensuales; sobre la cuestión, el documento antes referido no genera certeza para acreditar lo afirmado por la parte demandada, por lo que de la conversión ofrecida por la demandante se puede concluir que la demandante percibiría una remuneración superior a los ochocientos</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cincuenta soles mensuales, sin embargo, no se tiene medio probatorio para determinar la suma exacta pues la sola afirmación de la demandante no es suficiente para tener por acreditado que percibía la suma de mil quinientos soles mensuales; consecuentemente, para el caso de autos y el cálculo de beneficios sociales que correspondieran a la demandante se tendrá como base la suma de ochocientos cincuenta soles. Por lo que estando a los hechos expuestos, de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que el demandante ha prestado servicios a favor de la demandada mediante un contrato de trabajo, del 05 de mayo del 2014 al 01 de mayo del 2015. <u>DECIMO TERCERO: DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL Y DEL PERIODO LABORAL</u>, Que, habiéndose determinado la relación laboral, ésta se sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728 y si bien no se ha acreditado la existencia de un contrato verbal, sí se ha establecido un la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen antes referido desde del 05 de mayo del 2014 al 01 de mayo del 2015. <u>DECIMO CUARTO:</u> Conforme se ha establecido en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31 del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez. Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.</p> <p>En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, protección que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, al establecer que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo) sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo estos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido encausado.</p> <p>Respecto del despido encausado, éste se presenta cuando <i>"Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna"</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>derivada de la conducta o la labor que la justifique</i> En el presente caso, se ha establecido que la demandante 04 de mayo del 2014 y aquella señala que fue despedida el 19 de setiembre del 2017; al respecto se tiene la conversación vía mensajes de whassap, sostenida entre la demandante y el demandado el 18 de setiembre del 2017, que no ha sido negada ni señalada como falsa por el demandado, luego de una discusión sobre permisos para la ausencia al trabajo, el demandado le dice a la demandante “<i>alicia mañana ven con tu carta de renuncia ok</i>” y en el intercambio de mensajes sucesivo el demandado continúa requiriendo a la demandante que el día siguiente vaya al centro del trabajo con su carta de renuncia; de ello se evidencia la decisión del empleador, unilateral y sin expresar causa justa relacionada a la capacidad o la conducta de la trabajadora, de extinguir la relación laboral con la demandante y solicita a la demandante que sea ella quien la materialice mediante la presentación de una carta de renuncia, de ello se puede concluir que estamos frente a un despido incausado, cabe aclarar que no se configuró el despido fraudulento por vicio de la voluntad en la extinción de la relación laboral pues la demandante no presentó la carta de renuncia requerida. Sobre el argumento de la parte demandada en el sentido de que la demandante asistió al centro de trabajo el día 19 de setiembre del 2017 e hizo abandono de trabajo, y que tal fecha no conversó con el demandado por tanto no existió despido, se debe señalar lo siguiente, en la primera parte de la conversación via whassap el demandado dice: “<i>alicia buenos noches. saliste el lunes así q mañana debes estar aquí. no me venga q todavía el miércoles. y por último también te e dado permisos antes fuera de tus vacaciones</i>” de lo que se verifica que la demandante no estuvo asistiendo al centro de trabajo desde el lunes 11 de setiembre y el demandado le exigió que debía regresar el martes 19 de setiembre y no el miércoles, esto es consistente con la hoja de registro de asistencia que obra a fojas 29, pues en ella se verifica que la demandante registró su entrada el día 11 de setiembre, se consignada como “vacaciones del 12 al 20” de setiembre y registra nuevamente su asistencia el día 19 de setiembre, si bien la parte demandada ha presentado el original del cuaderno de asistencia de la demandante, esta presenta enmendaduras y correcciones, a lo que la testigo Miranda Villadeza manifestó que se aplicó corrector en la parte que consignaba “vacaciones del 12 al 20” en razón a que la demandante no tenía derecho al goce del descanso vacacional sino hasta el mes de octubre y que la propia demandante consignó como “vacaciones del 12 al 20”, si bien esto puede ser verdad, no es verdad que la demandante el 11 de setiembre haya abandonado el trabajo, como se consigna en el cuaderno de asistencia, pues como se verifica de la conversión de whassap la demandante contaba con el permiso de su empleador para no asistir hasta el día 18 de setiembre; de igual forma no es verdad que la demandante haya abandonado el trabajo el 19 de setiembre, pues tal fecha la demandante si bien registró sus asistencia, el día anterior el empleador ya le había manifestado su decisión de despedirla sin expresarle causa justa, que como se señaló precedentemente configuró despido incausado; asimismo, deviene en irrelevante que se haya consignado como inasistencias de la demandante los días sucesivos hasta el 13 de octubre del 2017; de igual forma, son irrelevantes e inoficiosos los documentos que obran de fojas 128 a 141, que dan cuenta del supuesto abandono de trabajo y de las supuestas inasistencias de la demandante, pues ya el 19 de setiembre se encontraba despedida.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

DECIMO QUINTO: Habiéndose determinado que el demandante fue víctima de un despido arbitrario, en su modalidad de incausado, corresponde amparar la pretensión de tutela resarcitoria, por lo que toca determinar el monto por indemnización por dicho despido; la liquidación para la indemnización por despido arbitrario que se debe realizar de conformidad con lo establecido en el artículo 38 de la LPCL. Cabe indicar que la remuneración para el pago de la indemnización es la remuneración mensual u ordinaria percibida por el trabajador al momento del cese, siendo ello así y teniendo en cuenta que la remuneración mensual al cese resulta ser de **S/ 850.00** dicha cifra se debe tener en cuenta para realizar el cálculo respectivo, de acuerdo al siguiente detalle:

Fecha de inicio: 05 de mayo del 2014

Fecha de término: 18 de setiembre del 2017

Última remuneración: S/ 850.00 (mensual).

Monto de una remuneración y media: S/ 1,275.00

Motivo del cese: Despido arbitrario en su modalidad de incausado.

Tiempo de Servicios: Del 05 de mayo del 2014 al 18 de setiembre del 2017: 3 años, 4 meses, y 14 días. Ahora corresponde analizar si el cálculo anterior excede el máximo de 12 remuneraciones, así veamos: $S/ 850.00 \times 12 = S/ 10,200.00$. Se puede verificar que, el primer cálculo no excede el máximo establecido en la normatividad laboral, por lo que al demandante le corresponde por indemnización por despido arbitrario equivalente a una remuneración y media por cada año completo de servicios, más los abonos por dozavos y treintavos, establecidos por ley. En tal sentido, la suma a pagar por Indemnización por Despido Arbitrario asciende a la suma de S/ 4,299.58 (CUATRO MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE CON 58/100 SOLES).

DÉCIMO SEXTO: Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro.

Delgado que: *"(...) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e Irrenunciabilidad"*. Habiéndose establecido el tipo de relación laboral y en atención al principio indicado, además de tener en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde a la demandante el pago de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales.

DÉCIMO SÉPTIMO: La demandante solicita el pago de remuneraciones del mes de setiembre, considerando que está acreditado que la demandante tuvo vínculo laboral hasta el 18 de setiembre del 2017, si bien la demandante no laboró, con permiso de su empleador, del 11 al 18 de setiembre, no se ha acreditado que en dicho periodo se suspendió el derecho a la percepción de la remuneración, en el presente caso, la parte demandada no ha cumplido con acreditar el pago de la remuneración de los días del mes de setiembre, carga probatoria que debió ser efectuada por la demandada pues aquella se encontraba obligada a acreditar por mandato del artículo 23.4 de la NLPT que establece : “... *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....*”; por lo que corresponde a la demandada acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, esto es el correcto pago de las remuneraciones, lo cual no ha sido cumplido; por lo que corresponde amparar este extremo de la demanda, y se efectúa la liquidación conforme al siguiente detalle:

Periodo	Tiempo Efectivo	Remun. Mensual	Remun. Por Pagar
sep-17	18D	850.00	510.00
		TOTAL	510.00

DÉCIMO OCTAVO: DE LA LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES, Esta se efectúa con la pericia realizada por el perito adscrito a este módulo laboral y con el apoyo del Sistema integrado proporcionado y validado por el poder judicial con el que cuenta este Juzgado denominado Interleg.

De la Compensación por Tiempo de Servicios: De conformidad a lo prescrito por el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo 9° de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20° del TUO del Decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2° del citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima

<p>para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses. El trabajador tendrá derecho al depósito una vez cumplido el mes de servicios en la empresa. Si ha laborado menos de un mes esos días se acumulan para el depósito siguiente. En lo concerniente a la Compensación por Tiempo de Servicios reclamados por demandante, debe señalarse que la emplazada no ha probado haber pagado al demandante suma alguna por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma semestral conforme a lo dispuesto en los Artículos 21° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio según el detalle siguiente, teniendo como base la remuneración mínima vital vigente en cada año:</p> <p>Verificado que el demandado ha realizado depósitos parciales del concepto en cuestión, a fin de que la demandante retire estos depósitos, corresponde ordenar al demandado que emita la certificación de cese de la demandante, conforme al artículo 45 del DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR, TEXTO UNICO ORDENADO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: Las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad: En lo concerniente a las gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso. De la Bonificación Extraordinaria temporal: Que, la Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad (Ley N° 29351) tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014 y no ha sido publicada, en el Diario Oficial El Peruano, una norma que modifique dicha ley, el artículo 3° de esta dispone que el monto que (hasta el año 2008) abonaban los empleadores por concepto de aportaciones al EsSalud con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores (a partir del año 2009) bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable. En otras palabras, los empleadores en vez de pagar dicho 9% (calculado sobre la gratificación de julio o diciembre) a EsSalud, lo hará al trabajador como bonificación extraordinaria. Dicha ley, asimismo señala que las gratificaciones por fiestas patrias y navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna (excepto al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría). Por lo tanto, no se toman en cuenta para el cálculo de las aportaciones que se realizan a la ONP o a la AFP. Siendo ello así al accionante le corresponde el pago de esta bonificación a partir del año 2009, siendo el monto el siguiente: De Las Remuneraciones Vacacionales: Según lo dispuesto por el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios; el artículo 21 del Decreto Legislativo N° 713, establece: <i>“En los casos de trabajo discontinuo o de temporada</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional”; en el presente caso la remuneración vacacional también asiste al demandante, al haber laborado periodos superiores a un mes pero inferiores a un año, haciendo la salvedad de que durante el año escolar, docentes y alumnos gozan de quince días de vacaciones entre los meses de julio y agosto. De la boleta de pago de fojas 179, se verifica que a la demandante se le pago por el descanso vacacional en el mes de octubre del 2016, lo que se tendrá en cuenta para al efectuar la siguiente liquidación:

RESUMEN

C.T.S.	561.63
GRATIFICACIONES	1,351.67
BONIF. EXTR. TEMP.	120.65
VACACIONES	2,866.39
REMUN.	<u>510.00</u>
TOTAL	5,410.33

DECIMO NOVENO: En conclusión habiéndose determinado los beneficios que corresponden al demandante y no habiendo acreditado la parte demandada cumplido con el pago de los conceptos detallados precedentemente o con alguno de ellos, corresponde ordenar a dicha parte que cumpla con el mismo teniendo en cuenta que el monto total asciende a la suma de **S/. 5,410.33 (CINCO MIL CUATROCIENTOS DIEZ CON 33/100 SOLES)** por conceptos de remuneración del mes de setiembre, CTS, gratificaciones, bonificación extraordinaria temporal y vacaciones.

