



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACION DE
CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00968-0-02017-JR-LA-01,
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO, HUARAZ, DISTRITO
JUDICIAL DE ANCASH- PERÚ. 2021**

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

AUTORA

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

ASESOR

**Villanueva Cavero Domingo Jesús
ORCID: 0000-0002-5592 – 488X**

CHIMBOTE – PERÚ

2021

1

TÍTULO

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACION DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00968-0-02017-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO, HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH- PERÚ, 2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

VEGA ARANDA, MARILU YULI

ORCID: 0000-0002-7240-7550

Universidad Católica Loa Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado
Huaraz- Perú

ASESOR

VILLANUEVA CAVERO DOMINGO JESUS

ORCID: 0000-0002-5592- 488X

Universidad Católica Loa Ángeles de Chimbote, Facultad de derecho y
Ciencias Política, Escuela Profesional de Derecho, Huaraz- Perú

JURADOS

RAMOS HERRERA WALTER

ORCID: 0000-0003-0523-8635

CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO

ORCID: 0000-0002-2592-0722

GUTIÉRREZ CRUZ MILAGRITOS ELIZABETH

ORCID: 0000-0002-7759-3209

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

RAMOS HERRERA WALTER
Presidente

CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO
Miembro

GUTIÉRREZ CRUZ MILAGRITOS ELIZABETH
Miembro

VILLANUEVA CAVERO DOMINGO JESUS
Asesor

DEDICATORIA

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

AGRADECIMIENTO

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

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre Desnaturalización de contrato expediente N°00968-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo, Huaraz, de la corte superior de justicia de Áncash. Perú, 2021?. Nuestro objetivo fue determinar la característica del proceso en estudio. El cual es de tipo cualitativo-cuantitativo, nivel exploratorio descriptivo, el diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado por mi persona, para la recolección de datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis del contenido, y como instrumento una guía de observación. Los resultados en cuanto al cumplimiento de los plazos dentro del proceso se puede observar que los sujetos procesales y las partes han cumplido con las etapas del proceso según la nueva ley procesal del trabajo N° 29497. La claridad de las resoluciones, autos y sentencias dentro del proceso, donde se aplica al derecho del debido proceso, con respecto a la pertinencia de los medios probatorios, con respecto a la calificación jurídica de los hechos jurídicos Aplicando las etapas de la proceso ordinario laboral.

Palabras clave: características, desnaturalización de contrato y proceso.

ABSTRACT

The investigation had as problem What are the characteristics of the labor process on Contract Denaturation, file No. 00968-0-0201-JR-LA-01; First Labor Court, Huaraz, of the superior court of justice of Ancash. Peru -2021? Our objective was to determine the characteristic of the process under study. Which is of qualitative-quantitative type, descriptive exploratory level, no-experimental, retrospective and transverse design. The unit of analysis was a judicial file, selected by sample or convenience; For data collection, observation techniques and content analysis were used, and as an instrument an observation guide. The results regarding the fulfillment of the deadlines within the process can be evidenced that the procedural subjects and the parties have complied with the stages of the process according to the new labor procedural law No. 29497. The clarity of the resolutions, orders and sentences within the process, applying to the law of due process, with respect to the relevance of the evidence, with respect to the legal qualification of the legal facts Applying the stages of the ordinary labor process.

Keywords: characteristics, contract denaturation and process.

INDICE GENERAL

Título

Equipo de trabajo

Hoja de firma del Jurado evaluador y asesora

Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria

Resumen y Abstract

I. INTRODUCCIÓN.....	13
-----------------------------	-----------

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. Procesales.....	33
2.2.1.1. El Proceso Laboral ordinario.....	34
2.2.1.1.1. Conceptos.....	34
2.2.1.1.2. Etapas de un proceso ordinario laboral.....	35
2.2.1.1.3 Principios del derecho laboral ley 29497.....	42
2.2.1.1.4. La audiencia.....	49
2.2.1.1.4.1. Concepto.....	49
2.2.1.1.4.2. Plazos y clases de audiencia en el proceso ordinario laboral.....	50
2.2.1.1.4.3. La audiencia en el proceso judicial de estudio.....	51
2.2.1.1.5. Puntos controvertidos en el proceso laboral.....	51
2.2.1.1.5.1 Concepto.....	51
2.2.1.1.5.2. Identificación Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio	
2.2.1.1.6. Sujetos del proceso.....	52
2.1.1.6.1. El Juez.....	52
2.2.1.1.6.2.1 Demandante.....	53

2.2.1.1.6.2.2 Demandado.....	53
2.2.1.2. La Prueba.....	53
2.2.1.2.1. Concepto.....	53
2.2.1.2.2. El objeto de la prueba.....	54
2.2.1.2.3. Valoración de la prueba.....	54
2.2.1.2.4. La carga de la prueba.....	55
2.2.1.2.5. Las pruebas en la sentencia examinadas.....	56
2.2.1.3. La sentencia.....	57
2.2.1.3.1. Concepto.....	57
2.2.1.3.2. La sentencia en la ley procesal laboral.....	57
2.2.1.3.3. La motivación en la sentencia.....	59
2.2.1.3.4. Concepto de motivación.....	61
2.2.1.3.5. La motivación de los hechos.....	62
2.2.1.3.6. La motivación de los fundamentos de derecho.....	63
2.2.1.3.7. El Principio de congruencia en la sentencia.....	64
2.2.1.3.7.1. Concepto.....	64
2.2.1.3.7.2. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral	65
2.2.1.4. Aplicación de la claridad, la sana crítica y l máximas de la experiencia.....	65
2.2.1.4.1. La claridad.....	65
2.2.1.4.2. La sana crítica.....	65
2.2.1.4.3. Las máximas de las experiencias.....	67
2.2.1.5. Medios de Impugnación.....	68
2.2.1.5.1 concepto.....	68
2.2.1.5.2. Clases de medios impugnatorios.....	69
2.2.1.5.2.1. Clases de recursos.....	70
2.2.1.5.3. Recursos de impugnación en el proceso en estudio.....	73
2.2.2. Sustantivos.....	75
2.2.2.1. El contrato de Trabajo.....	75
2.2.2.1 conceptos.....	75
2.2.2.2 Los elementos esenciales del contrato de trabajo	76
2.2.2.2.1 Prestación Personal de Servicios.....	76

2.2.2.2. Continuada subordinación.....	76
2.2.2.2.3. Retribución o remuneración del servicio.....	77
2.2.2.2.3.1. Características de la remuneración.....	77
2.2.2.2.3.2 Forma de determinar una remuneración.....	78
2.2.2.2.3.3. Tipo de Remuneración.....	78
2.2.2.2.3.4. Concepto remunerativo y no remunerativo.....	79
2.2.2.2.3.5. Descuentos que se aplican a la remuneración.....	80
2.2.2.3. Características del contrato de trabajo.....	80
2.2.2.4. Sujetos del contrato de trabajo.....	81
2.2.2.5. Clases de contrato de trabajo.....	83
2.2.2.5. contrato de trabajo sujeto a modalidad.....	83
2.2.2.5.1. Extinción del contrato de trabajo.....	89
2.2.2.5.2. Causas de extinción.....	89
2.2.2.5.3. Desnaturalización de contrato.....	89
2.2.2.6. Los Beneficios Sociales.....	91
2.2.2.6.1 Gratificaciones.....	92
2.2.2.6.2. Vacaciones.....	96
2.2.2.6.3. Compensación por Tiempo de servicios.....	99
2.2.2.7. Planilla de remuneraciones.....	101
2.2.2.7.1. Boletas de pago.....	101
III. HIPÓTESIS.....	101
IV. METODOLOGÍA.....	102
4.1. Diseño de la investigación.....	102
4.1.1. Tipo de investigación.....	102
4.1.2. Nivel de investigación.....	103
4.2. población y muestra.....	104
4.3. Definición y Operacionalización de la variable e indicadores.....	105

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	106
4.5. Plan de análisis de datos.....	107
4.5.1. La primera etapa.....	108
4.5.2. Segunda etapa.....	109
4.5.3. La tercera etapa.....	109
4.6. Matriz de consistencia lógica.....	111
4.7. Principios éticos.....	112
V. RESULTADOS.....	115
5.1. Resultados	120
5.2. Análisis de resultados	130
VI. CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES.....	132
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	138
ANEXOS.....	140

ANEXO 1: Evidencia para acreditar la pre existencia del Proceso Judicial en estudio

ANEXO 2: Instrumento de recojo de datos: guía de observación

ANEXO 3: Declaración de compromiso ético

I. INTRODUCCIÓN

Los diferentes cuestionamientos al respecto de la calidad de las sentencias emitidas por nuestros órganos jurisdiccionales, del cual se produce el reconocimiento o la afectación de un derecho determinado, amerita realizar un análisis correcto y responsable de aquella decisión jurisdiccional que la exterioriza el juez a través de la sentencia, debido que adopta una postura al determinar una posición jurídica con respecto a un conflicto generado y que requiere que dicha decisión final se realice bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales y mediante ella generar la confianza y recobrar la credibilidad de los ciudadano en sus instituciones judiciales ya que ellos son los representantes del estado. La justicia en el Perú adolece de cinco grandes problemas: el problema de la provisionalidad de los jueces, la carga y descarga procesal en el Poder Judicial, la demora en los procesos judiciales, el presupuesto en el Poder Judicial, y las sanciones a los jueces. Dentro del tema de los problemas por los que atraviesa la Administración de Justicia, es justo mencionar que éste fue siempre un tema que ocupó y preocupó desde hace muchos años a distintos juristas especializados en materia laboral. Dado el caso de nuestra sentencia la cual es objeto de estudio podemos plantear que con la aplicación de la nueva ley procesal de trabajo N° 20497, actualmente los procesos están agilizándose en la medida que se presenta debido al plazo según la ley estipulado. La sentencia de primera y segunda instancia.

1.1. Descripción de la realidad problemática

1.2. Planteamiento de la investigación

1.2.1. Planteamiento del problema

a) Caracterización del problema

- **Contexto internacional**

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

Barkerel (2017). “la administración de justicia en los Estados Unidos, Para concluir, deberíamos decir que la aplicación práctica de los principios antes mencionados no siempre es fácil. Al contrario, muchas veces es muy complejo. Sin embargo, esta

combinación de normas y principios constitucionales con las jurisprudencias federal y estatal, permite que la administración de justicia en los Estados Unidos funcione con eficiencia y seguridad jurídica a través de más de cincuenta sistemas diferentes (p,56).

Concha y Caballero(2006) dice “ el diagnóstico sobre la administración de justicia mexicana en las entidades federativas, e identificaron como grandes principios que orientan a los poderes judiciales a la eficiencia, la independencia y el acceso a la justicia y, por otro lado, la organización y la estructura; el funcionamiento jurisdiccional; la administración y la operatividad interna, y los elementos subjetivos como las cuatro áreas de análisis de las instituciones judiciales. Ellos inciden que en estas áreas de análisis incurren en el cumplimiento de los principios orientadores, por lo cual una comparación entre los poderes judiciales de un país, o de diversos países, sólo puede partir de aquello que es común, y lo que es común es el conjunto de elementos que caracterizan a las instituciones en su estructura y funcionamiento. Es decir, lo que sí puede compararse son los grandes temas que, necesariamente, dan forma a lo que llamamos Poder Judicial; por ejemplo, su estructura administrativa, su organización jerárquica, los distintos componentes de sus procesos jurisdiccionales, sus fuentes de financiamiento, las facultades y competencias asignadas a sus órganos, o incluso los efectos de sus componentes organizativos o funcionales.

Dicha también podemos decir la forma tradicional de justicia de América Latina, que heredamos de España y Francia, esto fue cambiando ya que el papel del Juez se vio subordinada por el poder político a diferencia de otros países. Como Chile un país con reforma.

Marisela Bermúdez, (2008), “en Venezuela, ha realizado un notorio antecedente que respecto de la administración de justicia es que desde las civilizaciones antiguas las

sociedades humanas han debido suministrar los recursos con los cuales hacían y hacen frente a sus constantes necesidades. Inicialmente el grupo que controlaba el poder en la comunidad era el mismo que determinaba cuál era la mejor forma de satisfacer los requerimientos comunales.

La administración de justicia se encuentra en una grave crisis de corrupción, sin embargo en los últimos gobiernos, el problema más importante en el Perú es la corrupción, que genera la crisis económica, con consecuencias de desempleo y pobreza que nos trae delincuencia, en la corrupción se mantiene la crisis de valores, y es la clase política gobernante que al ser conservadora y continuista, no opta por un profundo cambio de Reformar de manera integral al Estado (Reforma Constitucional, Reforma Tributaria, Reforma Educativa, Reforma Judicial, etc.).

De este modo se considera que la administración de justicia a nivel mundial, no deja de ser una preocupación constante para todo aquel que de una u otra forma recurre a ella por la necesidad de no hacer justicia por propia mano, la administración de justicia que es regulada por los operadores de justicia continúan perdiendo confiabilidad ante los ciudadanos de todas las Naciones, por cuanto la sociedad se incrementa a pasos agigantados y se incrementan las controversias sociales, quedando cada vez más conglomerados los juzgados, ante lo inminente se vislumbra el resquebrajamiento jurídico, los cuales se evidencia que por sus pasillos se ven a diario atiborrados de litigantes, que esperan de la justicia las resoluciones o sentencias respectivas, el sofocamiento social superarán la capacidad de atención de los operadores de justicia, siendo así los todos gobiernos del mundo deberán tomar medidas extremas para no verse sobrepasados por una carga procesal abundante.