VIGÉSIMO: DE LOS INTERESES LEGALES, Se debe indicar que al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable a la actora; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los **Intereses Legales**; en ese horizonte, se debe precisar que los intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil. **VIGÉSIMO PRIMERO:** La demandante solicita la entrega de certificado de trabajo, al respecto, Tercera Disposición Transitoria, Complementaria, Derogatoria y Final del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Supremo N° 001-96-TR) señala que: “*extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la*

<p><i>apreciación de su conducta o rendimiento</i> por lo que habiéndose probado que el contrato de trabajo se extinguió el día 18 de setiembre del 2017, es obligación del demandado entregar el certificado de trabajo a favor de la demandante en el que se consigne por lo menos su tiempo de servicios, del 05 de mayo del 2014 al 18 de setiembre del 2017, y la naturaleza de las labores desempeñadas; cabe precisar que la disposición citada no hace distinción sobre la forma en que debería extinguirse en contrato como condición para la entrega del certificado de trabajo; por tanto cabe estimar este extremo de la demanda.</p> <p><u>VIGÉSIMO SEGUNDO: DE LOS COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO.</u>- Se debe indicar que los costos procesales se encuentra íntimamente relacionados, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: <i>“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 su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”</i>. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los Costos Procesales, en el cual se encuentra incluido los Honorarios Profesionales, deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral. Ahora bien, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de dicho derecho debe tener una relación directa con la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a <i>premiar</i> el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor. En este caso, se observa parcialmente tales características, pues no se logró la totalidad de pretensiones en razón a que no se acreditaron las afirmaciones que las sustentaban. De otro lado, la parte demandada no se encuentra exonerada del pago de costos procesales, y el artículo 412 de la norma adjetiva civil aplicable al presente caso señala que el reembolso de las costas y costos del proceso no requieren ser demandados y es de cargo de la parte vencida. En esa coyuntura, los Costos deben ser determinados en la suma de S/ 1,941.98 (MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y UNO CON 98/100 SOLES), que equivale al 20 % del monto obtenido sin intereses, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/97.10 (NOVENTA Y SIETE CON 10/100 SOLES). <u>VIGÉSIMO TERCERO:</u> Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3: Calidad de la parte resolutive de la Sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de Contrato; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 01091-2017-0-0201-JR-LA-01 del Juzgado Laboral de Huaraz. 2021.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de Introducción y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Correlación.	<p>III.- PARTE RESOLUTIVA:</p> <p>Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la señora JUEZA SUPERNUMERARIA DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ;</p> <p>FALLA:</p> <p>1. Declarando INFUNDADAS las tachas formuladas por la parte demandada, contra: El modelo de denuncia laboral – verificación de despido arbitrario de fecha 16 de octubre de 2017; la copia legalizada del acta de constatación y verificación de fecha 10 de octubre de 2017 respecto de las conversaciones de whassap con el número 949979852; Acta de verificación y constatación de la conversación vía whassap con el número de celular 9449979852; El CD de audio de la conversación entre la señora Diana Carolina Miranda Villadeza; Las copias legalizadas de seis impresiones de la conversación vía whassap entre las partes del proceso; y, La copia de control de asistencia de Alicia Robles Gómez correspondiente al mes de agosto 2017. asistencia de Alicia Robles Gómez correspondiente al mes de agosto 2017.</p> <p>2. FUNDADA en parte la demanda interpuesta por ALICIA EDILBERTA ROBLES GOMEZ contra DIDI HUGO GOMEZ VILLAR, NOTARIO PÚBLICO DE LA CIUDAD DE HUARAZ sobre desnaturalización de contratos verbales, indemnización por</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia correspondencia (<i>relación recíproca</i>) con los hechos expuestos y la calificación jurídica prevista en la acusación del fiscal. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia correspondencia (<i>relación recíproca</i>) con las pretensiones penales y civiles formuladas por el fiscal y la parte civil (<i>éste último, en los casos que se hubiera constituido como parte civil</i>). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia correspondencia (<i>relación recíproca</i>) con las pretensiones de la defensa del acusado. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (<i>relación recíproca</i>) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (<i>El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia</i>). No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). Si cumple</p>				X					9	

<p>Descripción de la Decisión.</p>	<p>despido arbitrario, pago de beneficios sociales, intereses legales, entrega de certificado de trabajo. Con costas. En consecuencia se reconoce el vínculo laboral de la demandante bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; desde el 05 de mayo del 2014 al 01 de mayo del 2015.</p> <p>3. Se ORDENA a la demandada pague a favor de la demandante la suma ascendente a S/ 4,299.58 (CUATRO MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE CON 58/100 SOLES), por concepto de indemnización por despido arbitrario, del periodo 05 de mayo del 2014 al 18 de setiembre del 2017.</p> <p>4. Se ORDENA a la demandada, pague a favor de la demandante, la suma ascendente a <u>S/. 5.410.33 (CINCO MIL CUATROCIENTOS DIEZ CON 33/100 SOLES)</u> por conceptos de remuneración del mes de setiembre, CTS, gratificaciones, bonificación extraordinaria temporal y vacaciones, más intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia.</p> <p>5. SE ORDENA a la demandada, extienda a favor de la demandante el certificado de trabajo, en el que se consigne por lo menos su tiempo de servicios, del 05 de mayo del 2014 al 18 de setiembre del 2017, y la naturaleza de las labores desempeñadas.</p> <p>6. SE ORDENA al demandado que emita la certificación de cese de la demandante, a fin de que retire los depósitos parciales de la Compensación por Tiempo de Servicios.</p> <p>7. Se ORDENA el pago de costos procesales (honorarios profesionales), en la suma de S/ 1,941.98 (MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y UNO CON 98/100 SOLES), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/97.10 (NOVENTA Y SIETE CON 10/100 SOLES).</p> <p>8. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.</p> <p>9. Notifíquese conforme al ordenamiento legal vigente. Interviene la jueza que suscribe por disposición superior.-</p>	<p>2. <i>El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado. Si cumple</i></p> <p>3. <i>El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena (principal y accesoria, éste último en los casos que correspondiera) y la reparación civil. Si cumple</i></p> <p>4. <i>El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s). Si cumple</i></p> <p>5. <i>Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					<p>X</p>							
------------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--

<p>Postura de las partes.</p>	<p>señora Diana Carolina Miranda Villadeza; Las copias legalizadas de seis impresiones de la conversación vía Whassap entre las partes del proceso; y La copia del control de asistencia de Alicia Robles Gómez correspondiente al mes de agosto de 2017. 2) FUNDADA en parte la demanda interpuesta por ALICIA EDILBERTA ROBLES GÓMEZ contra DIDI HUGO GÓMEZ VILLAR, NOTARIO PÚBLICO DE LA CIUDAD DE HUARAZ sobre desnaturalización de contratos verbales, indemnización por despido arbitrario, pago de beneficios sociales, intereses legales, entrega de certificado de trabajo. Con costas. En consecuencia se reconoce el vínculo laboral de la demandante bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728; desde el 05 de mayo del 2014 al 01 de mayo del 2015. 3) Se ORDENA a la demandada pague a favor de la demandante la suma ascendente S/ 4.299.58 (CUATRO MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE CON 58/100 SOLES), por concepto de indemnización por despido arbitrario, del periodo 05 de mayo de 2014 al 18 de setiembre del 2017. 4) Se ORDENA a la demandada, pague a favor de la demandante, la suma ascendente a <u>S/ 5.410.33 (CINCO MIL CUATROCIENTOS DIEZ CON 33/100 SOLES)</u> por conceptos de remuneración del mes de setiembre, CTS, gratificaciones, bonificación extraordinaria temporal y vacaciones, más intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. 5) SE ORDENA a la demandada, extienda a favor de la demandante el certificado de trabajo, en el que se consigne por lo menos su tiempo de servicios, del 05 de mayo del 2014 al 18 de setiembre del 2017, y la naturaleza de las labores desempeñadas. 6) SE ORDENA al demandado que emita la certificación de cese de la demandante, a fin de que retire los depósitos parciales de la Compensación por Tiempo de Servicios. 7) Se ORDENA el pago de costos procesales (honorarios profesionales) en la suma de S/ 1,941.98 (MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y UNO CON 98/100 SOLES), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Áncash, esto es, la suma de S/ 97.10 (NOVENTA Y SIETE CON 10/100.SOLES)".</p>	<p>aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentencia. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p> <p>1. Evidencia el objeto de la impugnación: El contenido explicita los extremos impugnados. Si cumple</p> <p>2. Evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación. (Precisa en qué se ha basado el impugnante). No cumple.</p> <p>3. Evidencia la formulación de la(s) pretensión(es) del impugnante(s). No cumple.</p> <p>4. Evidencia la formulación de las pretensiones penales y civiles de la parte contraria (Dependiendo de quién apele, si fue el sentenciado, buscar la del fiscal y de la parte civil, en los casos que correspondiera). No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>	<p>X</p>													
-------------------------------	--	---	----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>si ha existido un convenio verbal entre las tres partes, el cual no ha requerido necesariamente de la firma de un convenio sino simplemente la emisión de una autorización que era presentada por la alumna practicante a su centro de prácticas y con la aceptación de este. -</p> <p>Finalmente, la sentencia recurrida afirma el despido incausado, si embargo, contradictoriamente también sostiene que la demandante no presento la carta de renuncia requerida, lo cual implica contradictoriamente que esta no fue la causa para la extinción del vínculo laboral, ni menos constituye la materialización del despido incausado o fraudulento. CONSIDERANDO: En cuanto al principio de la doble instancia:</p> <p>PRIMERO: El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más relevantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no solo la revisión de los errores <i>in iudicando</i> sino también de los errores <i>in procedendo</i>, siendo que con dicho recurso el objetivo principal es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otro pronunciamiento, que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador el momento de emitir Sentencia.</p> <p>SEGUNDO: De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino <i>tantum devolutum quantum appellatum</i>, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.</p> <p>Análisis del caso concreto: TERCERO: En lo que</p>	<p><i>objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>respecta al primer agravio vertido por el demandado, se debe dejar en claro que si bien es cierto en efecto existieron contratos verbales, resulta también verídico que la actora de la causa solicitó la desnaturalización de los contratos durante todo el tiempo que su vínculo laboral duró, siendo así se expone que la demandante ostenta los siguientes periodos laborales: a) desde el cinco de mayo de dos mil catorce al primer de mayo del dos mil quince, mediante contratos verbales, y b) Desde el dos de mayo de dos mil quince al diecinueve de setiembre de dos mil diecisiete, mediante contratos de trabajo verbales a plazo indeterminado, siendo relevante solicitar la desnaturalización en la medida que en el primer periodo mencionado la actora laboró a través de contratos laborales cuyo régimen laboral se desconocía o no era claro hasta antes de la emisión de la sentencia venida en alzada, por lo que no resulta absurdo requerir la desnaturalización más aún cuando de por medio existen fundamentos relacionados al derecho al trabajo, derecho indisponible y de gran importancia dentro de la esfera jurídica legal. Adicionalmente debe considerarse que uno de los principios importantes del proceso laboral plasmado en el Artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, es la prevalencia del fondo sobre la forma, Primacía de la Realidad, por lo que, estando al mismo, no resulta relevante para el objeto</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Motivación del Derecho.</p>	<p>del presente proceso si se solicitó la desnaturalización de contratos verbales, ya que, lo que resulta claro es que lo que la demandante pretende es la desnaturalización del vínculo contractual que lo unía con la demandada.</p> <p>CUARTO: Prosiguiendo con el segundo agravio esgrimido, se debe tener presente el contenido establecido en la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2005-TR, siendo que la denominada Ley establece en su artículo 12° lo siguiente: “Del aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Pre profesionales: Es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo. Este aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre: 1. Una empresa. 2. Una persona en formación y 3. Un Centro de Formación Profesional. El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación”, a partir del artículo en comento se puede afirmar que la realización de prácticas pre profesionales con una empresa es posible, en la medida que se cuente con un convenio, no solo</p>	<p><i>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad)</i> <i>(Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p><i>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez).</i> No cumple</p> <p><i>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p><i>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p><i>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</i></p>					<p>X</p>					<p>40</p>
--------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

	<p>porque esto implique una formalidad, sino más bien porque a su vez tal documento es proporcional a la duración de estas prácticas, lo cual lógicamente indicaría un tiempo de permanencia fijo, el cual permitiría identificar que periodos son contabilizados como prácticas y que periodos como labores. QUINTO: Concordante con la idea plasmada en el párrafo anterior los Magistrados de esta Sala Laboral traen a colación al artículo 46° del mismo cuerpo normativo, el cual señala de manera textual: “Contenido de los Convenios: El Convenio se celebra con carácter individual y por escrito y debe contener como mínimo los siguientes datos: 1. Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad formativa. 2. Nombre, edad y datos personales del participante que se acoge a la modalidad formativa y de su representante legal en el caso de los menores. Ocupación materia de la capacitación específica. 4. Monto de la subvención económica mensual. 5. Duración del convenio. 6. Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio. El convenio es puesto en conocimiento de la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los quince (15) días de su suscripción”, luego de lo mencionado se debe tener en cuenta que el último párrafo de la mencionada norma fue</p>	<p><i>Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que las expresiones ofrecidas). Si cumple</i></p>					<p>X</p>					
--	---	--	--	--	--	--	-----------------	--	--	--	--	--

	<p>derogado mediante Decreto Legislativo N° 1246, sin embargo, tal derogatoria ocurrió todavía el diez de noviembre de dos mil dieciséis, por lo que es correctamente válida para el presente caso ya que las prácticas pre profesionales de la demandante, conforme afirma también la parte demandada, iniciaron antes de la dación del Decreto Legislativo mencionado. SEXTO: En esta misma línea argumentativa, queda claro y hasta afirmado por la parte demandada que el convenio al que hace alusión la Ley, y también su Reglamento en los artículos 50° a 52°, no existe en el presente caso, empero, como ya se mencionó su existencia no solo obedece a patrones formales, sino más bien nucleares que lo hacen valedero y que ayudan a diferenciar a las prácticas pre profesionales propiamente dichas de las relaciones laborales, siendo ello así en la causa que nos compete deviene en una duda enorme, justamente por la inexistencia del convenio, el tiempo de duración del convenio, la ocupación específica materia de capacitación, el monto de la subvención económica, entre otros datos más de relevancia que permitirían diferenciar una relación laboral, por lo que entendiéndose la ausencia del convenio, se afirma la existencia del derecho al trabajo. SÉPTIMO: En este mismo extremo debemos mencionar que la misma naturaleza útil del convenio impide que este sea verbal,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Motivación de la Reparación</p>	<p>ya que si bien existe cierta formalidad, más bien se trata de un documento que especifica la forma y circunstancias en las que se ejecutarán las prácticas pre profesionales, por lo que obviar su existencia solo conllevaría a confusiones, más cuando en casos como el que nos trae a análisis, se configuraron durante el periodo de supuestas prácticas pre profesionales, los tres elementos de una relación laboral conforme los medios de pruebas que han sido debidamente anexados a la demanda y actuados en la estancia procesal correspondiente, por lo que, considerando de plena aplicación el Principio Laboral del “Indubio Pro Operario” para salvar la duda que pudiere existir respecto a la existencia de instrumentales obrantes en autos relacionados con la ejecución de prácticas pre profesionales de la demandante emitidas por su Universidad y cursadas por aquella a ésta última. Asimismo debe tenerse en consideración en este extremo que de fojas ciento noventa y siete a ciento noventa y ocho obra la ocurrencia policial de fecha diecinueve de setiembre de dos mil diecisiete, en la cual el demandado señala textualmente que: “la demandante viene laborando desde el año 2014 hasta la fecha”, de lo que puede afirmarse la existencia del vínculo laboral, el mismo que ha sido negado en reiteradas ocasiones por la parte deponente, pero que a partir de lo vertido queda ya</p>	<p><i>1. Las razones evidencian apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido. (Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple</i></p> <p><i>2. Las razones evidencian apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido. (Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas lógicas y completas). Si cumple</i></p> <p><i>3. Las razones evidencian apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible. (En los delitos culposos la imprudencia/ en los delitos dolosos la intención). Si cumple</i></p> <p><i>4. Las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado, en la perspectiva cierta de cubrir los fines reparadores. Si cumple</i></p> <p><i>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					<p>X</p>					
------------------------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

	<p>dilucidado. OCTAVO: Finalmente, en el caso del despido arbitrario, se debe tener presente el principio de inmediatez en materia laboral, el cual significa aquella potestad sancionadora o disciplinaria de la cual esta revestida el empleador, impulsándolo a actuar rápida o inmediatamente ante la comisión de una falta o infracción por parte del trabajador, es decir, la inmediatez representa la obligación del empleador de iniciar el procedimiento de despido inmediatamente después de conocida o investigada la falta grave de conducta supuestamente cometida por el trabajador, de modo tal que si no lo hace con esa premura, se produce la presunción de perdón o condonación de la falta, extinguiéndose así los derechos sancionadores del empleador para con el empleado. Un aspecto bastante importante es que el principio analizado no se cuenta desde la fecha en que se cometieron los hechos, como en el caso del Derecho Penal por ejemplo, sino más bien desde que éstos se conocieron, puesto que la acción del tiempo no extingue el ilícito laboral en sí, sino la capacidad sancionadora del empleador NOVENO: En este contexto, de autos se obtiene que a fojas ciento treinta y nueve obra el informe N° 003-2017 de fecha veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete, en el cual se señala que en el mes de julio del mismo año la demandante solicitó adelanto de sus vacaciones por 07</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>días alegando motivos personales, el cual no se le autorizó, empero, no asistió a laborar por dichos días, igualmente en el mes de setiembre del mismo año, tampoco se le autorizó salida de siete días del doce al dieciocho de setiembre, haciendo la actora de la Litis caso omiso y ausentándose nuevamente, en este entendido resulta evidente que la segunda ausencia de la actora ocurrió entre el doce y dieciocho de setiembre de dos mil diecisiete, sin embargo, y contraviniendo en estricto el principio de inmediatez, el demandado empleador todavía informó con carta de preaviso de despido a la demandante el veinte de octubre del año dos mil diecisiete, es decir, a más de un mes de cometido el hecho alegado como falta grave, por lo que se entiende que existió una condonación del hecho por parte del empleador, resultando más bien arbitrario que luego de transcurrido un tiempo lato recién el demandado resuelva un despido.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la Sentencia de segunda instancia, sobre Pago de Beneficios Sociales; con énfasis en la calidad de la motivación de los hechos, del derecho, en el Expediente N° 01091-2017-0-0201-JR-LA-01 del Juzgado Laboral de Huaraz. 2021.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de Introducción y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Correlación.	IV DECISION: En base a los fundamentos expuestos y disgregados, los miembros de esta Sala Laboral Permanente de la corte Superior de Justicia de Áncash, con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación, HA RESUELTO: CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número cinco de fecha trece de diciembre del año dos mil diecinueve inserta de fojas trecientos quince a trescientos treinta y ocho, que falla: <i>1) Declarando INFUNDADAS las tachas formuladas por la parte demandante, contra EL modelo de denuncia laboral – verificación de despido arbitrario de fecha 16 de octubre de 2017, la copia legalizada del acta de constatación y</i>	<p>1.- resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa). Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>				X						9

<p>Descripción del Pronunciamiento</p>	<p>verificación de fecha 10 de octubre de 2017 respecto de las conversaciones de whassap con el número 949979852; Acta de verificación y constatación de la conversación vía whassap con el número de celular 9449979852; El CD de audio de la conversación entre la señora Diana Carolina Miranda Villadeza; Las copias legalizadas de seis impresiones de la conversación vía Whassap entre las partes del proceso; y, La copia del control de asistencia de Alicia Robles Gómez correspondiente al mes de agosto de 2017. 2) FUNDAD en parte la demanda interpuesta por ALICIA EDILBERTA ROBLES GÓMEZ contra DIDI HUGO GÓMEZ VILLAR, NOTARIO PÚBLICO DE LA CIUDAD DE HUARAZ sobre desnaturalización de contratos verbales, indemnización por despido arbitrario, pago de beneficios sociales, intereses legales, entrega de certificado de trabajo. Con costas. En consecuencia se reconoce el vínculo laboral de la demandante bajo el Régimen</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					<p>X</p>							
--	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro 7: Calidad de la Sentencia de Primera Instancia Sobre Proceso Desnaturalización de Contrato, Según los Parámetros Normativos, Doctrinarios y Jurisprudenciales, pertinentes, en el el Expediente N° 01091-2017-0-0201-jr-la-01 del Juzgado Laboral de Huaraz. 2021.