- **con relación en el Perú**

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

Zúñiga Castro, (2004), en Perú,” toma este concepto y señala que en relación a la Justicia Administrativa del Perú, los servicios Públicos constituyen, sin ninguna duda, un tema que viene llamando la atención cada vez más en los diferentes sectores de la actualidad nacional. Tanto el Derecho Público como del Derecho Privado se encuentran vinculados y comprometidos los esfuerzos de la administración Publica, del Poder Judicial y del campo privado las personas jurídicas involucradas en su prestación como a todos los usuarios. La Justicia Administrativa en el Perú).(pp. 299)

Belaunde (2006) rescata el tema “La administración de justicia en el Perú tiene un carácter prioritario dentro de la agenda de gobierno. Nuestro Poder Judicial es percibido

por la población como una institución débil, paquidérmica, corrupta y poco confiable. Como consecuencia de ello existe una casi generalizada sensación de desconfianza en acudir a un juzgado en caso de presentarse un hecho contencioso. A esto debemos agregar que, al no otorgar el sistema judicial peruano garantías de predictibilidad y transparencia en los procesos judiciales, esta situación puede afectar el flujo de inversiones en nuestro país tanto nacionales como extranjeras al notar los inversionistas poca transparencia y una gran incertidumbre respecto a la predictibilidad de los fall

os judiciales. Hay muchos aspectos que influyen en el descrédito del Poder Judicial en nuestra nación, no obstante el esfuerzo de muchos jueces y vocales por contrarrestar esta situación. El exiguo presupuesto otorgado por el Estado peruano al Poder Judicial, la deficiente enseñanza del derecho en muchas universidades peruanas, la sobrecarga judicial, la corrupción de funcionarios, los procedimientos engorrosos, el incumplimiento de los plazos establecidos por ley para la resolución de los procesos judiciales, los bajos salarios de los auxiliares judiciales y la pobre infraestructura son sólo algunos de los problemas y deficiencias que sufre la administración de justicia en nuestro país.”

Feliciano (2010) señala que uno de los principales problemas es la excesiva dilación en la emisión de sentencias resolutorias. Así, un proceso laboral en el Perú puede tener una duración aproximadamente de cuatro años, lo cual resulta ineficiente teniendo en cuenta los tribunales de justicia deben garantizar una tutela adecuada y oportuna de los derechos.

Entre las principales causas que originan este problema encontramos: el excesivo formalismo que caracteriza a los actos procesales, la enorme carga procesal.

- **En el ámbito local:**

Homero (2011): Para nadie es ajeno, como a través de los diferentes medios de comunicación social (periódicos, revistas, radio y televisión) diariamente, se notician sobre determinadas decisiones judiciales asombrosas y aberrantes, que lógicamente producen escándalos en la opinión pública. Y cuando se comenta sobre decisiones injustas o ilegales, de hecho comprometen a los actores que administran justicia, como son los señores magistrados del Poder Judicial (jueces) y del Ministerio Público (fiscales), que incluye también a la Policía Nacional como entidad auxiliar para determinados casos penales, pero no ajenos a permanentes cuestionamientos . Con la precisión de que como en toda entidad pública, así como hay probos, capaces y honestos, también los hay los ímprobos, incapaces y deshonestos quienes con su actuar incorrecto o venal, manchan la buena imagen de su institución. Sino trasladémonos a las encuestas públicas y periódicas respecto a estas tres instituciones. Muchas veces justificadas, porque es el ciudadano que en su calidad de litigante (justiciable) reclama o se queja cuando sus derechos son preteridos, ante inconductas funcionales, decisiones o resoluciones injustas.

El tema de administración de justicia es un fenómeno de interés, abordado en distintas contextos de espacio y tiempo, es por eso que al examinar las sentencias del proceso judicial existente en el expediente N° 00968-0-0201-JR-LA-01, del primer Juzgado de trabajo, Huaraz, corte superior de justicia de Ancash, Perú – 2020, que comprende un proceso sobre pago desnaturalización de contrato entendiendo que el demandante se encuentra bajo un régimen laboral sujeto a un contrato privado (728). Por

los años laborados. Así mismo ordena el pago de Benéficos sociales y el registro en planilla de pagos.; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada en parte la demanda; lo cual fue motivo de recurso de apelación interpuesto por las partes, interviniendo la sala laboral permanente, que luego del procedimiento respectivo se pronunció confirmando en parte la sentencia de primera instancia.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue, el 22 de setiembre del 2017, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el 22 de enero del 2018, transcurrió 4 meses, 22 días.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación:

1.2.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00968-0-02017-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo, Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú, 2021?

1.3. Objetivo de la investigación

Determinar la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato, expediente N° 00968-0-02017-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo Huaraz, distrito judicial de Ancash, Perú – 2021

1.3.1. Presentación de los objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

- Identificar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte expositiva, analizando la parte introductoria y la postura de las partes.
- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte considerativa, enfatizando la motivación de los hechos y del derecho.
- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte resolutive, enfatizando la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión

Respecto a la sentencia de segunda instancia

- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte expositiva, enfatizando la introducción y la postura de las partes.
- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte considerativa, enfatizando la motivación de los hechos y del derecho.
- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte resolutive, enfatizando la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

1.4. Justificación de la investigación

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

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

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

Si bien es cierto que en el marco de la Constitución el derecho al trabajo es un derecho y una forma de realización de la persona humana; sin embargo, a medida que transcurre el tiempo genera conflictos entre el empleador y el trabajador. Por ello, es necesario conocer

que la situación laboral de los trabajadores pueda mejorar, aún más cuando la Ley de cómo se desarrolla la aplicación de órdenes de servicio o los contratos de locación de servicios en la contratación de personal dentro de nuestra sociedad, a fin de Presupuesto Público para cada Año Fiscal, prohíbe este tipo de contratos. Lo que se pretende con la presente investigación, es identificar las causales por las cuales los contratos por la modalidad de terceros (orden de servicio o locación de servicios) se desnaturalizan, y de esa manera recomendar la inaplicación de este tipo de contratos, ya que solo se transgrede los derechos del trabajador.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Antecedentes internacionales

Según Rivera y Ordoñez (2015) *Bogotá- Colombia. Tesis. “Sobre la desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios en Colombia frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas art. 53 c. p. de c.”* los cuales utilizaron la metodología socio jurídico cuantitativa, de una investigación tipo básico descriptivo, la investigación concluye; que la Corte Constitucional venía adoptando respecto a la variable de la desnaturalización, que en los contratos de prestación de servicios, frente a sus diversas maneras de contratar dentro del territorio Colombiano, en el cual recubre que los dos tipos de contratos tiene los elementos muy distintos y diferentes, puesto que cada uno de ellos recubre de propiedades que se hacen inconfundibles, tanto por su naturaleza como sus objetivos de contratación. Haciendo un énfasis en cuanto se refiere a la desnaturalización de los contratos administrativos,

pretendiendo la sustitución de las relaciones laborales de tipo específico por convenios administrativos que no corresponden a la realidad, es decir recurren al principio de la primacía de la realidad, consagrada en su ordenamiento jurídico y protegido por la Carta magna colombiana y exponer lo que prima y sucede en la realidad y no lo que se pretendió deslucir lo escrito en los documentos. La investigación realizada por los autores, también señala que las dos modalidades de contratación, tienen naturalezas muy distintas, que la ley y el marco legal en el cual los señala, y que deben de ser respetadas por el ordenamiento Jurídico. Así mismo en la Legislación peruana, debe de ser favorecida el trabajador, lo que prima en la realidad, es decir lo que el trabajador realiza y desempeña en el campo laboral y protege su derecho adquirido, puesto que se pretende encubrir un contrato laboral por uno que no corresponde, encasillado en la simulación de una contrato formal, es decir de carácter civil, cuando en la realidad normalmente cumplen con los tres requerimientos de una contrata de trabajo y que están protegidos por nuestro ordenamiento jurídico, así como en la carta magna en su artículo N° 26

Según Cuellar y Luna (2015) realizaron la investigación en su tesis: *El contrato de concesión de obra pública en la legislación colombiana: desnaturalización hacia el contrato de obra pública o existencial real*. Para optar el título de Magister en derecho administrativo, investigación realizada en la Universidad libre de Colombia Instituto de Posgrados, en la ciudad de Bogotá Colombia, los cuales utilizaron la metodología básica descriptiva cuantitativa, de tipo aplicada de nivel explicativo, en su investigación concluyeron, que en uno de los elementos diferenciadores entre el contrato de concesión de obra pública y el contrato de obra pública, es la modalidad de financiación de la obra

a realizar y el medio que se emplea para retribuir al contratista así se evidencio en el análisis de los contratos de concesión y de obra escogidos para la presente investigación. Por consiguiente, en el contrato de obra pública no se presentan alternativas de retribución distintas al pago directo por parte de la entidad contratante al contratista, caso del contrato IDU 135 de 2007 que evidencia la naturaleza del contrato de obra pública, en relación al pago, por darse directamente de la entidad de recursos propios previamente apropiados desde la etapa pre contractual. Esta investigación es importante por cuanto buscan establecer criterios y formas de pago con relación a los diferentes tipos de contratos y su desnaturalización, puesto que llegando a la conclusión de optar de que los contratos tienen los mismos mecanismos de operación al momento de realizar las obras y se diferencian por la forma de financiamiento, ya que en la convención de obra estatal es financiado por el estado en su totalidad y bajo presupuesto anual, pero teniendo la mismas líneas de tiempo para la culminación de la obra, en cambio con los contratos de concesión de obra, estos son financiados por el mismo concesionario, pero su finalidad es un contrato de obra pública, es ahí se desnaturaliza por ejercer las mismas funciones, pero con distinta reglas el cual no existe equidad en ambos contratos, teniendo la misma finalidad al momento de realizar las obras para el estado colombiano.

Habiendo analizado con mayor énfasis la contrata de concesión de obra estatal y la contrata de obra pública, comprobaron que el contrato de concesión el estado, pese a que los señores constructores obtienen las responsabilidades en el acto contractual, no respalda al contratista en carácter inmediato, sino que le consiente utilizar el proyecto por un tiempo definitivo, y esto le permite al contratista realizar sub contrataciones con otras pequeñas empresas, con la finalidad de recaudar mayores fondos y menos pérdidas para

la empresa contratista a diferencia que el contrato de obra pública el ente regulador como capitalista de la obra a edificar realiza una laboriosidad continua en el cumplimiento del mismo.

Según la Magister Prat (2015) España, realizó la investigación, *la ejecución de sentencias en el ámbito del derecho del trabajo: en particular la ejecución de sentencias por despido*. La investigación concluye que en materia de ejecución de sentencias que ha sido estudiada y en concreto la ejecución laboral ha sufrido una serie de modificaciones, tanto en la LEC como en la LRJS, llegando a un avance importante, respecto a los despidos, se suprimen los salarios de tramitación y se rebajan considerablemente las indemnizaciones, (*días por años de servicio*) ello con si incidencia en la fase de ejecución.

La investigadora realiza un énfasis en cuanto a los despidos y la supresión de los salarios y la desvalorización de las indemnizaciones, de los días trabajados por todos los años de servicio de los obreros, ahora bien, en los casos de improcedencia de la demanda realizada, se extinguirá el salario de tramitación, sucederá que el financista, eligiera el despido, y esta figura obligara a que se le compense con sumas de dinero, hasta que se le busque otras formas de poner fin laboral con los trabajadores. Y esto ha llevado que muchos de los empresarios procedieran a despedir a sus trabajadores fundamentando, pretextos de organización, producción de la empresa y finalmente liquides económica, consecuentemente produciendo excesiva carga laboral en los tribunales. Es así que el expediente de regulación de empleo (ERE) ha cogido fuerza en la legislación española ya que con la reforma procesal en la ley trece del dos mil nueve, del mes de noviembre, juega un papel importante el especialista judicial mediante los decretos que emiten en los tribunales, permitiendo que este sea el que

impulse las garantías constitucionales y aplicando los elementos esenciales del derecho al trabajo.

Antecedentes Nacionales

Según Balcázar (2017) realizó la investigación: *la desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el distrito judicial de lima*. Para obtener el grado de abogado, investigación realizada en la universidad Cesar Vallejo de lima Perú. La investigación fue cuantitativa básica descriptiva, no experimental, a su vez el tipo de diseño es transaccional, correlacional causal. La investigación concluye en la relación entre las variables desnaturalización de los contratos y la variable despidos arbitrarios concluyendo que existe una alta relación entre estas, por otro lado, la prueba de hipótesis, del cuadro de ANOVA, el grado de significancia, por lo tanto se acepta la hipótesis general propuesta H1. La desnaturalización de los contratos, inciden en los despidos arbitrarios en el distrito Judicial de lima. La investigación que se efectuó, detalla que existe una relación con referencia a los despidos arbitrales, con la desnaturalización de los contratos celebrados, con los contratos temporales y se determinó que estos contratos temporales inciden en los despidos arbitrarios, que se efectuaron en la población materia de estudio. Podemos señalar que efectivamente la legislación laboral ha abarcado numerosas sentencias por desnaturalización de contratos por varios supuestos y uno de ellos es los contratos temporales, ya que en la realidad la forma del desempeño laboral que efectúa el individuo concertado con este tipo de contrato y por las labores que desempeña así como su continuidad laboral, habiendo culminado el tiempo del contrato, terminaran desnaturalizando dichos contratos y que nuestra legislación protege los derechos de los trabajadores, y que todo trabajador puede acceder fácilmente a un juzgado

de trabajo sin la necesidad de formular una demanda de amparo ya que contamos con la nueva ley procesal del trabajo, vigente desde el 2011.

Según Mamani (2018) realizó la investigación: *desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del ministerio público, 2017*. Para optar el título de Abogado, investigación realizada en la universidad Autónoma del Perú – Lima Perú. La investigación fue cuantitativa, de tipo descriptivo simple. La investigación concluye en lo siguiente. 1ro las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicio en el personal del ministerio público en el año 2017, fueron determinantes: en la subordinación, simulación del contrato y la configuración de los elementos esenciales de un contrato de trabajo; la prestación de servicios, subordinación y remuneración. 2do. Consecuencias de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, es el nacimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y el ingreso irregular del personal. La investigación de este trabajo realizada por Mamani, dio inicio por la naturaleza esencial del contrato de trabajo, siendo la asistencia de trabajo personalizado, la subordinación y la remuneración. La asistencia de trabajo personalizado nos da entender, que el trabajo a realizar debe ser de manera directa y no ser elaborada por otro, por ejemplo: si Ana es contratada para cumplir labores dentro de una empresa, no puede venir la hermana u otra persona a cubrir el turno de Ana. Sobre la subordinación, cuando se habla del sometimiento, nos referimos a que existe un jefe inmediato y un control estricto de trabajo, es decir al momento de hacer el ingreso al trabajo debe de existir un marcado o cuaderno donde se registre el ingreso y salida del trabajador.