Variable en Estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia				
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte Expositiva	Introducción						8	[9 - 10]	Muy alta	32		
		Postura de las partes							[7 - 8]	Alta			
									[5 - 6]	Mediana			
									[3 - 4]	Baja			
									[1 - 2]	Muy Baja			
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2				10	14	[17 - 20]	Muy alta			
									[13 - 14]	Alta			
		Motivación del derecho							[9- 12]	Mediana			
									[5 - 6]	Baja			
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia					5	10	[1 - 4]	Muy Baja			
									[9 - 10]	Muy alta			
							X		[7 - 8]	Alta			

4.1. Análisis de los Resultados

Conforme a los resultados se determinó que la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, del Expediente N° 01091-2017-0-0201-jr-la-01 del Juzgado Laboral de Huaraz., fueron de rango alta, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente.

EN RELACIÓN A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de primera instancia, este fue el Juzgado Laboral Permanentes de la Provincia de Huaraz cuya calidad fue de rango alta, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

Se determinó que la calidad de las partes expositiva, considerativa, y resolutive fueron, de rango muy alta.

En cuanto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango muy alta.

En la **introducción** se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización del acusado; los aspectos del proceso; y la claridad.

En la postura de las partes, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: evidencia descripción de los hechos y circunstancias objeto de la acusación; evidencia la calificación jurídica del fiscal; evidencia la formulación de las pretensiones penales y civiles del fiscal y de la parte civil; y evidencia la pretensión de la defensa del acusado.

Respecto de los resultados obtenidos, puede afirmarse que la parte considerativa cumple con los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales.

En cuanto a la parte considerativa se determinó que su calidad fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, el derecho, el pago, que fueron de rango alta.

En, la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.; las razones evidencian la

fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

En la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la determinación de la tipicidad; las razones evidencian la determinación de la antijuricidad; las razones evidencian la determinación de la culpabilidad; las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión; y la claridad.

Pasando al análisis de los hallazgos en la parte considerativa se puede decir que cumple los con los criterios exigibles.

En cuanto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta, respectivamente.

En la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s); el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena y la reparación civil; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s); y la claridad.

EN RELACIÓN A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de segunda instancia, este fue la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash de la ciudad de Huaraz, cuya calidad fue de rango alta, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y Jurisprudenciales pertinentes.

Se determinó que la calidad de sus partes expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango alta.

En cuanto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango muy alta.

En la introducción se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización del acusado; aspectos del proceso; y la claridad.

Al respecto puede acotarse que cumple con los parámetros exigidos

En cuanto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron de rango alta.

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

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s); el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena y la reparación civil; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s); y la claridad.

En base a estos resultados puede afinarse que es aceptable por cumplir con los parámetros exigidos.

VI.- CONCLUSIONES

- ✓ Se presumió que la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato contenida en el expediente N° 01091-2017-0-0201-JR-LA-01 del distrito judicial de Huaraz fueron rangos altos, conforme a los parámetros normativos doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en este estudio.
- ✓ Considerando que el principio de primacía del poder de la realidad tiene la capacidad de ser un sistema para la conservación de la solicitud de trabajo abierto y el establecimiento fundamental de la nobleza humana, suponemos que dicha norma tiene una razón inmediata, que es el reconocimiento de la relación laboral en caso de fraude a la ley mediante la aplicación de la norma por métodos para el reconocimiento de la conexión de trabajo y una razón intercedida que corresponde ambas finalidades sean reciprocas las nuevas formas de una prestación.
- ✓ “Respecto del cumplimiento de la finalidad inmediata de la primacía de la realidad, luego del estudio de las semejanzas y diferencias entre los elementos esenciales, naturales y accidentales del contrato de locación de servicios y del contrato de trabajo modal, surgen las objeciones que versan sobre el requisito de la formalidad de los contratos modales y la causa objetiva de contratación.

VI. RECOMENDACIONES

- ✓ En tanto la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) tenga como principios innovadores la oralidad e intermediación, concentración, economía procesal y celeridad, que en su conjunto no solo permite acelerar los procesos, sino también transparentar los procesos laborales, mientras no se cuente con jueces altamente calificados para asumir como directores del debate, su implementación culminara en un intento fallido de mejorar la justicia laboral en el país.

- ✓ En el entendido de que el derecho del trabajo surge como una consecuencia de la desigualdad, derivada de la inferioridad económica del trabajador con respecto al empleador, este derecho se mantendrá en un escenario de desigualdad, por la necesidad laboral del trabajador; este debe ser superado con el fortalecimiento de las instituciones de control como es el caso de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para que se implemente con fiscalizadores que atiendan las necesidades de los trabajadores en todas las provincias del Distrito Judicial de Ancash.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía

- Alonso Olea Manuel y Alonso Garcia, R. M. (2008). *Derecho Procesal del Trabajo 15ª Edicion*. Madrid: Civitas.
- Anacleto. (2012). *Manual del Derecho del Trabajo*. Lima: Editora y Libreria Juridica Grijley EIRL.
- Avalos, J. O. (2012). La Historia y Evolucion del Derecho Laboral Individual Peruano Desde la Constitucion Politica de 1823. *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 14-28.
- Avellaneda, S. B. (2020). Legislacion Laboral. *Revista de Consultoria*, 12.
- Beltran, J. F. (2020). *Del Derecho al Razonamiento probatorio*. España : Marcial Pons Ediciones.
- Caamaño, R. E. (2005). Las Transformaciones del Trabajo, La Crisis de la Relacion Laboral Normal y el Desarrollo del Empleo. *REVISTA DE DERECHO VOL XVIII Nª 1*, 25-53.
- CABEL, N. J. (2016). LA MOTIVACION DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y ARGUMENTACION JURIDICA EN EL ESTADO CONSTITUCIONAL. *PASION POR EL DERECHO*, 34.
- Calderon, C. V. (2019). Uso de las Vacaciones . *Enfoque del Derecho*, 4.
- CARDENAS, A. M. (2017). *DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS POR LA MODALIDAD DE TERCEROS EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA*. HUANCVELICA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.
- Carlos, F. S. (2018). *Teorias del Derecho*. Lima: InstitutoPacífico.
- CEPAL. (2016). EQUIDAD, DESARROLLO DE JUSTICIA. *COMISION ECONOMICA PARA AMERICA*, 231.
- Chaname, A. J. (2020). Derecho Laboral y Gestion Legal de Recursos Humanos. *Pasion por el Derecho*, 3.

Constitucion Politica del Peru. (1993). *Constitucion Politica Del Peru*. 2017: Edicion del Congreso de la Republica.

De Zan, J. (2015). LA ETICA, LOS DERECHOS Y LA JUSTICIA. *KONRAD-ADENAUER-STIFTUNG*, 187.

Decreto Legislativo N° 713. (7 de Noviembre de 1991). Descansos Remunerados de los Trabajadores. *Descanso Semanal Remunerada, los Feriados no Laborables y las Vcaciones anuales Pagadas*. Lima, Lima, Peru: Congreso de la Republica.

Decreto Legislativo, N. 6. (1991). *Ley Para la Contratacion de Trabajadores Extranjeros*. Lima: Congreso de la Republica.

Elias Mantero, F. (2013). Homenaje de la SPDTSS. 25 años de las Bodas de Plata de la Sociedad. En E. M. Fernando, *Homenaje de la SPDTSS. 25 años de las Bodas de Plata de la Sociedad*. (pág. 24). Lima: El Buho EIRL .

Fernandini, P. W. (2006). *Introduccion al Derecho Laboral*. lima: Pontificie Universidad Catolica.

Francisco, W. E. (2014). *Derecho y Ciencias Juridicas*. España: Copygraph.

Gomez, V. F. (2018). Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497). En G. V. Francisco, *Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497)* (pág. 727). Lima: San Marcos EIR LTDA.

GONZALES CASTILLO J. (2006). LA FUNDAMENTACION DE LAS SENTENCIAS Y LA SANA CRITICA. *REVISTA CHILENA DE DERECHO* , 93.

Guerrero, F. G. (1997). *Contenido del Contrato de Trabajo*. Mexico: Universidad Nacional Autonoma de Mexico.

Guillermo, C. D. (1978). Tratado del Derecho Laboral. En C. D. Guillermo, *Tratado del Derecho Laboral* (pág. 777). Buenos Aires: El Grafico.

GUZMAN, R. J. (2018). JURIDICAS, SOCIOLOGICAS E HISTORICAS. *APORTACIONES DE INVESTIGACIONES*, 89.