Existe diferencia de un contrato de carácter civil y el contrato de trabajo, en el contrato civil se puede realizar de acuerdo como lo requiere el trabajador, es decir el trabajador dispone de

su tiempo, mientras que en el contrato de trabajo se debe de cumplir un horario establecido por el empleador. Y por último la remuneración, cuando mencionamos del salario nos referimos a la contraprestación económica que percibe el trabajador por una determina labor, si bien es cierto que en los tipos de contratos existe la contraprestación económica, es en el contrato de trabajo, que, si no reviste de igualdad al momento de recibir la suma económica, esta será causal de la desnaturalización del contrato. Asimismo, la investigación trata sobre la simulación o encubrimiento de los contratos, el contrato de trabajo, el cual es un acto jurídico que la normatividad señala y debe de cumplirse en conformidad con el código procesal civil de aplicación supletoria a los procesos laborales, en este orden de ideas señalamos que, si el contrato incumple con estas formalidades (simulación de contrato), este caerá en los tribunales solicitando su desnaturalización.

Según Reátegui (2018) realizo la investigación: *Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de plazo fijo en los trabajadores del Poder Judicial – Distrito Judicial de San Martin Tarapoto, periodo 2013-2014*. Para obtener el título profesional de Abogado. Investigación realizada en la universidad Cesar Vallejo de Tarapoto - Perú. La investigación fue cuantitativa de tipo descriptiva básica, experimental. La investigación concluye en que, si existe desnaturalización de contratos en el Poder Judicial, distrito judicial de San Martin. Tarapoto. Respecto a esto se tiene que del 100% de la población encuestada, el 30%, es decir, de 9 encuestados manifiestan que existe desnaturalización de contrato, cuando no existe la renovación de contrato a un plazo establecido, el 40%, es decir, 12 trabajadores manifiestan que se desnaturaliza un contrato cuando contratan para un determinado puesto de trabajo y que realizan otro, a diferencia del 13%, es decir, 4 trabajadores que considera que se desnaturaliza un contrato cuando percibe un salario menor

al trabajo que realiza, y un 17%, es decir, 5 trabajadores que manifiestan otras causas de desnaturalización de contratos de trabajo.

Existe el cuadro de asignación de personal (CAP), para determinado puesto laboral que se desempeña dentro de la institución (Poder Judicial) y por consiguiente está establecidas cada una de las plazas ya sean administrativas o jurisdiccionales. Entonces cuando manifiesta el encuestado que un 17% de los encuestados, manifiestan que existen otras formas de desnaturalización de contratos, dentro del poder judicial como, por ejemplo; cuando el reconocido del puesto delegado, no llegara a reincorporarse feneció en el tiempo que la ley señala y que el transeúnte continúe en la ocupación o cuando el servidor demuestra un fraude o simulación a lo que la ley y la normatividad vigente así lo señale. Debemos de señalar que el poder judicial a nivel nacional en todas sus cortes superiores e incluidas la corte Suprema de la Republica, cuentan con los tres regímenes laborales a contratar personal dependiendo de las circunstancias y formalidades que señale la ley, las cuales son D.L. 728, D.L. 276 y el D. L 1057 (CAS). Según Terreros (2017) realizo la investigación: Desnaturalización de contratos de trabajo a plazo determinado en las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, periodo mayo 2016 mayo 2017. Para obtener el Título profesional de Abogado, investigación realizada en la universidad Peruana los Andes – Huancayo Perú. La investigación fue cuantitativa, de nivel descriptiva, no experimental. La investigación concluye que de acuerdo al artículo No 77 del D.S. 003-97-TR se establece las condiciones para una posible desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad, mediante la investigación realizada se puede constatar que los trabajadores de la empresa Ransa Comercial S.A y Neptunia S.A. están siendo vulnerados sus derechos a la estabilidad laboral, siendo la regla general y como excepción los contratos modales.

La investigación que realizó Terreros, describe en el desenlace de su investigación, en aprobación con el art. 77 del D.S.003-97-TR, encajarían dentro de los cuatro supuestos que la norma señala, los trabajadores de las empresas, Ransa S.A. y la empresa Neptunia S.A, ahora bien, las generalidades de este tipo de contratos sujetos a modalidad, consiguen celebrarse por cuanto las necesidades o la demanda del incremento laboral sea solicitado o cuando las manufacturas de la empresa sean mayores, es decir que incrementa su demanda, y ello deviene a la necesidad del servicio solicitado y puede ser de naturaleza accidental o temporal, excepto aquellos contratos que tienen naturaleza discontinua o de periodo fijo, ya que por su característica pueden ser de manera permanente.

Ahora bien, quienes pueden celebrar los contratos sujetos a modalidad, todas aquellas entidades u organismos de estado o empresas privadas, cuyos servidores que se encuentren sometidos al régimen de la actividad privada, teniendo en vigilancia en estos casos aquellas condiciones o aquellas restricciones por normatividad individualizadas se establezcan. Y los requisitos para estos modelos de contratos, que por obligatoriedad deben de ser por escrito y con tres copias, correspondiendo de consignar en forma clara su permanencia, así como los principios u objetivos concluyentes de aquella contratación, así como además de ellos la formalidad de que ley señala

2.2. En ese sentido, en el nuevo proceso laboral, ya no es plausible como si se hacía en el pr **BASES TEÓRICAS**

2.2.1. Procesales

Podemos definir al proceso como el conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen; y que tiene como finalidad dar solución al litigio

planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basado en los hechos afirmados y probados y en el derecho aplicable (Gaceta Jurídica). Como ya lo ha precisado este Tribunal en constante jurisprudencia, el derecho al debido proceso comprende, a su vez, un haz de derechos que forman parte de su estándar mínimo. Entre estos derechos constitucionales, especial relevancia para el presente caso adquieren los derechos de razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad y motivación de las resoluciones. Es por ello, que este Colegiado considera que el acto de la administración mediante el cual se dispone el pase a retiro por renovación de cuadros de los oficiales de las fuerzas armadas y, por tanto, también de oficiales de la Policía Nacional del Perú, debe observar las garantías que comprenden el derecho al debido proceso (Exp. N° 0090-2004-HC/TC.F.J.25).

2.2.1.1. El Proceso Laboral ordinario.

2.2.1.1.1. Conceptos.

Néstor de Buen (2010) señala que: “El juicio ordinario laboral podría ser calificado del juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. En realidad es un procedimiento de carácter general, quiere decir, preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial”.

De lo anterior conviene comentar que el procedimiento ordinario laboral busca ser la “regla” en la resolución de los conflictos laborales, por atender a conflictos jurídicos, tanto individuales como colectivos. Al respecto, y visto desde el punto de vista práctico, este procedimiento es el que tiene mayor cantidad de asuntos en las juntas de Conciliación y Arbitraje, representando la mayor carga de trabajo para éstas.

La Ley N° 29497, la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pretende ser una herramienta eficaz para resolver los conflictos jurídicos originados por la prestación de servicios de carácter personal. No solo tiene por objetivo corregir los problemas de la normativa actual, sino que es un cambio fundamental con respecto a lo que estamos viviendo; para ello hemos seguido el camino que otros países ya han recorrido cuyas experiencias han servido para la formulación de la ley.

La nueva ley profundiza la oralidad y el rol protagónico del juez en el proceso, impidiéndole una actitud pasiva y, más bien, motivándolo a tomar las riendas del proceso, evitando dilaciones injustificadas y, sobre todo, creando el espacio necesario para conocer la verdad que ya no estará escondida bajo kilos de papel.

Los efectos positivos de la aplicación de la ley podrían ser inmediatos: procesos céleres y cortos en los que los litigantes obtendrán una respuesta rápida; una mayor confianza en el juez, cuya actuación es también más visible que la actual; se evitarán las demandas injustificadas y los retrasos irrazonables en el cumplimiento de las normas sustantivas laborales aprovechando la demora en el procesos judiciales; la promoción de las soluciones conciliadas, además de encaminar la actuación de todos los que intervienen en el proceso dentro de la legalidad y los principios éticos

2.2.1.1.3. Etapas de un proceso ordinario laboral

1. La calificación y admisión de la demanda

En este tipo de proceso una vez admitida la demanda se debe citar a las partes a audiencia de conciliación entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de su calificación y Admisión. La resolución que emite el Juez esta etapa postulatoria debe disponer:

- La admisión de la demanda
- La citación a las partes a la audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.
- El emplazamiento al demandado para que acuda a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y su anexos.

2. Desarrollo de la Audiencia de Conciliación

Acreditación de las partes: La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. La acreditación de las partes constituye el acto formal, propio del nuevo modelo procesal laboral, en el que toma relevancia el principio de oralidad, con similares características que la acreditación efectuada en el Proceso Penal, a la luz del Nuevo Proceso Penal regulado en el Dec. Leg. 957. En esta etapa, las partes o sus apoderados indican sus generales de ley (nombres y apellidos, N° de DNI, domicilio real, etc.), luego se acreditan los abogados con sus nombres y apellidos completos, número de Colegiatura, Domicilio Procesal, Correo Electrónico y número telefónico de contacto.

- **Casos de inasistencia:** Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.

- **Conclusión provisional del proceso**

Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

- **Etapa conciliatoria y activa participación del juez**

El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. La Conciliación Judicial, debe ser entendida como un mecanismo auto-compositivo de solución de conflictos laborales con intervención de un tercero (conciliador o juez) quien busca acercar a las partes para que lleguen a un acuerdo, teniendo la facultad de proponer fórmulas que den término a las controversias De acuerdo a José María Videla del Mazo, es aconsejable que la conciliación y los otros mecanismos alternativos se efectúen antes de la etapa judicial cuando no se tenga que interpretar normas legales o complejos antecedentes jurisprudenciales.

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el juez tiene un rol protagónico en el proceso, pero, éste no debe ser extralimitado, lo que implica que su actuación se circunscribe a la observancia del principio de legalidad, y en la etapa conciliatoria, cuidar que las partes y sobre todo la más débil de la relación laboral (trabajador), *no renuncie a sus derechos reconocidos por la Constitución y la ley*, pretextando la solución inmediata al conflicto laboral. Ello en razón que el nuevo texto procesal prevé la posibilidad de accionar en los casos citados (Art. 16°), sin la necesidad de abogado patrocinador.

- **Suspensión del proceso con fines de conciliación**

Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes.

- **El acuerdo en la conciliación**

Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.”

- **Continuación de la audiencia por no haber prosperado la conciliación**

En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

- **Alegatos y Sentencia, en caso de reclamaciones de puro derecho**

sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

3. Audiencia de juzgamiento

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

- **La etapa de confrontación de posiciones**

La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda. Haciendo un símil con el Nuevo Modelo Procesal Penal, esta etapa es la que se conoce como alegato de apertura. Las partes realizan un resumen sucinto de las pretensiones demandadas, como *proposición fáctica* de lo que se probará en el desarrollo del proceso. Por su parte el demandado de las razones objetivas que a su juicio contradicen la demanda.

- **Etapa de actuación probatoria**

La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

- El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución

judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.

- El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesarios de actuación probatoria.
- Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.
- El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.
- Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la *inspección judicial*, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda.
- La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

- La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Conforme al Art. 21 de la Ley 29497, la oportunidad para ofrecer los medios probatorios es únicamente en la demanda y contestación. Extraordinariamente, pueden ofrecerse hasta el momento previo de la actuación probatoria, en los siguientes casos:
 - referirse a hechos nuevos y
 - Hubiesen sido conocidos u obtenidos posteriormente.

4. Los alegatos y la sentencia

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad. En los alegatos de clausura o de cierre del proceso, se deben fundamentar las conclusiones a las que se ha llegado como consecuencia de la actividad probatoria, es decir que pretensiones han sido probadas y deben ser amparadas por el Juez, las que deben estar en correspondencia con la proposición fáctica efectuada en el alegato de apertura. En esta etapa se deben establecer las proposiciones probatorias y las

proposiciones jurídicas que amparan las pretensiones. Ejemplo: está probado que, o ha quedado acreditado. Y tiene su amparo legal en... ejemplo: caso indemnización por despido arbitrario Art. 38° del D.S. N° 003-97-TR

2.2.1.1.3 Principios del derecho laboral ley 29497.

La legislación laboral (2015) afirma. Artículo I sobre los Principios del proceso laboral, se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

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

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

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

- **El principio de oralidad**

No debemos entender que se ha proscrito la escritura. Por ello será más prudente señalar que las formas de los actos procesales son predominantemente orales. El diálogo y la relación frontal del juez con las partes ayudan a desentrañar misterios que los papeles a veces esconden. Por oralidad se entiende al conjunto de caracteres del procedimiento en donde predomina lo hablado sobre lo escrito. Está fehacientemente ligado a los principios de inmediatez, concentración, sencillez e incluso celeridad, los cuales se encuentran presentes en el momento en que el juez recibe las declaraciones de las partes, testigos, apreciación de los medios probatorios de manera directa, por cuanto se desarrolla en una sola audiencia varias diligencias, permitiendo una apreciación conjunta. (p.425).

- **Principio de inmediación**

El juez es el único que debe dirigir y conocer todos los actos procesales. Prohibición legal de delegar la conducción de los actos procesales por parte del juez. Exigencia de que el juzgador se haya puesto en contacto directo con las

demás personas que intervienen en el proceso Se busca dar una garantía real y efectiva al desarrollo del proceso y elevar los niveles de certeza y confianza en el usuario La intermediación del juez laboral en las audiencias, La intermediación del juez laboral en el tema prob

atorio, Intermediación en la sentencia artículo 12 inciso 1 de la ley 29497 señala que las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa. El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa. Concluido los alegatos, el juez en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta minutos, conocer a las partes el fallo de su sentencia. (p.426).

- **Principio de concentración**

Los trámites procesales deben evitar la dispersión El proceso laboral reunirá en actividades procesales unitarias muy numerosos y variados actos procesales, que se suceden los unos a los otros sin solución de continuidad y sin plazos ni términos de tiempo que los separen, busca evitar retardos innecesarios Necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias para garantizar la continuidad y unidad de los actos que componen la Litis. (p.426)

- **Principio de celeridad.**

Los trámites procesales deben realizarse con rapidez El proceso laboral se deben obligación de respetar los plazos establecidos, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible. La rapidez no

puede ir en detrimento del comportamiento diligente. El juez atiende este postulado cuando cumple con los términos o plazos dispuestos en la norma procesal. Artículo 34° inciso 6 de la Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial es deber de los jueces "observar los plazos legales para la expedición de resoluciones y sentencias, así como vigilar el cumplimiento de la debida celeridad procesal.(p.427)

- **Principio de la economía procesal**

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. Equivale a lograr una actuación dentro de los fines principales de la norma; pero sin afectación al debido proceso. Lo que demanda en el juzgador un tacto y manejo especial de situaciones procesales.

- **Principio de veracidad.**

Como lo señalan VINATEA y TOYAMA, en virtud a este principio la NLPT está enfocada a que el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo; y esto no es más que una manifestación de que el proceso laboral no es uno formalista, sino analista; la finalidad sería conseguir la verdad real de los hechos invocados, oportunamente, por las partes. Esto bajo el entendido que, la sentencia que no se asiente en la realidad será una sentencia formal, injusta; en cambio, la sentencia que se base en la realidad, será una sentencia justa. Entonces, hoy en día, es indiscutible que el juez laboral tiene una necesidad prevalente de resolver sobre la verdad real y no sobre la verdad formal. Sin embargo, en la búsqueda de esa verdad real el juez también debe ponderar la búsqueda de eficiencia del

proceso oceso bajo la vigencia de la Ley No 26636 ordenar indiscriminadamente pruebas de ocio para obtener los datos fácticos faltantes porque las partes no lo aportaron, pues de hacerlo lo que está permitido por la Ley N° 29497 en supuestos excepcionales se convertiría en una mala práctica que enviaría un mensaje equivocado a las partes, quienes ya no se preocuparían por construir una defensa eficiente desde el inicio del proceso, pues saben que a lo largo del camino van a encontrar a un juez que orientado por esa búsqueda de la verdad real, no tendrá reparos en sustituir sus cargas probatorias.

Principio aplicables al derecho laboral peruano

El Tribunal Constitucional, mediante la sentencia recaída en el expediente 008-2005-AI, aclaró que los principios del derecho laboral pueden definirse como: [...] aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas.

Como admite el Tribunal, los principios tienen una naturaleza normativa, pero que influye en la solución de conflictos de las normas.

- **Principio protector:** Que los principios que informan a nuestro sistema legal participan de una escala axiológica que impregna el Estado de Derecho; en el

ámbito de las opiniones doctrinarias se destaca como principio superlativo el tuitivo en materia laboral, constituyéndose como uno de protección al trabajador que en la mayoría de casos en que se controvierten los derechos laborales viene a ser la parte más débil de la relación de trabajo frente al estatus que le corresponde al empleador. Casación 2120-2003, Huánuco.

- **Primacía de la realidad:** [...] en aplicación del principio de primacía de la realidad, los hechos prevalece sobre las formas y apariencias del contrato civil con el que se pretendía encubrir una relación laboral; siendo esto así, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que el actor solo debió ser despedido por comisión de falta grave; en consecuencia, la emplazada, al haber despedido al demandante sin haberle expresado la existencia de una causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral, ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, pues lo ha despedido arbitrariamente. **Exp. 3146-2012-PA.**
- **Principio de razonabilidad:** Octavo: Aunado a ello, se debe tener presente que el procedimiento de despido debe analizarse, entre otros, utilizando el principio de razonabilidad, que se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no

dejar de lado, la razón de ser del despido, configurándose por la falta grave incurrida por el trabajador. **Casación 3090-2015, Cusco.**

- **Irrenunciabilidad de derechos:** El principio de Irrenunciabilidad niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. Este principio busca evitar que el trabajador apremiado por la necesidad de conseguir o continuar con el empleo, acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones que vulneren sus derechos laborales, volviendo ineficaz la protección que la legislación le concede. **Casación 8571-2017, Pasco.**
- **Principio de continuidad:** En virtud del principio de continuidad, el contrato de trabajo que es de tracto sucesivo, esto es, que perdura en el tiempo, se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso puedan alterar tal carácter, por lo cual este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la recomposición jurídica, de la relación de trabajo como si esta nunca se hubiese interrumpido determina no solo el derecho del trabajador a ser reincorporado al empleo sino también a que se le reconozca todos aquellos derechos con contenido económico cuyo goce le hubiese correspondido durante el periodo que duró su cese de facto, pues de no acarrear ninguna consecuencia constituiría una autorización tácita para que los empleadores destituyan indebidamente a sus trabajadores quienes no solo se

verían perjudicados por la pérdida inmediata de sus remuneraciones y beneficios sociales, sino que también se afectaría su futura pensión de jubilación. Casación 2144-2005-Lima.

- **Principio de buena fe:** Su acepción objetiva es la que adquiere mayor relevancia en la ejecución del contrato de trabajo, al tratarse de una relación jurídica personal y de duración continuada que exige de los sujetos intervinientes (empleador y trabajador), un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee. En función de este principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues como señala el extinto jurista profesor Plá Rodríguez: El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para e debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fé. Casación Laboral 6503-2016, Junín.

2.2.1.1.4. La audiencia

2.2.1.1.4.1. Concepto

Machicado (2009) afirma: La audiencia en el proceso, es el acto procesal oral y de probanza de los extremos de la demanda, a través de declaraciones audibles que se

constituirán en prueba para la resolución. La audiencia es pública y dirigida por el juez (p.32)

2.2.1.1.4.2. Plazos y clases de audiencia en el proceso ordinario laboral.

Este proceso se inicia con la presentación de la demanda, la cual, siempre, debe ser escrita. El auto admisorio de la demanda se modificara al demandado o demandados personalmente, a quien se le entrega copia de la demanda, autenticada por el secretario, para el respectivo traslado. Días hábiles para contestar la demanda. El demandando tiene un término de seis (6) días hábiles para contestar la demanda. Dentro de dicho lapso también podrá proponer demanda de reconvención, siempre que el juez sea competente para conocer de esta. Vencido el término para responder a la demanda, el juez, a través de auto dictado fuera de audiencia, señalará fecha y hora para que las partes comparezcan en audiencia pública, que se denominará de conciliación. Si hubiere conciliación, se terminará el proceso. Si ésta fuere parcial, se seguirá la actuación respecto de las pretensiones no conciliadas .Si no hubiere conciliación, o ésta fuere parcial, se declarará precluída esta etapa y acto seguido se pasará a la primera audiencia de trámite, en la que podrán presentarse cualquiera de las situaciones ya planteadas: corrección de la demanda por el Antes de terminar la audiencia el juez señala hora y fecha para efectuar lo siguiente:

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

Cuando el juez haya probado que constituyan excepción, se reconoce en la sentencia salvo las prescripción, compensación y nulidad relativa, La sentencia debe contener condenaciones en concreto, ya en el procedimiento laboral no son aplicables las condenas abstractas. (privacidad & cookies, 2016 p.15)

2.2.1.1.4.3. La audiencia en el proceso judicial de estudio.

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

2.2.1.1.5. Puntos controvertidos en el proceso laboral

2.2.1.1.5.1 Concepto.

Dentro del marco normativo del artículo 471 del Código Procesal Civil, los puntos controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto

o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda (Coaguilla, s/f).

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

2.2.1.1.5.2. Identificación Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Los puntos controvertidos determinados fueron:

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

2.2.1.1.6. Sujetos del proceso

2.2.1.1.6.1. El Juez

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

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

2.2.1.1.6.2. Las partes

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

2.2.1.1.6.2.1 Demandante

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

2.2.1.1.6.2.2 Demandado

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

2.2.1.2. La Prueba

2.2.1.2.1. Concepto.

Lo definimos como “la actividad de las partes procesales dirigida a ocasionar la evidencia necesaria para obtener convicción del Juez o Tribunal decisor sobre los hechos por ellas afirmados, intervenida por el órgano jurisdiccional bajo la vigencia de los principios de contradicción, igualdad y de las garantías constitucionales tendentes a asegurar su espontaneidad e introducida en el juicio oral a través de medios lícitos de prueba”.

De la definición transcrita se desprende que la prueba es esencialmente un acto de parte. Es, en efecto, a las partes procesales a las que incumbe no sólo introducir en el proceso unos hechos determinados, sino también su ulterior acreditación mediante el uso de unos medios de prueba previamente propuestos. En casi todas las doctrinas, la prueba es la demostración de la verdad de un hecho, relacionados por los medios legales (medidas legítimas), para demostrar la verdad legal de un hecho (Rodríguez, 1995, p.379).

2.2.1.2.2. El objeto de la prueba

Nos define, Rodríguez (1995) El objeto o finalidad de la prueba no es otro que formar la convicción del Juez o Tribunal en lo que respecta a la verdadera existencia de los hechos introducidos en el debate a través de los escritos de acusación, así como en lo referente a la participación del acusado en tales hechos. precisa que el objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho. Es decir, para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho. Que la palabra carga no tiene un origen definido, se introduce en el proceso judicial con un significado similar al que tiene en el uso cotidiano, como obligación. La carga, entonces, es un accionar voluntario en el proceso para alcanzar algún beneficio, que el accionante considera en realidad como un derecho.”

2.2.1.2.3. Valoración de la prueba

Los autores suelen hablar del sistema de las pruebas legales en oposición al de la libre apreciación, denominado también de la apreciación razonada. Pero por pruebas legales se entiende lógicamente el señalamiento por ley de los medios admisibles en los procesos, sea en forma taxativa o permitiendo la inclusión de otros, a juicio del juez, en oposición

a la prueba libre, que implicaría dejar a las partes en libertad absoluta para escoger los medios con que pretenden obtener la convicción del juez, respecto de los hechos del proceso. (Rodríguez, 1995, p. 168).

2.2.1.2.4. La carga de la prueba

Dentro del derecho procesal laboral, existe un principio denominado la redistribución de la carga de la prueba, el cual establece que la parte patronal es a quien le corresponde aportar la prueba para demostrar lo incierto de los alegatos de su contraparte. Esto surge debido a que dentro de la relación obrero patronal, es el empleador quien tiene la mayor facilidad de tener acceso a los datos y la documentación de todas las incidencias. La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, ha sido clara al indicar que la demanda en sí misma, se presume verdadera y que el demandante está exonerado, en lo esencial, de probar sus afirmaciones y por lo tanto, si la parte patronal no demuestra lo contrario, probablemente el resultado del juicio no sería el más positivo a sus intereses. Dicha excepción principalmente la encontramos en que es responsabilidad de la parte trabajadora demostrar la existencia de la relación laboral y todas aquellas situaciones en las que se pretende una circunstancia excepcional (ej. Trabajar jornada extraordinaria, feriados o también días de descanso) dentro de la relación laboral y que no fueron debidamente remuneradas. (Mario López Fonseca (2016)

Lo anterior demuestra algún grado de equilibrio, ya que no existe una liberación absoluta a los deberes procesales de la parte trabajadora en estos casos. Sin embargo, también dicha regla tiene su excepción, ya que si el trabajador indica que las situaciones presuntamente excepcionales representaron una situación permanente, se invierte la carga

de prueba y entonces, es el empleador quien debe demostrar que no es cierto lo dicho por el trabajador o bien, que se pagaron de esas situaciones excepcionales. Para esto, resulta imperativo se documente lo mejor posible de todas las incidencias dentro de la relación con sus trabajadores, desde el proceso de reclutamiento hasta la finalización del vínculo contractual, para tener un debido respaldo para ser utilizados de ser necesarios en un proceso judicial. (Mario López F. 2016)

2.2.1.2.5. Las pruebas en la sentencia examinadas

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

- **Clases de documentos**

Los documentos determinados fueron”:

Del demandante:

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

Del demandado:

Documentales:

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

2.2.1.6. La sentencia

2.2.1.6.1. Concepto

Según la opinión de (Hinostraza, 2016) afirma. Que la sentencias: “una resolución jurídica, es aquella, sea de carácter administrativa o judicial, que pone fin a un conflicto mediante una decisión fundamentada en el orden legal vigente. La sentencia es el acto jurídico procesal emanado del juez y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso e impidiendo su reiteración futura (p. 89).

2.2.1.6.2. La sentencia en la ley procesal laboral

Art. 31°.-Contenido de la sentencia El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia de derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso que la declare fundado total o parcialmente,

indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente sobre los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos. El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia. (Priori, 2011, p. 180)

La claridad en la resolución judicial

La claridad según el autor. León (2008) afirma. “La Claridad es otro de los criterios normalmente ausentes en el razonamiento jurídico local. Consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal. La claridad supone encontrarse en el marco de un proceso de comunicación donde el emisor legal envía un mensaje a un receptor que no cuenta necesariamente con entrenamiento legal. De hecho, en el marco del proceso disciplinario, el funcionario de control que emite una decisión la dirige a un receptor entrenado en derecho, un funcionario de la administración de justicia. Sin embargo, por la relevancia que normalmente adquiere esta actividad en el ámbito

público, normalmente estas decisiones son comentadas en los medios de opinión pública o son directamente publicadas por la administración. En consecuencia, el receptor termina siendo no sólo el magistrado o auxiliar involucrado, sino también el gran público. Por ello, el lenguaje debe seguir pautas para que el receptor no legal logre la comprensión del mensaje (p.19)

2.2.1.6.3. La motivación en la sentencia

La exigencia de motivación supone que el juez muestre cuál es el camino (método) recorrido para arribar a una decisión entre las muchas posibles. Igualmente, la fundamentación facilita un rastreo aproximado sobre cuáles fueron las motivaciones externas, y en lo posible internas, que llevaron al juez a elegir, por eliminación o por grados de aceptabilidad, entre las varias opciones de decisión en competencia. Para empezar con un análisis sobre la motivación de la sentencia se requiere de una explicación sobre lo que se entiende por motivación y lo que se entiende por sentencia, Es así, que encontramos que la sentencia es un tipo de resolución judicial, entendida como un acto del juez por medio del cual se declara el efecto en derecho que la ley hace depender de cada supuesto fáctico. El Código de Procedimiento Civil consagra que la sentencia es la que decide, sobre las pretensiones de la demanda o las excepciones que no tengan el carácter de previas, cualquiera que fuere la instancia en que se pronuncien, y las que resuelvan los recursos de casación y revisión. Es decir, la sentencia como manifestación jurídica, es la voluntad plasmada de la solución de una causa en su fondo mismo

y pre Cuando un juez se representa para sí una gama de soluciones posibles y de entre ellas (Villamil, 2004, p.30).