- Hinostroza. (2008). *El recurso de Apelacion*. Peru: Gaceta Juridica.
- JOEL, G. C. (2006). FUNDAMENTACION DE LAS SENTENCIAS Y LA SANA CRITICA. *REVISTA CHILENA DELDERECHO*, 93.
- Jorge, P. B. (2014). *Derecho Procesal Civil*. Colombia: Medellin.
- Jorge, R. V. (2013). *Legislacion Laboral*. lima: Navarrete.
- La Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N^a 29497. (2010). *La Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N^a 29497*. Lima: Congreso de la Republica.
- Leon, M. A. (2018). *Desnaturalizacion del Contrato en el Dereho Laboral Peruano*. Huacho: Universidad San Pedro .
- Luis, V. R. (2013). *Guia Laboral*. Lima: Gaceta Juridica.
- Manuel, T. (2014). *Derecho del trabajo*. Argentina: kirsten.
- MARCENARO, F. R. (2009). *LOS DERECHOS LABORALES DE RANGO CONSTITUCIONAL*. LIMA: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU.
- Mario, C. F. (2008). *Analisis Economico del Derecho*. española: Aranzadi.
- MENDEZ, V. M., & DIAZ, B. A. (2018). *DEsnaturalizacion del Contrato de Trabajo a Traves de Contratos de Locacion de Servicios en la Municipalidad Distrital de la Esperanza* . Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Miyagusuku, T. (2008). *Los Contratos de Trabajo y Otras Instituciones de Derecho Laboral* . Lima: Soluciones Laborales 2008.
- Montoya Melgar, A. (2009). *Dereho del Trabajo 30^a edicion*. Madrid: Tecno.
- Montoya, A. (2010). *Derecho del trabajo*. Lima : Jurista.
- Neves, M. J. (2003). *Introduccion al Derecho Laboral*. Lima: Pontificia Universidad Catolica del Peru.
- Nicole, R. P. (2017). Contrato de Trabajo . *Economipedia*, 3.

- OIT, C. G. (1951). *Convenio Sobre igualdad de Remuneraciones* . Ginebra: Ginebra.
- Romero Montes, F. J. (2011). *Nuevo Proceso Laboral 1ª Edicion*. Lima: Grijley.
- RUIZ, P. L. (2016). *LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS SUJETO A PLAZO EN UN CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD EN LA LEGISLACION PERUANA*. AREQUIPA: UNIVERSIDAD CATOLICA SAN PABLO.
- SALCEDO, O. E., HUERTAS, D. O., & MEDINA, C. A. (2017). DEBIDO PROCESO E INDEPENDENCIA JUDICIAL EN AMERICA LATINA. *DIXI* 26, 25.
- SARZO, T. V. (2018). *LA CONFIGURACION CONSTITUCIONAL DL DERECHO A LA REMUNERACION EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO PERUANO*. LIMA: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU.
- Susana, G. (2016). Contrato. *Economipedia*, 2.
- Toyama Miyagusuku, J. (2010). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal Trabajo, Analisis Normativo*. Lima: Gaceta Juridica.
- Toyama, M. J. (2015). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Gaceta Juridica.
- TUO 728, D. N. (27 de marzo de 1997). Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competividad Laboral. Lima, Lima, Peru.
- ZABALETA, M. E. (2008). *DECADENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO POR DESNATURALIZACION DE SU CONTENIDO Y ESENCIA EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA*. GUATEMALA: UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

ANEXOS



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
PODER JUDICIAL DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH
JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

EXPEDIENTE : 01091-2017-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : TORRES QUISPE YAMILE OLINDA
ESPECIALISTA : MACO SANTAMARIA GHEYSIN LONNY
DEMANDADO : GOMEZ VILLAR, DIDI HUGO
DEMANDANTE : ROBLES GOMEZ, ALICIA EDILBERTA

SENTENCIA

RESOLUCION N° CINCO

Huaraz, trece de diciembre

Del dos mil diecisiete.-

VISTA, la presente causa laboral, signada con el número 01091-2017-0-0201-JR-LA-01 seguido por **ALICIA EDILBERTA ROBLES GOMEZ** contra **DIDI HUGO GOMEZ VILLAR, NOTARIO PÚBLICO DE LA CIUDAD DE HUARAZ** sobre desnaturalización de contratos verbales, indemnización, pago de beneficios sociales, intereses legales, entrega de certificado de trabajo, costas y costos; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: Aparece de autos que de fojas 32 a 46, doña Alicia Edilberta Robles Gómez interpone demanda indicando que venía trabajado en forma ininterrumpida para la personal natural, Didi Hugo Gómez Villar, Notario Público de la ciudad de Huaraz, en el cargo de asistente en el área de instrumentos extra protocolares, del 05 de mayo del 2014 al 01 de mayo del 2015, con contratos verbales y del 02 de mayo del 2015 al 19 de setiembre del 2017, con contrato de trabajo a plazo indeterminado verbal, señala que desarrollaba labores ordinarias y de naturaleza permanente desde el inicio del vínculo laboral, el 05 de mayo del 2014 al 19 de setiembre del 2017, bajo los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo como son: prestación personal de servicios, remuneración y subordinación. Precisar que desde su ingreso el 05 de mayo del 2014 al 01 de mayo del 2015 no suscribió ningún tipo de contrato como son los contratos de trabajo sujetos a modalidad, contrato de locación de servicio u otro tipo de contrato, situación que conlleva que en aplicación del principio de primacía de la realidad, los iniciales

contratos verbales eran contratos desnaturalizados que encubrieron y son convertidos a un verdadero contrato de trabajo a plazo indeterminado, que se formalizó a partir del 02 de mayo del 2015 en adelante, señala que cumplía una jornada laboral de lunes a sábados, de 09:00 am a 1:00 pm y de 3:00 pm a 7:30 pm. Señala que su remuneración mensual real ascendía a S/ 1,500.00, pero a través de las boletas de pago de remuneraciones sólo se consignaba la suma de S/ 850.00, agrega que se le adeuda el reintegro de quince días de vacaciones no gozadas por los periodos: 2014 a 2015, 2015 a 2016 y 2016 a 2017. Sobre el despido arbitrario señala que con fecha 19 de setiembre del 2017 laboraba con normalidad en las oficinas de su empleador, cuando aproximadamente a horas 09:10 am, se produjo su despido arbitrario por parte de su empleador y su administradora, ante ello acudió el mismo día a la autoridad policial para realizar la constatación del despido.

Que, mediante Resolución Nro. 02 de fecha 31 de octubre del 2017, de fojas 53 a 56, se admite a trámite la demanda, se corre traslado al demandado y se cita para audiencia de conciliación.

Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 252 a 253, después de una deliberación del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa; se precisaron las pretensiones materia de juicio. Se emite la Resolución N° 04, por la que se tiene por apersonado al demandado, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios que se indican.

De la contestación de la demandada: Corre de autos de fojas 214 a 251, el escrito de la demandada por el que contesta la demanda indicando que no es verdad que la demandante venía laborando en el oficio notarial del demandado desde el 05 de mayo del 2014 al 01 de mayo del 2015, mediante contrato verbal, y del 02 de mayo del 2015 al 19 de setiembre del 2017, mediante contrato de trabajo a plazo indeterminado, desarrollando labores ordinarias y de naturaleza permanente, bajo los tres elementos del contrato de trabajo, dado que desde el 18 de junio del 2014 al 18 de febrero del 2015 la demandante realizó practicas pre profesionales en el oficio notarial del demandado, en calidad de alumna de los últimos ciclos de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo, por tanto no le correspondía contrato laboral y civil alguno, sino convenio regido por las normas que regulan las modalidades formativas laborales, Ley N° 28518; señala que sus prácticas pre profesionales las realizó de lunes sábado, de 08:00 am a 1:30 pm, y su horario de trabajo desde que se le contrató fue de lunes a viernes de 09:00 am a 1:30 pm y de 3:30 pm a 7:30 pm y los sábados de 9:00 am a 1:30 pm. Señala que la remuneración de la demandada era S/ 850.00 y no existe prueba de que

haya percibido S/ 1,500.00. Agrega que no existe adeudo por vacaciones en los periodos que la demandante señala. Señala que la demandante el día 19 de setiembre del 2017 asistió a laborar y se retiró de su puesto de trabajo al sentirse hostigada y despedida por las llamadas de atención que se le hacía por sus constantes inasistencias; agrega que el día 19 de setiembre no conversó con la demandante, solo lo hizo la encargada de administración, por lo que no es posible que la haya despedido, agrega que no puede considerarse como despido la conversación vía wasap que mantuvo con la demandante el día 18 de setiembre del 2017. De otro lado, la parte demandante formula tacha contra los siguientes documentos: copias simples de las boletas de pago de la demandante, acta de constatación policial, solicitud de verificación de despido dirigido a la SUNAFIL, acta de constatación y verificación, CD de audio de conversación, control de asistencia de la demandante.

Audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de ambas partes conforme obra del audio y vídeo, así como de las Actas de Registro de Audiencia de fojas 304 a 309; oportunidad en la que se efectuó la confrontación de posiciones, se establecieron los hechos no necesitados de prueba, admitidos los medios probatorios, la parte demandada sustentó sus tachas, se actuaron los medios probatorios; se concedió el término de cinco minutos para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil¹, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas².

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley

¹ Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

² Tal como enseña el jurista JAIME GUASP: "El proceso no es pues, en definitiva, más que un instrumento de satisfacción de pretensiones" (Derecho Procesal Civil, 4º Edición, Tomo I, 1998, p. 31).

señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.

TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”*; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond³ - como: *“(…) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”*.

CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala *“De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”*; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso

³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Derecho Constitucional del Trabajo”, Editorial Gaceta Jurídica S.A.; julio 2007; Lima – Perú; Pág. 16.

laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria⁴ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

SEXTO: Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT,

⁴ Este es definido como: “el principio compensador de las dificultades probatorias que afronta la parte débil. La compensación de desigualdades encuentra aquí una de sus mejores posibilidades para conseguir auténticamente la igualdad de las partes en el debate procesal”. En: PAREDES PALACIOS, Paúl. “PRUEBA Y PRESUNCIONES EN EL PROCESO LABORAL”. ARA Editores; Lima-Perú, 1997; página 152. Por su parte, en relación también a este punto, el profesor nacional, Vinatea Recoba, nos refiere que el órgano jurisdiccional debe de “suavizar o flexibilizar las cargas probatorias del trabajador en todo litigio laboral (...) esa protección (en el derecho sustantivo conocida como Principio Protector) debe manifestarse en el proceso laboral a través de una “intensificación” de los principios informadores de la Constitución (Principio Protector, Irrenunciabilidad, Tutela Judicial, Debido Proceso) y de los principios que expresan la opción ideológica de nuestro ordenamiento procesal, desde el punto de vista constitucional (Principio de Socialización del Proceso, facultades inquisitivas del juez y el establecimiento de normas de equiparación y compensación igualitarias)” (VINATEA RECOBA, Luis. “EXPOSICIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO” en SANDOVAL AGUIRRE, Oswaldo. “LA LEY PROCESAL DE TRABAJO, ANTECEDENTES Y COMENTARIOS”. Gaceta Jurídica, Lima- Perú, 1996; página 145

necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

SÉPTIMO: En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), siendo:

i) El último cargo de la demandante: asistente del área de asuntos extra protocolares.