Elige una, su trabajo en solitario tiene la pretensión de ser presentado posteriormente a un auditorio. En ese esfuerzo está formulando o identificando cuáles son las salidas razonables para un caso, esto es, cuáles son los desenlaces admisibles y, en esta tarea, está buscando la adhesión de un auditorio (Perelman) para no decidir arbitrariamente. Al construir ese repertorio, el juez está asumiendo que son esas y no otras las soluciones posibles; pero al optar por esa elección, seguramente, puede estar dejando de considerar otras opciones por inadvertencia o porque deliberadamente fueron excluidas en atención a las consecuencias o incomodidades que pudieran ofrecer, lo cual merece reproche y descalificación, pero que puede quedar impune si no se emiten siquiera señales del camino seguido por el juez para arribar a la decisión. Se hace referencia a que las dificultades de motivación, nacidas de la complejidad del asunto o de las limitaciones del argumentador, lo pueden llevar a eliminar conscientes decisiones posibles, pero de difícil argumentación o que requieren compromiso o desgaste político (Villamil, 2004, p.31).

Estructura de la sentencia

Según León Pastor (2008), autor del Manual de Resoluciones Judiciales, ubicada por la AMAG, se observa lo siguiente:

La parte expositiva, contiene todo lo concerniente al proceso como son las generales de identificación de las partes, la pretensión, el juzgado, número de

expediente entre otros datos importantes que identifican y lo hacen diferentes de otros procesos a una demanda. (León Pastor, 2008, p.16)

La parte considerativa, contiene el análisis de la cuestión en debate; puede adoptar nombres tales como “análisis”, “consideraciones sobre hechos y sobre derecho aplicable, razonamiento, entre otros. (León Pastor, 2008, p.16).

La parte resolutoria, ¿señala de manera precisa la decisión correspondiente?

- ¿La resolución respeta el principio de congruencia? (p.18) supone, igualmente, el agotamiento de un proceso.

2.2.1.6.4. Concepto de motivación

La **motivación** es lo que explica por qué las personas o los animales inician, continúan o terminan un cierto comportamiento en un momento determinado. Los estados motivacionales se entienden comúnmente como fuerzas que actúan dentro del agente y que crean una disposición para participar en un comportamiento dirigido a un objetivo. A menudo se sostiene que los diferentes estados mentales compiten entre sí y que solo el estado más fuerte determina el comportamiento. Esto significa que podemos estar motivados para hacer algo sin hacerlo realmente. El estado mental paradigmático que proporciona motivación es el deseo. Pero puede que varios otros estados, como las creencias sobre lo que se debe hacer o las intenciones, también proporcionan motivación. Se han propuesto varias teorías opuestas sobre el contenido de los estados motivacionales. Se conocen como *teorías de contenido* y pretenden describir qué objetivos motivan a las personas normalmente o siempre.

Según Abraham Maslow y la teoría ERG, por ejemplo, postulan que los seres humanos tienen ciertas necesidades, que son responsables de la motivación. Algunas de estas necesidades, como la de comida y agua, son más básicas que otras, como la de respeto por parte de los demás. Según este punto de vista, las necesidades superiores solo pueden proporcionar motivación una vez que se han satisfecho las necesidades inferiores. Las teorías conductistas tratan de explicar el comportamiento solamente en términos de la relación entre la situación y el comportamiento externo y observable, sin referencia explícita a los estados mentales conscientes.

2.2.1.3.5. La motivación de los hechos

La Motivación de los Hechos Requisitos de la hipótesis narrada en la sentencia: explique los hechos de la causa de una manera consistente, coherente y sea verdadera contraste con las pruebas que intentan confutarla, de las diversas posibles, sea la más coherente, es decir, la que mayor número de circunstancias logre explicar y la que mejor explique los hechos Deben tenerse en cuenta las exigencias institucionales VALORACIÓN CONJUNTA DE LA PRUEBA Y COHERENCIA NARRATIVA, VALORACIÓN CONJUNTA DE LA PRUEBA Y COHERENCIA NARRATIVA Art. 172 CPP: "...y está en la obligación de explicar las razones por las cuales les otorga determinado valor, con base a la apreciación conjunta y armónica de toda la prueba" La valoración conjunta de la prueba tiene por objeto construir una historia que sea internamente consistente y congruente respecto de los hechos.

2.2.1.6.5. La motivación de los fundamentos de derecho.

Desde el punto de vista deóntico, específicamente desde el punto de vista del "deber-ser jurídico", la motivación de las resoluciones judiciales constituye un deber jurídico, instituido por la norma jurídica de máxima jerarquía en el ordenamiento jurídico nacional. La demostración del aserto precedente está dada por la prescripción prevista en la parte pertinente del Art. 233 de la Constitución Política del Perú. Su finalidad es servir como una de las "garantías de la administración de justicia". De modo que, concretizada que fuere el supuesto de tener que expedir una resolución judicial, el Juez que la debe expedir asume, ipso jure, el deber de motivarla adecuadamente. Aquella parte de la proposición jurídica constitucional citada es la siguiente: "Artículo 233. Son garantías de la administración de justicia: La motivación escrita de las resoluciones, en todas las instancias, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos en que se sustenta¹, Lamentablemente, en la práctica, es un deber susceptible de ser infringido. Pero, a la vez, es necesario tener presente que la infracción de un deber jurídico trae consigo la correspondiente sanción también, jurídica. En este caso el concepto "motivación" adquiere la categoría de operador deóntico.

Asimismo, a tenor de Taruffo, "una buena motivación debe consistir en un conjunto de argumentos justificativos lógicamente estructurados en grado de formar una justificación racional de la decisión, se puede entonces observar que la motivación también posee una función esencialmente racionalizaste. De hecho, esta lleva a que el juez realice un ejercicio racional y no sólo se base en intuiciones subjetivas no justificables. Si el juez "inteligente" sabe que deberá justificar

racionalmente su decisión, se puede intuir que para llegar a su fallo haga uso de criterios lógicos y racionales, que finalmente deberá plasmar en la motivación de la sentencia”

2.2.1.3.7. El Principio de congruencia en la sentencia

2.2.1.3.7.1. Concepto

Es la regla del derecho procesal, por medio de la cual el juez se obliga a que sus decisiones sean concordantes con los hechos y las peticiones que se hacen en el escrito de demanda. Exista congruencia procesal constituye el principio normativo que delimita el contenido de las resoluciones judiciales que deben proferirse de acuerdo con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por las partes, para que exista identidad jurídica entre lo resuelto y las pretensiones. Así lo determinó la Corte Suprema en la Casación N° 1099-2017 Lima.

En materia del Principio de Congruencia ¿Qué reglas establece el artículo 281 a la hora de proferir sentencias? El inciso 2° del artículo 281 del CGP contempla tres preceptos a seguir por el juez dentro de sus sentencias: (i) no es válido emitir fallos ultra petita, es decir sentencias en las que se condene al demandado por una cantidad superior a la solicitada en la demanda, o sentencias que se conceden más cuestiones de las pedidas. (ii) no se pueden emitir fallos extra petita, o sea, sentencias en donde se condena al demandado en base a pretensiones distintas a las previstas en la demanda. (iii) No se puede proferir sentencias por causas distintas a las invocadas en la demanda.

Además de las reglas acabadas de mencionar ¿Existen otros deberes de congruencia que por parte del juez en sus sentencias?. No se pueden emitir

sentencias por hechos distintos a los previstos en la demanda; tampoco se permiten sentencias en las que el juez reconozca de oficio las excepciones de prescripción, compensación y nulidad relativa; igualmente están prohibidas las sentencias en las que se declaren de oficio excepciones diferentes a las tres acabadas de mencionar, y que no fueron probadas (art. 336 núm. 3 en concordancia con art. 282 CGP).

Los fallos de “mínima petita” es decir sentencias en las que se reconozca menos de lo pedido en la demanda?. En los eventos en que en la demanda hayan hecho ciertas peticiones, de las cuales tan solo se logren demostrar parte de estas, debe el juez reconocer solamente lo que se alcanzaron a probar (art. 281 inc. 3° CGP).

La emisión de fallos contrarios al Principio de Congruencia, configura una causal del recurso de casación (art. 336 núm. 3° CGP) o una propia del recurso de anulación de laudos arbitrales; lo último cuando se trate de procesos de esta especie (art. 41 núm. 9° Ley 1563 de 2012)

2.2.1.3.7.2. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral

En los siguientes eventos las sentencias no deben cumplir con las reglas de la congruencia: Primero, en los procesos de familia, el juez puede fallar extra o ultra petita, cuando sea necesario brindarle protección adecuada a la pareja, al niño niña o adolescente o persona de la tercera edad (párr.1° art.281 CGP). Segundo, en los procesos laborales se

puede fallar extra o ultra petita cuando se traten de ciertas situaciones que le sean favorables al trabajador (art. 50 CPTSS). Tercero, en los procesos en que se protejan los intereses de la comunidad en general. Por último, por regla general, cuando la sentencia que se emita sea totalmente absolutoria (CSJ, Cas. Civ. 2 de febrero de 2009 Exp. 1195 11220 01).

2.2.1.7. Aplicación de la claridad, la sana crítica y l máximas de la experiencia.

2.2.1.7.1. La claridad

La claridad de una sentencia se proyecta en la claridad en el lenguaje. Las sentencias deben contener una redacción clara y explicativa del problema jurídico y su solución, para cumplir con la función comunicativa del lenguaje legal, esto con la finalidad de que la resolución judicial sea comprendida no solamente por juristas sino por todos los ciudadanos.

claridad en la motivación y fundamentación; Debe determinarse de manera clara el criterio conforme al cual se construye la decisión, es decir, informar a los justiciables del razonamiento lógico-jurídico seguido por el Juez para alcanzar tal decisión que debe ser consecuencia de la aplicación e interpretación de la norma al caso concreto. Y la claridad del Juez. El discurso argumentativo del Juez además de apoyarse en la interpretación de las normas jurídicas demuestre un claro conocimiento sobre el contexto social, cultural, económico, etc. de la sociedad actual.

2.2.1.7.2. La sana crítica

En sentido amplio y partiendo de las acepciones que nos da el Diccionario de la *Real Academia Española de la Lengua*, entendemos que la sana crítica es el arte de juzgar atendiendo a la bondad y verdad de los hechos, sin vicios ni error; mediante la lógica, la dialéctica, la experiencia, la equidad y las ciencias y artes afines y auxiliares y la moral, para alcanzar y establecer, con expresión motivada, la certeza sobre la prueba que se produce en el proceso. Si bien los procesos de enjuiciamientos laborales, se explica en el conjunto de normas reguladoras de las fases y momentos procesales, dentro de los cuales, también, se manifiesta la determinación de decisiones sobre la situación jurídica de las personas y los bienes, y la responsabilidad o culpabilidad del procesado (Juicio, propiamente), y todo ello en base al análisis de la prueba. No obstante, ello no impide entender que juzgar, con base al sistema de la “sana crítica” es, también, un arte, por cuanto que debemos partir del entendimiento que, igualmente, el hombre o la mujer que juzga debe tener la virtud o disposición de valerse del conjunto de principio, preceptos y reglas necesarias para juzgar bien; porque al tratarse de una actividad humana que tiene como propósito hacer el bien o por lo menos lo correcto, debe tener, también, una finalidad ético.

2.2.1.7.3. Las máximas de las experiencias.

Las máximas de experiencia son definidas por el Diccionario de Derecho Procesal, como los juicios adquiridos por razón de la experiencia general de la vida o de conocimientos técnicos especiales.

Santo, Víctor, (2016). También se refieren al conjunto de conclusiones empíricas fundadas sobre la observación de lo que ocurre comúnmente y susceptibles de adquirir validez general para justipreciar las pruebas producidas en el proceso. O reglas que contribuyen a formar el criterio del juzgador para la apreciación de los hechos y de las pruebas, son verdades generales obvias, principios abstractos que informan el entendimiento especulativo y el entendimiento práctico en orden a la comprensión de los hechos y sus consecuencias. (Vid. sentencia N° 361 del 25 de julio de 2011, caso: Nancy Jaimes Sánchez y otra contra Carmen Alicia Serrano de Flores y otras).

Una máxima de experiencia por definición es una conclusión empírica fundada sobre la observación de lo que ocurre comúnmente, es decir, un juicio hipotético de contenido general, sacado de la experiencia y tomado de la distintas ramas de la ciencia, por ejemplo, el sol sale por el este; un cuerpo abandonado en el vacío, cae; los frutos maduran en el verano; esto no es un asunto que se deduce de una prueba física ni que deriva invariablemente de la vida cotidiana, por el contrario, las condiciones y modos en que los funcionarios de seguridad ejercen las atribuciones que le han sido encomendadas son circunstancias que deben ser probadas.

2.2.1.8. Medios de Impugnación.

2.2.1.5.1 concepto.

Al respecto nuestro supremo tribunal señalando que: (...) Uno de los derechos que conforman el derecho al debido proceso es el derecho de acceso a los medios

impugnatorios. En ese sentido, es necesario precisar que en la medida en que el derecho al debido proceso no tiene un ámbito constitucionalmente garantizado en forma autónoma, sino que su lesión se produce a consecuencia de la afectación de cualesquiera de los derechos que lo comprenden, dentro del cual se encuentra el de acceso a los medios impugnatorios, un pronunciamiento sobre el fondo en relación con aquel derecho presupone, a su vez, uno en torno al último de los mencionados (...).

Los medios impugnatorios son los instrumentos con que se prueba a las partes a fin de que puedan cuestionar la validez de un acto procesal que presuntamente contiene vicio o error que lo afecta. (Cas. N° 2662-2000-Tacna, El Peruano, 02-07-2001, p. 7335). Las partes no pueden sustituir los medios impugnatorios que la ley franquea por remedios o, recursos de nulidad. Contra el auto de pago, no procede nulidad sino apelación, es decir, que la parte no adecuó el medio empleado al acto procesal que impugna máxime si el recurso de apelación contiene intrínsecamente el de nulidad, conforme lo provee el art. 383 del Código Procesal Civil. (Exp. N° 1188-01, 4ta Sala Civil de Lima, 14/03/02, Ledezma Narváez, M., Jurisprudencia actual, Lima, 2005, T.6, p. 513).

2.2.1.5.2. Clases de medios impugnatorios

- **los remedios**

Según manifiesta Silva Vallejo, J. A. (2007) que los remedios son aquellos a través de los cuales la parte o el tercero legitimado pide se reexamine todo un proceso a través

de uno nuevo o, por lo menos, el pedido de reexamen está referido a un acto procesal. El rasgo distintivo está dado porque el remedio está destinado a atacar toda suerte de actos procesales, salvo aquellos que están contenidos en resoluciones.

Por otro lado, mediante norma legal se establece que, en el artículo trescientos cincuenta y seis del Código Procesal Civil clasifica los medios impugnatorios en remedios, que proceden contra actos procesales no contenidos en resoluciones, y los recursos que proceden contra resoluciones judiciales, en ambos tipos de medios impugnatorios rige el principio dispositivo de la impugnación, en virtud del cual solamente puede conocerse y resolverse una impugnación si es que las partes lo solicitan.

- **Los recursos.**

señalado por Taruffo M. (2002) los recursos, a diferencia de los remedios, se utilizan con exclusividad para atacar a los actos procesales contenidos en resoluciones. La exigencia del establecimiento de medios impugnatorios en el proceso, se deriva de un mandato de orden Constitucional, pero el contenido de este mandato aún tiene ciertas imprecisiones.

señala Cafferata Nores, porque se parte de la indiscutible base de que es posible que las resoluciones jurisdiccionales sean equivocadas y por ello ocasionen un perjuicio indebido a los afectados. Tal posibilidad, que deriva de la falibilidad propia de la condición humana de los jueces, revela la necesidad de permitir un reexamen y eventual corrección de sus decisiones, para evitar la consolidación de la injusticia: esto se viabiliza a través de los recursos.

2.2.2.5.2.1. Clases de recursos

- **La reposición**

El recurso de reposición procede contra los decretos a fin de que el juez los revoque. El plazo para interponerlo es de tres días, contado desde la notificación de la resolución. Si interpuesto el recurso el Juez advierte que el vicio o error es evidente o que el recurso es notoriamente inadmisibile o improcedente, lo declarará así sin necesidad de trámite. De considerarlo necesario, el juez conferirá traslado por tres días. Vencido el plazo, resolverá con su contestación o sin ella. Si la resolución impugnada se expidiera en una audiencia, el recurso debe ser interpuesto verbalmente y se resuelve de inmediato, previo traslado a la parte contraria o en su rebeldía. El auto que resuelve el recurso de reposición es inimpugnabile. Néstor S. (1991). Derecho Procesal Constitucional.

Por otro lado, Gaceta Jurídica (2018), manifiesta lo siguiente:

- El plazo para interponerlo es de tres (03) días contados desde la notificación de la resolución.
- Interpuesto el recurso, si el juez advierte que el vicio o error es evidente, o que el recurso es inadmisibile o improcedente, lo declarará así sin necesidad de trámite.
- **La apelación**

Debe tenerse presente que la apelación es una petición que se hace al Superior jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el interior, por lo que, de advertirse por el Colegio que absuelve el grado de irregularidades en la tramitación del proceso, aun cuando éstas no hayan sido invocadas en la apelación, es facultad del mismo pronunciarse al respecto. (Cas. N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001, p. 7574). Se debe interponer dentro del plazo legal (artículo 367° del CPC). Este plazo, tratándose de apelación contra

sentencias, se establece para cada proceso, contado desde el día siguiente a su notificación (artículo 373° del CPC).

- Proceso de conocimiento: diez (10) días (artículo 478°, inciso 13 del CPC).
- Proceso abreviado: cinco (05) días (artículo 491°, inciso 12 del CPC).
- Proceso sumarísimo: tercer día (artículo 556° del CPC)
- **La casación**

Casación significa anulación, como casar significa anular, viene del vocablo francés Casser. El origen de la casación ocurre en Francia en el siglo XVIII, como resultado de la lucha entre el monarca y los parlamentos que eran órganos judiciales. La actividad casatoria tiene que circunscribirse estrictamente entorno a los fundamentos expuestos por el recurrente, los que deben estar específicamente previstos por la ley, no resultando factible examinar todo el proceso para encontrar officiosamente el quebrantamiento de las normas denunciadas, mucho menos cambiar el fundamento del recurso planteado, ni pronunciarse sobre denuncias que han sido desestimadas en la casación. (Cas.N° 3155-2000-Lima, El Peruano, 02-02-2002, p.8421).

El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, pues sólo procede en aquellas situaciones específicamente establecidas en la Ley, encontrándose el Tribunal Casatorio limitado a las denuncias que se hayan formulado en el mismo y no pudiendo por tanto la prueba. (Cas. N° 1738-2000-Callao. El Peruano, 30-04-2001, p. 7161). El recurso de casación tiene por fines esenciales: a) La correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo. b) La unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia (artículo 384° del CPC).

- **La queja:**

Si bien el artículo 101° del Código Procesal Civil precisa la inimpugnabilidad de la decisión que admite la intervención, solo es aplicable para el caso de la intervención de terceros, mas no para el caso de litisconsorte necesario. Toda norma que restringe derechos debe estar señalada expresamente en la ley, la cual no se aplica por analogía.

Al escrito que contiene el recurso que acompaña, además del recibo que acredita el pago de la tasa correspondiente, copia simple con el sello y la firma del abogado del recurrente en cada una, y bajo responsabilidad de su autenticidad. *Escrito que motivó la resolución recurrida y, en su caso, los referentes a su tramitación.* Es el escrito en el cual ha recaído la resolución respecto a la cual se apela o se interpone recurso de casación y los escritos que se hayan presentado con motivo de dicho escrito. *Resolución recurrida.* Es la resolución contra la cual se ha interpuesto el recurso de apelación o de casación. *Escrito en que se recurre.* Es el recurso de apelación o de casación. *Resolución denegatoria.* Es la resolución denegatoria del recurso de apelación o de casación.

2.2.2.5.3. Recursos de impugnación en el proceso en estudio

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

1. DECLARANDO IMPROCEDENTE la excepción de prescripción extintiva del demandante en LAS PLANILLAS DE PAGO DE TRABAJADORES. CONSENTIDA O deducida por B ;

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

SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

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

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

2.2.3. Sustantivos

2.2.2.1. El contrato de Trabajo.

2.2.2.1 conceptos.

Castillo (2009) define que: Es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de aménidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes. Mediante el contrato de trabajo se crea un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derecho y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollara dicha relación laboral El contrato de trabajo se define como la convención efectuada ente el empleador y empleado por medio de la cual este último se obliga a ejecutar cualquier labor o servicio, intelectual o material, bajo la dependencia de un empleador o de la persona asignada por este, mediante el pago de un salario (p. 123).

2.2.2.3 Los elementos esenciales del contrato de trabajo

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

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

2.2.2.2.1 Prestación Personal de Servicios.

James (2016) define: Se refiere a la labor que presta el trabajador, la cual debe ser de manera personal, directa y en el lugar que el empleador está señalando. Lo cual

significa que es “*intuitu personae*”, es decir, solo es la persona contratada quien puede ejecutar la actividad. Así mismo, es posible que el trabajador desarrolle sus actividades por fuera de la empresa, sin que deje de ser un contrato de trabajo (p.123).

2.2.2.2.2. Continuada subordinación

Hablamos sobre el cumplimiento del horario (por lo menos 4 horas diarias, por turno solo fines de semana) explica este elementos Jaimes (2016): Pese a que la labor solo se realice por turnos o por horas o inclusive una sola vez a la semana, no significa que no exista una subordinación y por lo tanto no es válido afirmar que se trata de un contrato en la modalidad de prestación de servicios (p. 67)

2.2.2.2.3. Retribución o remuneración del servicio.

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

2.2.2.2.3.1. Características de la remuneración.

- **Es una contraprestación.-** Es la reciprocidad al esfuerzo o servicios prestados mediante un contrato de trabajo en calidad de dependiente. Se utiliza para ver si existe un vínculo laboral.

- **Tiene que ser de libre disponibilidad.**- Las asignaciones económicas pagadas al colaborador, debe ser utilizado libremente, para sus gastos que el crea necesario, no es necesario informar o consultar al empleado.
- **Debe ser cancelada monetariamente.**- todos las remuneraciones deben ser canceladas preferentemente en dinero por excepciones en especies, pueden ser con artículos de primera necesidad previa aceptación del empleado.
- **Es intangible.**- las remuneraciones no pueden ser "tocada" por nadie ni siquiera por el emperador, porque solo puede ser tocado por el empelado y algunos caso por su esposa, padres o hijos, con una carta de poder firmado legalmente.
- **Es inembargable.**- las deudas contraídas con terceros por el colaborador, n oswe puede tomar mediada de embargo sobre ella. Solo cuando exista una pensión alimenticia mediante una orden judicial.
- **Es de carácter preferencia .**- en cas ola empresa quebré o liquide, las remuneraciones así como los beneficios sociales del empleado es presente ante otra deudas

2.2.2.2.3.2 Forma de determinar una remuneración

- **Por tiempo:** una remuneración se determina teniendo cuenta del periodo laborado, pudiendo ser diaria, semanal, quincenal o mensual; Es la forma usual de remuneración, tiene la ventaja de asegurarle al colaborador un ingreso seguro y regular mientras dure la relación laboral.

- **Por rendimiento o resultado.-** Para su determinación se tiene en cuenta la producción resultado del trabajo realizado por el colaborador. Pudiendo ser remuneración por obra, destajo, o comisión.
- **Por clase de colaborador.-** Aunque actualmente no se distingue entre colaboradores, empleado, obreros pero en la práctica la doctrina sostiene hasta ahora el nombre de remuneraciones que es el sueldo (empleados) y salario. (Dolorier, 2014,p.27)

2.2.2.2.3.3. Tipo de Remuneración

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

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

2.2.2.2.3.4. Concepto remunerativo y no remunerativo

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

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

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

No remunerativos: se detalla de la siguiente manera:

- Gratificaciones extraordinarias
- Participaciones en utilidades
- Condiciones de trabajo
- Canastas navideñas
- Valor de transporte
- Asignación o bonificación por educación
- Asignación o bonificación por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijo y otros.
- Bienes producidos por la empresa
- Montos para el desempeño de labores.

- Alimentos
- CTS.
- Indemnizaciones.

2.2.2.2.3.5. Descuentos que se aplican a la remuneración.

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

2.2.2.3. Características del contrato de trabajo

Es un contrato bilateral, ya que se parte (el trabajador) obtiene una ventaja económica de la otra parte (el empleador). Su contenido no es exhaustivo, puesto que buena parte de la obligaciones de las partes (sobre todo del empleador) viene definida por la legislación laboral.(Dolorier T, 2014, p. 27)

2.2.2.4. Sujetos del contrato de trabajo.

El trabajador:

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

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

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

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

- **Categoría del trabajador:**

Trabajador directo.

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

Trabajadores de confianza:

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

b) El empleador

- **Definición:**

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

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

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

- **Facultades de dirección o reglamentaria.**

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

- **Facultad control.**

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

- **Facultad de sanción**

El empleador puede sancionar disciplinariamente al incumpliendo al trabajador.

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

2.2.2.5. Clases de contrato de trabajo.

a) Por el plazo de duración

- Contrato de trabajo a plazo indeterminado.
- Contrato de trabajo sujeto a modalidad

b) Por sus características especiales.

- Contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Contrato de trabajo a domicilio
- Contrato de trabajo en céticos.

2.2.3.5. contrato de trabajo sujeto a modalidad

Es aquel contrato pueden celebrarse ante la necesidad del mercado en cuanto a la empresa requiera mano de obra para el cumplimiento de una determinada labor. Pueden celebrar estos contratos las empresas privadas así como las del Estado. (www.rodriiguezvelarde.com.pe/pdf/libro2_parte5_cap2.pdf, s.f.)

2.2.2.5.1. Contrato por locación de servicio

La figura de la locación de servicios se encuentra regulada en el artículo 1764 al 1769 del Código Civil. Esta modalidad de prestación de servicios establece que un locador debe prestar, sin estar subordinado, al comitente, servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución. Este concepto, si bien constituye una modalidad que no admite la subordinación, se ha visto desnaturalizado en los últimos años por la Administración Pública, razón por la cual se impulsó el nacimiento de la reciente ley aprobada. Principalmente, diversos contratos públicos laborales se enmarcaban en esta modalidad pese a que estos trabajadores realizan una labor de carácter permanente y subordinada en la administración pública, en la que por la aplicación de la misma figura, no se permite el reconocimiento de derechos o estar incluidos en planilla. La figura de la locación de servicios, únicamente reconoce el pago de honorarios por el servicio prestado.

Así también, esta modalidad se ha empleado para cubrir plazas de carácter permanente, lo cual confirma su desnaturalización, ya que se ha utilizado como si fuera un régimen laboral del sector público, cuando se debe tener en cuenta que es una figura regulada bajo

el Código Civil, y por ende de naturaleza privada. Del mismo modo, esta modalidad ha permitido justificar desviaciones y abusos en las contrataciones de los trabajadores públicos, permitiendo suscribir con ellos contratos de trabajo simulados bajo la figura de la locación de servicios.

- **Plazo máximo del contrato**

El plazo máximo de este tipo de contrato es de 6 años cuando es trabajos por servicios profesionales y de 03 años cuando se trata de otras clases de servicios. Así se pacte un plazo mayor, este será finado por el locador.

- **Elementos del contrato de locación por servicios**

Este tema debemos dividirlo considerando, en primer lugar, que deben concurrir los elementos comunes a todos los contratos vinculados con su existencia, con su eficacia o con su plena validez. Existen dos tipos de elementos en este contrato que son elementos específicos y esenciales: Abarcaremos primero los elementos específicos:

1. **Consentimiento:** Este debe versar para que exista el acuerdo de voluntades, en la coincidencia de la declaración de voluntad común consistente, por una parte, en prestar un servicio y por la otra, en pagar por dicho servicio un precio cierto en dinero.
2. **Causa fin específico.-** Es la realización de un servicio, para distinguirse de otras formas contractuales, debe consistir en la contraprestación de un servicio y el pago cierto de dinero determinado.
3. **El Objeto específico.-** Requiere las condiciones de su posibilidad. No debe ser contrario a la moral y a las buenas costumbres, porque si no hallarían presupuestos para la validez plena del contrato.