OCTAVO: En ese sentido, se hace necesario indicar los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento; son los que se detallan a continuación:

Pretensión Principal:

- Desnaturalización de contratos verbales del 01 de mayo del 2014 al 01 de mayo del 2015.

Pretensión - Acumulativa Objetiva Originaria Accesorias:

- Indemnización por despido arbitrario del periodo 05 de mayo del 2014 al 04 de mayo del 2026.
- Pago de beneficios sociales del periodo 05 de mayo del 2014 al 19 de setiembre del 2017:
 - o CTS.
 - o Gratificaciones legales.
 - o Bonificación extraordinaria temporal.
 - o Vacaciones trancas y no gozadas.
- Pago de remuneraciones del mes de setiembre del 2017.
- Entrega de certificado de trabajo.
- Intereses legales.

- Costas y costos del proceso.

NOVENO: CUESTIONES PROBATORIAS

En el marco del principio de concentración y celeridad que debe primar en lo proceso de tutela laboral, la Ley 29497 ha establecido de manera expresa en su artículo 31° que el Juez al momento de emitir sentencia debe pronunciarse sobre los medios de defensa propuesto por la partes, la que incluye obviamente la tacha propuesta por las partes.

El Código Procesal Civil, en su artículo 300° establece como cuestiones probatorias a las tachas y oposiciones, disponiendo que: *“Se puede interponer tacha contra los testigos y documentos. Asimismo, se puede formular oposición a la actuación de una declaración de parte, a una exhibición, a una pericia o a una inspección judicial. También pueden ser materia de tacha y de oposición los medios probatorios atípicos”*, la doctrina establece que estos mecanismos permiten materializar el derecho de contradicción y tienen como finalidad destruir la eficacia probatoria de estos.

En esa línea, la tacha de documentos tiene por finalidad excluir de actuación o valoración una prueba aportada, y en efecto, se encuentra circunscrita a cuestionar la validez formal y no sustancial del instrumento o documento cuyo mérito probatorio se impugna. En este sentido, se debe tener en cuenta que la tacha se encuentra orientada a cuestionar la eficacia de un medio probatorio basándose y sea en su falsedad o nulidad. Se debe recordar que la tacha contra documentos se puede sustentar en la falsedad del documento o en su nulidad, esto es, que el documento no cuenta con una formalidad esencial que la ley prescribe bajo sanción de nulidad.

La parte demandante durante la audiencia de juzgamiento sustentó la tacha contra los siguientes documentos: i) El modelo de denuncia laboral – verificación de despido arbitrario de fecha 16 de octubre de 2017; ii) la copia legalizada del acta de constatación y verificación de fecha 10 de octubre de 2017 respecto de las conversaciones de whassap con el número 949979852; iii) Acta de verificación y constatación de la conversación vía whassap con el número de celular 9449979852; iv) El CD de audio de la conversación entre la señora Diana Carolina Miranda Villadeza; v) Las copias legalizadas de seis impresiones de la conversación vía whassap entre las partes del proceso; y, vi) La copia de control de asistencia de Alicia Robles Gómez correspondiente al mes de agosto 2017; sustenta la cuestión probatoria en que dichos documentos no tienen mérito para probar los fundamentos de hechos de la demanda; cabe precisar que la tacha contra medio probatorio documental debe sustentarse en la falsedad o nulidad del documento, lo que no ha sido sustentado y tampoco acreditado por la parte demandada, en esa medida, las tachas formuladas no pueden ser estimadas.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

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

Dado el petitorio de la demanda, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que señala el demandante, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la **primacía de la realidad** el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos.

El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni

por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica⁵ señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que *“en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.”*

Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el **Principio de Continuidad** que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez⁶ que sostiene: *“Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga”*.

⁵ NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho Laboral”. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2004, páginas 29 a 35.

⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del derecho del Trabajo. Depalma Buenos Aires, 1998, pp. 215 y 230.

El accionante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del **principio de facilitación probatoria** contemplado en la Ley 29497, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, **en virtud de esta presunción, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio, para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio**, asumiéndose entonces, la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo esta regla no debe ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la casación Laboral N° 14440-2013-Lima⁷.

DÉCIMO PRIMERO: Sobre el argumento del demandado, referido a que durante el periodo del 18 de junio del 2014 al 18 de febrero del 2015 la demandante no tuvo vínculo laboral sino que realizó prácticas pre profesionales en el oficio notarial del demandado; al respecto la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, establece como una modalidad formativa de aprendizaje las practicas pre profesionales, y en su artículo 12 señala:

“Es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo.

Este aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

- 1. Una empresa.*
- 2. Una persona en formación y*
- 3. Un Centro de Formación Profesional.*

El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.”

De este artículo se extrae que las prácticas pre profesionales se realizan mediante un convenio de aprendizaje que se celebra entre una empresa, una persona en formación y un centro de formación profesional, para el caso de autos, entre el demandado como notario y titular de un oficio notarial, la demandante y la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; respecto al referido convenio, el artículo 46 de la Ley 28518 establece que aquél debe ser individual, por escrito y debe contener por lo menos los siguientes:

⁷ La presunción de la NIPT “(...) no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios racionales del carácter laboral de la relación (...)” por lo que “(...) es necesario que los jueces actúen sesudamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad”.

- 1. Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad formativa.*
- 2. Nombre, edad y datos personales del participante que se acoge a la modalidad formativa y de su representante legal en el caso de los menores.*
- 3. Ocupación materia de la capacitación específica.*
- 4. Monto de la subvención económica mensual.*
- 5. Duración del convenio.*
- 6. Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.*

El convenio es puesto en conocimiento de la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los quince (15) días de su suscripción.”

Es decir que el convenio de aprendizaje es un acto sujeto a formalidades, en esa medida su existencia no puede presumirse sino probarse; concordante con ello, el artículo 51 de la Ley N° 28518 establece: *“Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos: 1. La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito. (...)”*; en el presente caso, el demandado alega que la demandante realizó practicas pre profesionales en su oficio notarial y para acreditarlo presenta el expediente de prácticas pre profesionales; si bien de estos documentos se puede verificar que la mencionada universidad autorizó a la demandante a realizar prácticas pre profesionales en el oficio notarial del demandado, y que estas se cumplieron, también es verdad que no se ha acreditado la existencia de convenio de aprendizaje sujeto a las formalidades que señala la Ley N° 28518, de lo que se puede concluir que la modalidad formativa, practicas pre profesionales, por mandato de la Ley, se desnaturalizó y se entiende que existe una relación laboral común; de ello se puede concluir que del 18 de junio del 2014 al 18 de febrero del 2015, la demandante tuvo una relación laboral sujeta al régimen de la actividad privada.

DÉCIMO SEGUNDO: DE LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el presente caso, a fin de establecer con certeza la existencia de la relación laboral alegada por la demandante durante los periodos distintos al señalado en el considerando anterior, se procederá a determinar la configuración de los elementos del contrato de trabajo.

- En cuanto a la **prestación personal del servicio**, la parte demandante señala que prestó servicios mediante contratos verbales del 05 de mayo del 2014 al 01 de mayo del 2015, y por dicho periodo solicita su desnaturalización, y agrega que tuvo un contrato de trabajo a plazo indeterminado del 02 de mayo del 2015 al 19 de setiembre del 2017. En primer lugar, se ha verificado que del 18 de junio del 2014 al 18 de febrero del 2015 la demandante tuvo una relación sujeta al régimen de la actividad privada; por tanto corresponde determinar si la demandante prestó servicios del 05 de mayo del 2014 al 17 de febrero del 2015; al respecto,

del expediente de prácticas pre profesionales presentado por el demandado se verifica que de fojas 103 a 112, obra el registro de asistencia de la demandante, documento que tiene como fecha primigenia el lunes 05 de mayo del 2014 y como fecha última el viernes 27 de febrero del 2015, de lo que se puede concluir que la prestación de servicios de la demandante, bajo la forma desnaturalizada de prácticas pre profesionales, se inició el 05 de mayo del 2014 y se prolongó más de lo autorizado por la universidad de la demandante, hasta el 27 de febrero del 2015, pues conforme a la autorización de prácticas pre profesionales que obra a fojas 100, la universidad autorizó las prácticas pre profesionales hasta el 18 de febrero del 2015. De otro lado, en virtud al principio de continuidad señalado precedentemente, es posible concluir que luego del 27 de febrero del 2017 la demandante continuó prestando sus servicios hasta el 01 de mayo del 2015.

- En cuanto a la **subordinación** y a la **remuneración**, invocando el principio de facilitación probatoria señalado precedentemente, se puede arribar a la conclusión, luego de acreditada la prestación personal, que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, más aun si se tiene la certeza de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. En este punto cabe pronunciarse sobre la discusión sobre la remuneración de la demandante, quien señala que percibía mensualmente S/. 1,500.00, y para acreditar dicha afirmación presenta la grabación de una conversación que mantuvo con la administradora de su empleador, quien le manifestó que debía presentar su carta de renuncia o si quería permanecer laborando sólo le pagaría ochocientos cincuenta, al respecto la administradora de la parte demandada ha reconocido su voz en la grabación y ha señalado que el condicionamiento se refirió a que no iba a percibir el aumento de ciento cincuenta soles a partir de enero del 2018, acordado entre los trabajadores y el empleador, y no que percibiera una suma mayor a los ochocientos cincuenta soles mensuales; sobre el particular, si bien se tiene, a fojas 123, la copia certificada del documento denominado “ACTA DE ACUERDO DE INCREMENTO A LA REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA EL 2018”, en el que consta, con fecha 14 de setiembre del 2017, el acuerdo de los trabajadores y el empleador demandado, que a partir del mes de enero del 2018 sus remuneraciones se incrementarían en ciento cincuenta soles haciendo un total de mil soles mensuales; sobre la cuestión, el documento antes referido no genera certeza para acreditar lo afirmado por la parte demandada, por lo que de la conversión ofrecida por la demandante se puede concluir que la demandante percibiría una remuneración superior a los ochocientos cincuenta soles mensuales, sin embargo, no se tiene medio probatorio para determinar la suma exacta pues la sola afirmación de la demandante no es suficiente para tener por acreditado que percibía la suma de mil quinientos soles mensuales; consecuentemente, para el caso de autos y el cálculo de beneficios sociales que correspondieran a la demandante se tendrá como base la suma de ochocientos cincuenta soles.

Por lo que estando a los hechos expuestos, de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que el demandante ha prestado servicios a favor de la demandada mediante un contrato de trabajo, del 05 de mayo del 2014 al 01 de mayo del 2015.

DÉCIMO TERCERO: DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL Y DEL PERIODO LABORAL

Que, habiéndose determinado la relación laboral, ésta se sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728 y si bien no se ha acreditado la existencia de un contrato verbal, sí se ha establecido un la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen antes referido desde del 05 de mayo del 2014 al 01 de mayo del 2015.

DECIMO CUARTO: Conforme se ha establecido en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31 del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez. Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, protección que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, al establecer que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo)⁸; sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo estos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

⁸ Fundamento Jurídico N° 12 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1124-2001-

Respecto del despido incausado, éste se presenta 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"*⁹

En el presente caso, se ha establecido que la demandante 04 de mayo del 2014 y aquella señala que fue despedida el 19 de setiembre del 2017; al respecto se tiene la conversación vía mensajes de wassap, sostenida entre la demandante y el demandado el 18 de setiembre del 2017, que no ha sido negada ni señalada como falsa por el demandado, luego de una discusión sobre permisos para la ausencia al trabajo, el demandado le dice a la demandante *"alicia mañana ven con tu carta de renuncia ok"* (sic) y en el intercambio de mensajes sucesivo el demandado continúa requiriendo a la demandante que el día siguiente vaya al centro del trabajo con su carta de renuncia; de ello se evidencia la decisión del empleador, unilateral y sin expresar causa justa relacionada a la capacidad o la conducta de la trabajadora, de extinguir la relación laboral con la demandante y solicita a la demandante que sea ella quien la materialice mediante la presentación de una carta de renuncia, de ello se puede concluir que estamos frente a un despido incausado, cabe aclarar que no se configuró el despido fraudulento por vicio de la voluntad en la extinción de la relación laboral pues la demandante no presentó la carta de renuncia requerida. Sobre el argumento de la parte demandada en el sentido de que la demandante asistió al centro de trabajo el día 19 de setiembre del 2017 e hizo abandono de trabajo, y que tal fecha no conversó con el demandado por tanto no existió despido, se debe señalar lo siguiente, en la primera parte de la conversación via wassap el demandado dice: *"alicia buenos noches. saliste el lunes así q mañana debes estar aquí. no me venga q todavía el miércoles. y por último también te e dado permisos antes fuera de tus vacaciones"* (sic), de lo que se verifica que la demandante no estuvo asistiendo al centro de trabajo desde el lunes 11 de setiembre y el demandado le exigió que debía regresar el martes 19 de setiembre y no el miércoles, esto es consistente con la hoja de registro de asistencia que obra a fojas 29, pues en ella se verifica que la demandante registró su entrada el día 11 de setiembre, se consignada como "vacaciones del 12 al 20" de setiembre y registra nuevamente su asistencia el día 19 de setiembre, si bien la parte demandada ha presentado el original del cuaderno de asistencia de la demandante, esta presenta enmendaduras y correcciones, a lo que la testigo Miranda Villadeza manifestó que se aplicó corrector en la parte que consignaba "vacaciones del 12 al 20" en razón a que la demandante no tenía derecho al goce del descanso vacacional sino hasta el mes de octubre y que la propia demandante consignó como "vacaciones del 12 al 20", si bien esto puede ser verdad, no es verdad que la demandante el 11 de setiembre haya abandonado el trabajo, como se consigna en el cuaderno de asistencia, pues como se verifica de la conversión de wassap la demandante contaba con

⁹ Fundamento Jurídico N° 15 b) de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 976-2001-

el permiso de su empleador para no asistir hasta el día 18 de setiembre; de igual forma no es verdad que la demandante haya abandonado el trabajo el 19 de setiembre, pues tal fecha la demandante si bien registró sus asistencia, el día anterior el empleador ya le había manifestado su decisión de despedirla sin expresarle causa justa, que como se señaló precedentemente configuró despido incausado; asimismo, deviene en irrelevante que se haya consignado como inasistencias de la demandante los días sucesivos hasta el 13 de octubre del 2017; de igual forma, son irrelevantes e inoficiosos los documentos que obran de fojas 128 a 141, que dan cuenta del supuesto abandono de trabajo y de las supuestas inasistencias de la demandante, pues ya el 19 de setiembre se encontraba despedida.

DECIMO QUINTO: Habiéndose determinado que el demandante fue víctima de un despido arbitrario, en su modalidad de incausado, corresponde amparar la pretensión de tutela resarcitoria, por lo que toca determinar el monto por indemnización por dicho despido; la liquidación para la indemnización por despido arbitrario que se debe realizar de conformidad con lo establecido en el artículo 38¹⁰ de la LPCL. Cabe indicar que la remuneración para el pago de la indemnización es la remuneración mensual u ordinaria percibida por el trabajador al momento del cese, siendo ello así y teniendo en cuenta que la remuneración mensual al cese resulta ser de **S/ 850.00** dicha cifra se debe tener en cuenta para realizar el cálculo respectivo, de acuerdo al siguiente detalle:

Fecha de inicio: 05 de mayo del 2014

Fecha de término: 18 de setiembre del 2017

Última remuneración: S/ 850.00 (mensual).

Monto de una remuneración y media: S/ 1,275.00

Motivo del cese: Despido arbitrario en su modalidad de incausado.

Tiempo de Servicios: Del 05 de mayo del 2014 al 18 de setiembre del 2017: 3 años, 4 meses, y 14 días.

Años: 03	Meses: 04	Días: 14	Total
S/ 3,825.00			S/ 3,825.00
	S/ 425.00		S/ 425.00
		S/ 49.58	S/ 49.58
			S/ 4,299.58

10 Artículo 38. - La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba

Ahora corresponde analizar si el cálculo anterior excede el máximo de 12 remuneraciones, así veamos: S/ 850.00 x 12 = S/ 10,200.00. Se puede verificar que, el primer cálculo no excede el máximo establecido en la normatividad laboral, por lo que al demandante le corresponde por indemnización por despido arbitrario equivalente a una remuneración y media por cada año completo de servicios, más los abonos por dozavos y treintavos, establecidos por ley. En tal sentido, la suma a pagar por Indemnización por Despido Arbitrario asciende a la suma de S/ 4,299.58 (CUATRO MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE CON 58/100 SOLES).

DÉCIMO SEXTO: Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado¹¹ que: “(...) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e irrenunciabilidad”. Habiéndose establecido el tipo de relación laboral y en atención al principio indicado, además de tener en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde a la demandante el pago de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales.

DÉCIMO SÉPTIMO: La demandante solicita el pago de remuneraciones del mes de setiembre, considerando que está acreditado que la demandante tuvo vínculo laboral hasta el 18 de setiembre del 2017, si bien la demandante no laboró, con permiso de su empleador, del 11 al 18 de setiembre, no se ha acreditado que en dicho periodo se suspendió el derecho a la percepción de la remuneración, en el presente caso, la parte demandada no ha cumplido con acreditar el pago de la remuneración de los días del mes de setiembre, carga probatoria que debió ser efectuada por la demandada pues aquella se

¹¹ FERRO DELGADO, Víctor. Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano - Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. Editora Grijley, segunda edición. Lima, 2009, pp. 158-159.

encontraba obligada a acreditar por mandato del artículo 23.4 de la NLPT que establece : “... *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...*”; por lo que corresponde a la demandada acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, esto es el correcto pago de las remuneraciones, lo cual no ha sido cumplido; por lo que corresponde amparar este extremo de la demanda, y se efectúa la liquidación conforme al siguiente detalle:

Periodo	Tiempo Efectivo	Remun.	Remun.
		Mensual	Por Pagar
sep-17	18D	850.00	510.00
		TOTAL	510.00

DÉCIMO OCTAVO: DE LA LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

Esta se efectúa con la pericia realizada por el perito adscrito a este módulo laboral y con el apoyo del Sistema integrado proporcionado y validado por el poder judicial con el que cuenta este Juzgado denominado Interleg.

- De la Compensación por Tiempo de Servicios:** De conformidad a lo prescrito por el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo 9° de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20° del TUO del Decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2° del citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses. El trabajador tendrá derecho al depósito una vez cumplido el mes de servicios en la empresa. Si ha laborado menos de un mes esos días se acumulan para

el depósito siguiente. En lo concerniente a la Compensación por Tiempo de Servicios reclamados por demandante, debe señalarse que la emplezada no ha probado haber pagado al demandante suma alguna por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma semestral conforme a lo dispuesto en los Artículos 21° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio según el detalle siguiente, teniendo como base la remuneración mínima vital vigente en cada año:

Compensación por Tiempo de Servicios

Depósito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	1/6 de la Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS
oct-14	05/05/14 - 31/10/14	05M 27D	750.00	20.83	770.83	378.99
abr-15	01/11/14 - 30/04/15	06M	750.00	125.00	875.00	437.50
oct-15	01/05/15 - 31/10/15	06M	750.00	125.00	875.00	437.50
abr-16	01/11/15 - 30/04/16	06M	750.00	125.00	875.00	437.50

oct-16	01/05/16 - 31/10/16	06M	850.00	125.00	975.00	487.50
abr-17	01/11/16 - 30/04/17	06M	850.00	141.67	991.67	495.84
oct-17	01/05/17 - 18/09/17	04M 18D	850.00	141.67	991.67	380.14
TOTAL						3,054.97
Menos pagos a cuenta						-2,493.34
NETO A PAGAR						561.63

Pagos a Cuenta

Periodo	Monto	Folio N°
oct-15	555.00	163
abr-16	541.00	166
oct-16	528.00	157
abr-17	514.00	160
sep-17	355.34	154
TOTAL	2,493.34	