- **Sus características**

1. **Consensual:** Por la cual basta el simple consentimiento recíproco de las partes para que quede formalizado y las obligaciones de él emergentes resulten exigibles.
2. **Bilateral:** Lo que implica que las dos partes quedan obligadas, una hacia la otra, razón por la cual la doctrina moderna los llama contratos con prestaciones recíprocas. Tal es la denominación que se da a esta categoría en el derecho italiano.
3. **Oneroso:** Por cuanto la ventaja que procura a cada parte le es concebida por una contraprestación que asume la otra. De este carácter se deriva que el trabajo realizado conlleva la garantía de evicción, en virtud de la cual el locador responde por su calidad y por su actitud para cumplir con el fin para el que fue pactado.
4. **Conmutativo:** Si bien el servicio puede estar solo designado por su género al contratar y guardar por ello cierto grado de determinación, esto no convierte a este contrato en aleatorio, por cuanto ambas partes se obligan con la certeza de que lo que van a dar y lo que van a recibir habrán de ser valores equivalentes.
5. **No formal:** La Ley no determina que deba sujetarse a formalidad alguna, rigiendo a su respecto el régimen de amplia libertad en cuanto a los modos de exteriorizar la voluntad vinculante.
6. **"Intuitio personae":** Puede revestir este carácter cuando las cualidades personales del locador hayan determinado su elección por parte del comitente.

Elementos esenciales son:

1. **El comitente** denominado también locatario, es aquel que encomienda la realización de una prestación de servicios al locador.
 2. **El locador:** es aquella persona obligada a prestar el servicio, es decir aquel encargado de ejecutar la prestación. Tanto el comitente como el locador pueden ser personas naturales o jurídicas[8]sin embargo es importante señalar que en algunos casos una de las partes pueden ser una sociedad de hecho, distinta de las dos formas de personas antes mencionadas.
 3. **La capacidad.-** Pueden celebrar contratos aquellos que tengan capacidad de ejercicio (personas mayores de edad), los incapaces, podrán celebrar contratos por medio de sus representantes legales. Si el contrato es celebrado por personas jurídicas el contrato debe celebrarse por el representante legal autorizado, entendiéndose con poderes inscritos en registros públicos.
- **Objeto la prestación:** El Código Civil, respecto al contrato de locación de servicios, señala en su artículo 1765 lo siguiente: "Puede ser materia del contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales. Es decir el objeto de la prestación de servicios es la energía o esfuerzo humano ya sea de naturaleza material (esfuerzo físico) o e naturaleza intelectual (esfuerzo mental). Si bien el Código distingue los servicios materiales de los servicios intelectuales coincidimos con Arias Schreiber que *"no se puede afirmar que hay locaciones*

en las que la labor sea estrictamente material y otras intelectual. Lo que sucede es que prevalece una sobre la otra".

- **Las obligaciones y derechos de las partes:**

La obligación del locador: Ejecutar el trabajo en tiempo propio, del modo como fue intención de las partes que se ejecutaría; Realizarlo por sí mismo cuando fue contratado teniéndose en mira sus cualidades personales, caso contrario puede hacerlo ejecutar por otro; No puede exonerarse de la obligación pagando daños y perjuicios.

- **Las obligaciones del comitente:** Este asume la obligación de pagar la suma de dinero.

se trata de deuda dineraria y no de valor, se haya o no determinado el precio al contratar, por cuanto la suma a pagar por el comitente es sustitutiva de otro bien que deba medirse monetariamente en el momento del pago, sino que el dinero constituye el objeto propio de la obligación

- **Las obligaciones comunes:** Cabe agregar que rige para los dos contratantes el deber de colaboración, que cobra una relevancia especial cuando se trata de prestaciones personales, las que requieren, infinidad de veces, la cooperación de ambas partes e incluso el contacto personal y la interconsulta.

- **Formas de prestar el servicio**

Es bien es importante la personalidad del locador para cumplir con la prestación, el Código Civil permite que el locador pueda, bajo su propia responsabilidad y dirección,

valerse del auxilio de sustitutos para cumplir con su obligación. Este aspecto se encuentra normado en el artículo 1766 del Código Civil.

Los contrato finaliza al vencerse el plazo o cumplirse el servicio, también puede concluirse anticipadamente antes del vencimiento si existe algún motivo justo y no cause perjuicio al comitente. Este último aspecto se encuentra normado en el artículo 1769 del Código Civil. También, puede extinguirse el contrato por la muerte o incapacidad del prestador del servicio, salvo que la consideración de su persona no hubiese sido motivo determinante del contrato.

2.2.2.5.2. Extinción del contrato de trabajo

El contrato de trabajo puede extinguirse, finalizando así de forma definitiva las obligaciones establecidas entre las partes. Las causas de la extinción son muy variadas.

2.2.2.5.3. Causas de extinción:

- fallecimiento del trabajador o el empleador si es por causa natural
- la renuncia o retiro voluntario del trabajador
- la terminación de la obra o servicio
- mutuo disenso entre el trabajador y el empleado
- Invalidez absoluta y permanente.
- Despido en casos y forma pertinente a la ley
- Jubilación
- Terminación de la relación laboral por causas objetiva en las causas y formas

2.2.2.5.4. Desnaturalización de contrato

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

En nuestro país, muchas empresas tienen la tendencia de utilizar este contrato para incorporar personal, con la finalidad de evitar los costos colaterales que exige la relación laboral (pago de beneficios sociales, aportes y contribuciones a la seguridad social, etc.).

El contrato de locación de servicios es uno de naturaleza civil, no laboral. Se distingue del contrato de trabajo, principalmente, porque no lleva intrínseco el elemento de la subordinación. En los hechos, un contrato de locación de servicios no debe manifestarse en ninguna situación que evidencie la existencia de subordinación, caso contrario el contrato aparentemente de locación de servicios quedará desnaturalizado y se entenderá que es uno de carácter laboral, a plazo indefinido. Esta desnaturalización opera justamente por aplicación del principio de primacía de la realidad ya que se comprobará la existencia de una relación de

dependencia, naturalmente encubierta o "maquillada" por conveniencia exclusiva del empleador con el objetivo de eludir el pago del costo laboral, pues los contratos de locación no están grabados con ello.

Causas o supuestos de desnaturalización

- Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido. Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación. (Gonzales, 2010, p.16)
- Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el termino, y el trabajador contratado continua laborando.
- Cuando e trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas legales.
- Según lo dispuesto en el Artículo 63 de la LPCL, estos contratos temporales de trabajo tendrán la duración que resulte necesaria, pudiendo celebrarse las renovaciones necesarias para la conclusión o término de la obra o servicio objeto de la contratación, como se puede ver que no se ha establecido expresamente un plazo de duración máxima para este tipo de contrato modal.

2.2.2.6. Los Beneficios laborales.

Se denomina beneficios sociales a todos aquellos ingresos que recibe el trabajador con motivo de las labores prestadas a favor del empleador, sin considerar su

origen (legal o voluntario), el importe o la periodicidad del pago (regular o extraordinario) o su naturaleza remunerativa

- **Beneficios sociales legales**

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

- **Beneficios sociales voluntarios**

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

2.2.2.6.1 Gratificaciones.

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

Se entiende que la finalidad de las gratificaciones legales es cubrir los gastos incurridos por el trabajador en las festividades indicadas que, tradicionalmente, se incrementan por motivos de recreación del trabajador y su familia, viajes, compras

y otros análogos. Con relación a su aparición en nuestro ordenamiento jurídico, no fue sino hasta el año 1989 que las gratificaciones legales fueron consagradas a nivel normativo, pues anteriormente su otorgamiento no era obligatorio sino que dependía de la voluntad del empleador o de un acuerdo de las partes. Loarte (2016, <http://blog.pucp.edu.pe/blog>)

Marco normativo que regula las gratificaciones

Las gratificaciones se regulan por lo dispuesto en la Ley N° 27735 publicada el 28 de mayo de 2002 y su Reglamento el Decreto Supremo No. 005-2002-TR, publicado el 04 de julio del 2002. De manera complementaria también se aplican algunas disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley de CTS, Decreto Supremo No. 001- 97-TR El derecho a las gratificaciones según lo establecido por el artículo 1 del decreto supremo No. 005-2002-TR, tienen los trabajadores

Gratificaciones legales: Fiestas patrias y Navidad

a) Requisitos para su percepción

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

b) Gratificaciones ordinaria

El derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador Por Fiestas Patrias, el trabajador debe estar prestando efectivamente sus servicios el 15 de julio, y el 15 de diciembre para la de Navidad, caso contrario, no tendrá

derecho a percibirlos. Sin embargo, existen supuestos excepcionales en los que, sin que el trabajador esté laborando efectivamente en esas fechas, la ley igualmente les otorga el derecho a gozar de las gratificaciones legales, que son los siguientes:

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

c) Gratificaciones truncas

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

d) El plazo para pagar las gratificaciones

Según el autor: Dolorier (2014) afirma.

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

- **El periodo computable:**

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

- Descanso vacacional.
- Licencia con goce de remuneración.
- Los descansos, licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.
- Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal (como por ejemplo, los permisos sindicales)(Dolorier,2014,p.192)

Inaceptación de las gratificaciones, aportaciones contribuciones (ley 30334)

Art. 2. Los aguinaldos o gratificaciones a que se refiere el numeral 2 de la quinta disposición transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de

Presupuesto, así como aquellos aplicables a los servidores civiles bajo el alcance de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, no se encuentran sujetos a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador.

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

e) Gratificaciones proporcionales

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

f) Exclusión de la gratificación

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

2.2.2.6.2. Vacaciones.

Es el derecho que tiene el trabajador luego de cumplir con ciertos requisitos, de suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o distracciones. El artículo 10° del Decreto legislativo N° 713 nos informa: Que el trabajador tiene derecho a 30 días calendarios de descanso vacacional por año completo de servicios.

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

- **Requisitos para gozar del descanso**

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

- a) **Jornada ordinaria mínima**

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

- b) **Año continuo de labor** El trabajador debe cumplir un año completo de servicios. Este periodo se computa desde la fecha de ingreso del trabajador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondientes.

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

- c) **Record vacacional**

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

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

d) **Fraccionamiento acumulación u reducción del descanso**

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

- **Vacaciones no gozadas.**

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

- **Vacaciones truncas**

Las vacaciones truncas es el beneficio que se genera al término de relación laboral a favor de un trabajador del régimen laboral de la actividad privada al haberse

interrumpido su récord vacacional, siempre que haya alcanzado por lo menos un mes de servicios a favor de su empleador. Su pago se efectúa en proporción a los meses y días laborados por el trabajador.

2.2.2.6.3. Compensación por Tiempo de servicios.

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

Ámbito de aplicación

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

Trabajadores que no cumplan en promedio semanal una jornada mínima de 4 horas diarias, Trabajadores del Régimen laboral de la microempresa, Trabajadores que perciban el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios (no se consideran comisiones ni destajos). Asimismo podemos

mencionar que existen regímenes especiales de CTS, tales como los de construcción civil, pescadores, artistas, trabajadoras del hogar y casos análogos, los cuales se rigen por sus propias normas.

a) Remuneración computable.

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

b) Características de la CTS.

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

c) Depósito de la CTS.

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

d) Incumpliendo del depósito de la CTS

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

2.2.2.8. Planilla de remuneraciones.

Todo empleador, incluyendo las cooperativas de trabajo, se encuentra obligado a llevar libro de planillas de pago de remuneraciones y de otros derechos sociales de sus trabajadores y/o socios trabajadores. Es un registro auxiliar obligatorio para todas las empresas que tienen trabajadores en relación de dependencia, donde anotan las remuneraciones de todos los trabajadores. Los trabajadores que ingresan a trabajar deberán de ser registrados dentro de 72 horas. Es importante porque permite registrar los acontecimientos de los trabajadores que laboran en la empresa, para que el empleador calcule las remuneraciones de acuerdo a la eficiencia labora, de ese modo se podrá pagar sus remuneraciones a los trabajadores y las contribuciones al estado. La planilla de remuneraciones debe ser autorizado por el Ministerio de Trabajo de Perú (MTPE) (Sánchez, 2007, p.29).

Contiene la siguiente información mínima:

- Remuneración, aportes CTS, gratificaciones, horas extras, bonificaciones etc.

Así mismo contiene las obligaciones de empleadores.

- Descanso a trabajadores, gratificaciones, todas las remuneraciones, todos los aportes sociales.

2.2.2.7.1. Boletas de pago

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

III. Hipótesis

La calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N°00968-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo Huaraz, Distrito Judicial Áncash- Perú, cumple con los parámetros doctrinarios normativos y jurisdiccionales es pertinente es de rango alto.

IV. Metodología

4.1. Diseño de la investigación

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

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

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

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

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

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

4.1.2. Nivel de investigación. Es exploratorio y descriptivo.

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

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

Descriptiva. Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la

información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se evidenciará en diversas etapas: 1) en la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, porque es elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: proceso laboral, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

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

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

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

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

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

4.2. Población y muestra

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

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

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: N° 00968-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial Áncash- Perú, 2018 *comprende un proceso laborar sobre desnaturalización de contrato y otros*, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido

por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.3. Definición y Operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

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

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

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162). En el presente trabajo, los

indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

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

Cuadro 1. Definición y Operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
Calidad de sentencia de primer y segunda instancia sobre otorgamiento de Desnaturalización de contrato en el expediente N° 00968-0-02017-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Áncash- Perú, 2020	Calidad de sentencias <ul style="list-style-type: none"> • <i>Calidad de sentencia primera instancia</i> • <i>Calidad de sentencia de segunda instancia</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimiento de plazos 2. Aplicación de la claridad en las resoluciones 3. Aplicación del derecho al debido proceso 4. Pertinencia de los medios probatorios 5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos 	Guía de observación

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

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

4.5. Plan de análisis de datos

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

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

4.5.1. La primera etapa. Será una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

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

4.5.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, una actividad; de naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional,

analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas.