Verificado que el demandado ha realizado depósitos parciales del concepto en cuestión, a fin de que la demandante retire estos depósitos, corresponde ordenar al demandado que emita la certificación de cese de la demandante, conforme al artículo 45 del DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR, TEXTO UNICO ORDENADO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

- **Las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad:** En lo concerniente a las gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que

corresponde otorgar el derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Remuneración Computable	Gratificación
jul-14	05/05/14 - 30/06/14	01M 26D	750.00	750.00	233.33
dic-14	01/07/14 - 31/12/14	06M	750.00	750.00	750.00
jul-15	01/01/15 - 30/06/15	06M	750.00	750.00	750.00
dic-15	01/07/15 - 31/12/15	06M	750.00	750.00	750.00
jul-16	01/01/06 - 30/06/16	06M	850.00	850.00	850.00
dic-16	01/07/16 - 31/12/16	06M	850.00	850.00	850.00
jul-17	01/01/17 - 30/06/17	06M	850.00	850.00	850.00
dic-17	01/07/17 - 18/09/17	02M 18D	850.00	850.00	368.33
TOTAL					5,401.67
Menos pagos a cuenta					-4,050.00
NETO A PAGAR					1,351.67

Pagos a cuenta

Periodo	Monto	Folio N°
jul-15	750.00	194
dic-15	750.00	189
jul-16	850.00	182
dic-16	850.00	177

jul-17	850.00	256
TOTAL	4,050.00	

- De la Bonificación Extraordinaria temporal:** Que, la Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad (Ley N° 29351) tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014 y no ha sido publicada, en el Diario Oficial El Peruano, una norma que modifique dicha ley, el artículo 3° de esta dispone que el monto que (hasta el año 2008) abonaban los empleadores por concepto de aportaciones al EsSalud con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores (a partir del año 2009) bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable. En otras palabras, los empleadores en vez de pagar dicho 9% (calculado sobre la gratificación de julio o diciembre) a EsSalud, lo hará al trabajador como bonificación extraordinaria. Dicha ley, asimismo señala que las gratificaciones por fiestas patrias y navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna (excepto al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría). Por lo tanto, no se toman en cuenta para el cálculo de las aportaciones que se realizan a la ONP o a la AFP. Siendo ello así al accionante le corresponde el pago de esta bonificación a partir del año 2009, siendo el monto el siguiente:

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remuneración Computable	Gratificación	Bonif. Extr. Temp. 9%
jul-14	05/05/14 - 30/06/14	01M 26D	750	233.33	21.00
dic-14	01/07/14 - 31/12/14	06M	750	750.00	67.50
jul-15	01/01/15 - 30/06/15	06M	750	750.00	67.50
dic-15	01/07/15 - 31/12/15	06M	750	750.00	67.50
jul-16	01/01/06 - 30/06/16	06M	850	850.00	76.50
dic-16	01/07/16 - 31/12/16	06M	850	850.00	76.50
jul-17	01/01/17 - 30/06/17	06M	850	850.00	76.50

dic-17	01/07/17 - 18/09/17	02M 18D	850	368.33	33.15
				TOTAL	486.15
				Menos pagos a cuenta	-365.50
				NETO A PAGAR	120.65

Pagos a cuenta

Periodo	Monto	Folio N°
jul-15	68.00	194
dic-15	68.00	189
jul-16	76.50	182
dic-16	76.50	177
jul-17	76.50	256
TOTAL	365.50	

- De Las Remuneraciones Vacacionales:** Según lo dispuesto por el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios; el artículo 21 del Decreto Legislativo N° 713, establece: *“En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozoavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional”*; en el presente caso la remuneración vacacional también asiste al demandante, al haber laborado periodos superiores a un mes pero inferiores a un año, haciendo la salvedad de que durante el año escolar, docentes y alumnos gozan de quince días de vacaciones entre los meses de julio y agosto. De la boleta de pago de fojas 179, se verifica que a la demandante se le pago por el descanso vacacional en el mes de octubre del 2016, lo que se tendrá en cuenta para al efectuar la siguiente liquidación:

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Remuneración Computable	Vacaciones
2014 - 2015	01A	850.00	850.00	1,700.00
2016 - 2017	01A	850.00	850.00	850.00
Truncas	04M 14D	850.00	850.00	316.39
			TOTAL	2,866.39

RESUMEN

C.T.S.	561.63
GRATIFICACIONES	1,351.67
BONIF. EXTR.	
TEMP.	120.65
VACACIONES	2,866.39
REMUN.	<u>510.00</u>
TOTAL	5,410.33

DECIMO NOVENO: En conclusión habiéndose determinado los beneficios que corresponden al demandante y no habiendo acreditado la parte demandada cumplido con el pago de los conceptos detallados precedentemente o con alguno de ellos, corresponde ordenar a dicha parte que cumpla con el mismo teniendo en cuenta que el monto total asciende a la suma de **S/. 5,410.33 (CINCO MIL CUATROCIENTOS DIEZ CON 33/100 SOLES)** por conceptos de remuneración del mes de setiembre, CTS, gratificaciones, bonificación extraordinaria temporal y vacaciones.

VIGÉSIMO: DE LOS INTERESES LEGALES

Se debe indicar que al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable a la actora; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los **Intereses Legales**; en ese horizonte, se debe precisar que los intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día

siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1º del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244º del Código Civil.

VIGÉSIMO PRIMERO: La demandante solicita la entrega de certificado de trabajo, al respecto, Tercera Disposición Transitoria, Complementaria, Derogatoria y Final del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Supremo N° 001-96-TR) señala que: *“extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento”*; por lo que habiéndose probado que el contrato de trabajo se extinguió el día 18 de setiembre del 2017, es obligación del demandado entregar el certificado de trabajo a favor de la demandante en el que se consigne por lo menos su tiempo de servicios, del 05 de mayo del 2014 al 18 de setiembre del 2017, y la naturaleza de las labores desempeñadas; cabe precisar que la disposición citada no hace distingo sobre la forma en que debería extinguirse en contrato como condición para la entrega del certificado de trabajo; por tanto cabe estimar este extremo de la demanda.

VIGÉSIMO SEGUNDO: DE LOS COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO

Se debe indicar que los costos procesales se encuentra íntimamente relacionados, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411º del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: *“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 su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”***. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los Costos Procesales, en el cual se encuentra incluido los Honorarios Profesionales, deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral. Ahora bien, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de dicho derecho debe tener una relación directa con la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a *premiar* el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor. En este caso, se

observa parcialmente tales características, pues no se logró la totalidad de pretensiones en razón a que no se acreditaron las afirmaciones que las sustentaban. De otro lado, la parte demandada no se encuentra exonerada del pago de costos procesales, y el artículo 412 de la norma adjetiva civil aplicable al presente caso señala que el reembolso de las costas y costos del proceso no requieren ser demandados y es de cargo de la parte vencida. En esa coyuntura, los Costos deben ser determinados en la suma de S/ 1,941.98 (MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y UNO CON 98/100 SOLES), que equivale al 20 % del monto obtenido sin intereses, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/97.10 (NOVENTA Y SIETE CON 10/100 SOLES).

VIGÉSIMO TERCERO: Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza¹². De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

III.- PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la señora JUEZA SUPERNUMERARIA DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ;

FALLA:

¹² (según los alemanes: Grundsatz der Rechtssicherheit; según los anglosajones: Principle of Legal Certainty; según los franceses: Principe de la Sécurité Juridique; y, según los italianos: Principio della Certeza del Diritto) busca construir dos escenarios claramente definidos: 1) Fortalecer las bases para generar confianza en los justiciables que recurren al Poder Judicial; y, 2) Reducir los niveles de corrupción, toda vez que al conocerse los lineamientos, la discrecionalidad inescrupulosa se reduce, ya que los justiciables conocen de antemano la posible respuesta por parte de la judicatura.

10. Declarando **INFUNDADAS** las tachas formuladas por la parte demandada, contra: i) El modelo de denuncia laboral – verificación de despido arbitrario de fecha 16 de octubre de 2017; ii) la copia legalizada del acta de constatación y verificación de fecha 10 de octubre de 2017 respecto de las conversaciones de whassap con el número 949979852; iii) Acta de verificación y constatación de la conversación vía whassap con el número de celular 9449979852; iv) El CD de audio de la conversación entre la señora Diana Carolina Miranda Villadeza; v) Las copias legalizadas de seis impresiones de la conversación vía whassap entre las partes del proceso; y, vi) La copia de control de asistencia de Alicia Robles Gómez correspondiente al mes de agosto 2017.
11. **FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **ALICIA EDILBERTA ROBLES GOMEZ** contra **DIDI HUGO GOMEZ VILLAR, NOTARIO PÚBLICO DE LA CIUDAD DE HUARAZ** sobre desnaturalización de contratos verbales, indemnización por despido arbitrario, pago de beneficios sociales, intereses legales, entrega de certificado de trabajo. Con costas. En consecuencia se reconoce el vínculo laboral de la demandante bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; desde el 05 de mayo del 2014 al 01 de mayo del 2015.
12. Se **ORDENA** a la demandada pague a favor de la demandante la suma ascendente a S/ 4,299.58 (CUATRO MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE CON 58/100 SOLES), por concepto de indemnización por despido arbitrario, del periodo 05 de mayo del 2014 al 18 de setiembre del 2017.
13. Se **ORDENA** a la demandada, pague a favor de la demandante, la suma ascendente a **S/. 5,410.33 (CINCO MIL CUATROCIENTOS DIEZ CON 33/100 SOLES)** por conceptos de remuneración del mes de setiembre, CTS, gratificaciones, bonificación extraordinaria temporal y vacaciones, **más intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia.**
14. **SE ORDENA** a la demandada, extienda a favor de la demandante el certificado de trabajo, en el que se consigne por lo menos su tiempo de servicios, del 05 de mayo del 2014 al 18 de setiembre del 2017, y la naturaleza de las labores desempeñadas.
15. **SE ORDENA** al demandado que emita la certificación de cese de la demandante, a fin de que retire los depósitos parciales de la Compensación por Tiempo de Servicios.
16. Se **ORDENA** el pago de costos procesales (honorarios profesionales), en la suma de S/ 1,941.98 (MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y UNO CON 98/100 SOLES), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/97.10 (NOVENTA Y SIETE CON 10/100 SOLES).
17. **Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.

18. Notifíquese conforme al ordenamiento legal vigente. Interviene la jueza que suscribe por disposición superior.-