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

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de conocimiento, maneja ambas técnicas observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación para facilitar la ubicación del lugar donde hay evidencias de los indicadores de la variable, esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, para poder identificar los contenidos del proceso e identificar los datos buscados, finalmente el ordenamiento de los hallazgos dará lugar a los resultados

4.6. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

Cuadro2. Matriz de consistencia

TÍTULO: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMER Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO**, EN EL EXPEDIENTE N°00968-2017-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH- PERÚ, 2020

TITULO	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	MUESTRA
Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente n° 00968-0-02017-jr-la-01; primer juzgado de trabajo, Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú, 2020	¿Cuál es la calidad de sentencia de primer y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N°00968-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial Áncash-Perú, 2020?	<p>Determinar la calidad de sentencia de primer y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N°00968-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo Huaraz, Distrito Judicial Áncash- Perú, 2020</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte expositiva, analizando la parte introductoria y la postura de las partes. - Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte considerativa, enfatizando la motivación de los hechos y del derecho. - Determinar la calidad de la sentencia de 	La calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N°00968-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo Huaraz, Distrito Judicial Áncash- Perú, cumple con los parámetros doctrinarios normativos y jurisdiccionales es pertinente es de rango alto	<p>VARIABLES INDEPENDIENTE</p> <p>calidad de sentencia</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Calidad de sentencia primera instancia</p> <p>Calidad de sentencia de segunda instancia</p>	<p>TIPO:</p> <p>cuantitativo, Cuantitativo</p> <p>NIVEL DE INV:</p> <p>Exploratorio Descriptiva. No experimental Retrospectiva Transversal</p> <p>TECNICAS:</p> <p>observación y análisis de contenido</p>	la unidad de análisis es un expediente judicial: N° 00968-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial Áncash-Perú, 2020

		primera instancia en su parte resolutive, enfatizando la aplicación del principio de congruencia y la descripción dela decisión				
--	--	---	--	--	--	--

4.7. Principios éticos

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

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

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00968-0-02017-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú.

Parte
Postulatoria

VISTA:

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

PETITORIO:

El actor pretende la desnaturalización de sus contratos de locación.

Hechos en que sustenta la pretensión:

Aparece de autos que de fojas 202 a 216, doña A interpone demanda contra el B indicando que ingresó a trabajar a favor del B a partir del 11 de noviembre del 2009 en calidad de técnico de campo hasta el 14 de agosto del 2011 y luego el 15 de agosto del 2011 mediante concurso ingresó a labora, como técnico como laboratorio en el ámbito del Callejón de Huaylas, labores que desarrolla hasta la actualidad; el modo de la contratación adoptada por el empleador fue de un contrato sujeto a las normas del Código Civil, es decir de Locación de Servicios, cuando en realidad le corresponde un contrato bajo o sujeto al régimen del Dec. Leg. 728, es decir de la actividad privada, conforme lo dispone la normatividad vigente que rige al Servicio nacional de Sanidad Agraria como es el Dec. Leg. 1059, por lo que teniendo en cuenta la naturaleza de sus labores desarrolladas como son de técnico de campo inicialmente y luego como técnico de laboratorio durante más de seis años, por el tiempo de duración de su contrato en su última actividad se puede colegir que la misma es indispensable y que no puede ser de naturaleza temporal; agrega que estaba sujeta, a subordinación, cumpliendo un horario de trabajo, asimismo, la demandada le proveía de indumentaria y materiales para el cumplimiento de sus labores.

Admisión de la demanda :

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

Audiencia de Conciliación:

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

De la absolución de la demanda: Mediante Escrito de fojas 57 a 71, la demandada absuelve el traslado de la demanda formulando excepción de prescripción extintiva de la acción y contesta la demanda. Respecto a excepción de prescripción extintiva señala que en la

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

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

demanda interpuesta se puede apreciar que el demandante señala haber mantenido una relación contractual bajo las modalidades de locación de servicios con B apreciándose de los propios medios probatorios ofrecidos por el demandante que dicha relación contractual no fue permanente, ni continu.1. pues la demandante no tuvo vínculo contractual con la entidad demandada desde el 01 de febrero del 2010 al 23 de marzo del 2010, del 01 de enero al 19 de enero del 2014, del 22 de marzo del 2014 al 11 de mayo del 2015, y conforme aparece del sistema de consulta de expedientes judiciales del Poder Judicial, la presente acción se ha interpuesto el 23 de setiembre del 2017, de tal forma que en aplicación de lo señalado en la Ley N° 27321 "Las acciones por derecho derivados de la relación laboral prescriben a los cuatro años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral"; señala que consecuentemente al no haber existido una relación contractual de forma ininterrumpida con el demandado B, en tres oportunidades, a la fecha los derechos laborales reclamados han prescrito en aplicación del plazo previsto por la Ley N° 27321, debiéndose declarar en consecuencia fundada la excepción de prescripción deducida y por tanto nulo y por concluido el proceso respecto a dicho periodo. Respecto a la contestación de la demanda, señala que la demandante prestó servicios dentro una relación contractual de naturaleza civil, por lo que no generó vínculo laboral, entre B y el demandante; es decir, no existió ninguna obligación contractual de naturaleza laboral, sino de naturaleza civil, señala que no solo teniendo en cuenta lo estipulado en los Contrato de Locación de Servicio que obran en autos, sino porque en la práctica, dicha relación contractual se desarrolló sin ninguna condición ni rasgo laboral, como además lo acredita el hecho de no existir en el B tal plaza labora de tesorero, la misma que solo se encuentra considerada como parte y dentro del proyecto temporal en el que presto tales servicios; agrega que la demandante no acredita la existencia de los elementos del contrato de trabajo; en el presente caso, la demandante no acredita haber ingresado por concurso público por lo que no es posible ordenarse su reposición conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 05057-2013-A-√TC (Caso Rosilla Beatáz Huatucu Huatucu).

De la audiencia de juzgamiento:

Se llevó a cabo la diligencia con asistencia sólo de la parte demandante conforme obra del audio y vídeo, así como de las Actas de Registro de Audiencia de fojas 270 a 274; oportunidad en la que la demandante absolvió el traslado de la excepción deducida, efectuó la exposición de la teoría del caso teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, admitidos y actuados los medios probatorios de ambas partes; se concedió el termino de cinco minutos para la exposición de sus alegatos finales.; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple**
Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple**
Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Sí cumple**
Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. **Si cumple**
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**

LECTURA Cuadro 1 revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, y los aspectos del proceso y la claridad. Por su parte en la postura de las partes, también se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente n° 00968-0 02017-JR-LA-01, primer Juzgado de Trabajo Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú, 2021

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE CONSIDERATIVA				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			2	4	6	8	10	[1-4]	[5-8]	[7-12]	[13-16]	[17-20]
Motivación de los hechos.	<p>CONSIDERANDO: 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</p>	<p>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la</i></p>										

Motivación de derecho	<p>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.</p> <p>SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL</p> <p>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.</p> <p>TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA</p> <p>De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de conflictos de la justicia laboral, se señala que “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la constitución política del Perú, los tratados internacionales de derechos</p>	<p><i>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).</i>Si cumple.</p> <p><i>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).</i> Si cumple/</p> <p><i>Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p> <p><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</i></p> <p><i>ofrecidas).</i> Si cumple.</p> <p><i>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</i></p>					X					20
-----------------------	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

	<p>humanos y la ley. Interpretan aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del tribunal constitucional y la corte superior de justicia de la república”, corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente Litis, considerando a la constitución – conforme lo señalado el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond como:.. “(..) Algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente a considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto de la convivencia social”.</p> <p>CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA</p> <p>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</p>	<p>válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>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</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad"; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron localizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.</p> <p><u>QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD</u></p> <p>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</p>	<p><i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatorias que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar y en ocasiones está destinada a invertir - las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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.</p> <p>SEXTO: Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos involucrados en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas 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</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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 tomo 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.</p> <p>SÉPTIMO: Ahora bien, en la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos a necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesal (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442Q del Código Procesal Civil), los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Fecha de ingreso a laborar: 11 de noviembre del 2009. •Con vínculo laboral vigente. •Cargo de técnico de laboratorio. 											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> •Última remuneración S/ 1,500.00. <p>OCTAVO: Asimismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento; los que a continuación se detallan:</p> <p>Pretensión principal:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Desnaturalización de los contratos de locación de servicios. •Inclusión en el libro de planilla. <p>Pretensión objetiva originaria accesoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Reconocimiento de beneficios sociales <p>Gratificaciones. Vacaciones.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA. El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

<p>Descripción de la decisión</p>	<p>Constitución conforme lo señala el autor Alfredo Sanguinetti Raymond, como (...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos 110 son otra cosa que la expresión de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico por lo tanto, de la convivencia social.</p> <p>1. DECLARANDO IMPROCEDENTE la excepción de prescripción extintiva deducida por el Procurador Público del Ministerio de Agricultura y Riego.</p> <p>2.FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por A contra B sobre sobre Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios por un Contrato de Naturaleza Laboral, Inclusión a Libro de Planillas de la Actividad Privada, Reconocimiento de Beneficios Laborales; en consecuencia se declaran Desnaturalizados los Contratos de Locación de Servicios Suscritos; entendiéndose que el demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo bajo los alcances del Régimen Laboral de la Actividad Privada - Decreto legislativo 728; en consecuencia, se reconoce la relación laboral indeterminada entre la demandante y la demandada, sujeta al Régimen laboral del Decreto legislativo 728; por lo tanto se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido desde 11 de noviembre del 2009 al 11 de enero del 2010, del 24 de marzo</p>	<p>4.El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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.El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>El pronunciamiento</p>	<p>19</p>		<p>X</p>							
-----------------------------------	--	---	-----------	--	----------	--	--	--	--	--	--	--

	<p>del 2010 al 31 de marzo del 2011, del 01 de mayo del 2011 al 31 de diciembre del 2013, y del 21 de enero del 2014 hasta la fecha.</p> <p>3. Se ORDENA que el B con pagar a la demandante la suma de S/ 33,094.78 (TREINTA Y TRES MIL NOVENTA Y CUATRO CON 78/100 SOLES) por conceptos gratificaciones y vacaciones, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. Sin costas ni costos.</p> <p>4. Se ORDENA el REGISTRO del demandante en LA PLANILLA DE PAGO DE TRABAJADORES.</p> <p>5. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.</p> <p>6. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.</p>	<p>evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>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. Si cumple.</i></p>					X				8	
--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

	<p>Locación de Servicios Suscritos; entendiéndose que el demandante se encontraba a un contrato de trabajo bajo los alcances del Régimen Laboral de la actividad Privada - Decreto Legislativo 728; en consecuencia, se reconoce la relación laboral indeterminada entre la demandante y la demandada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido desde el 11 de noviembre del 2009 al 11 de enero del 2010, del 24 de marzo del 2010 al 31 de marzo del 2011, del 01 de mayo del 2011 al 31 de diciembre del 2013, y del 21 de enero del 2014 hasta la fecha. 3 Se ORDENA que el SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA - SENASA - ANCASH CUMPLA con pagar a la demandante la suma de SI 33,094.78 (treinta tres mil noventa y cuatro con 78/100 soles) por conceptos gratificaciones y vacaciones, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. Sin costas ni costos. 4. Se ORDENA el REGISTRO EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley. 6. NOTIFIQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente".</p>	<p><i>expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p> <p>Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple.</p> <p>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple.</p> <p>Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</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. Si cumple.</i></p>									<p>▪</p>	<p>▪</p>	
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	----------	----------	--

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y mediana, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que 2: evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron.

I. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

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

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

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

TERCERO: Respecto al régimen tasado de modalidades de contratación

Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple.*

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.*

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.*

Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el*

X

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

Motivación del derecho

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

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

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

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

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

QUINTO: Analizando el contenido de los contratos obrantes de fojas cinco a setenta y uno de autos, se observa el incumplimiento de lo establecido en las normas antes acotadas, en razón de que la causa objetiva invocada en el contrato de locación de servicios, esto es, descrito en la cláusula primera "objeto del

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

Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Si cumple.**

Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).***Si cumple.**

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*

X

<p>contrato" que el contratado desarrollará actividades de vacunación en caprinos, capacitación de productores, actividades de vigilancia, fortalecimiento de la vigilancia y control de la Brucelosis caprina en la cuenca del Río Fortaleza, como técnico en laboratorio ámbito geográfico Callejón de Huaylas y las demás actividades que sean necesarias, a criterio de la dependencia en la cual presta sus servicios temporales, con cargo al componente erradicación de moscas de la fruta (ceratitis capitata y anastrepha spp), en el Callejón de Huaylas. Debe resaltarse que el contrato antes reproducido señala de manera expresa "... y las demás actividades que sean necesarias, a criterio de la dependencia en la cual presta sus servicios temporales...", porque, denominado en los términos antes señalados lleva intrínseco el elemento de la subordinación. Un contrato de locación de servicios no debe manifestarse en ninguna situación que evidencie la existencia de subordinación, caso contrario el contrato aparentemente de locación de servicios quedará desnaturalizado y se entenderá que es uno de carácter laboral, a plazo indefinido. Esta desnaturalización opera justamente por aplicación del principio de primacía de la realidad ya que se comprobará la existencia de una relación de dependencia, naturalmente encubierta o "maquillada" por conveniencia exclusiva del empleador con el objetivo de eludir el pago del costo laboral, pues los contratos de locación no están gravados con ellos. En el caso de autos, no cabe ninguna duda que los contratos de locación de servicios se encuentran desnaturalizados porque la labor que ha realizado la actora es de trabajo de oficina, la misma que se realiza en forma permanente y bajo subordinación, la cual se encuentra claramente acreditada con los informes obrantes de fojas sesenta y nueve a setenta y cinco de autos.</p> <p>SEXTO: Por tanto, se verifica que en el presente caso se ha desnaturalizado los contratos de trabajo, considerándose la relación laboral como de duración indeterminada, en virtud de lo previsto en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es, por haberse demostrado del contenido de los contratos de locación de servicios la existencia de simulación a las normas establecidas en la Ley; razón por la cual corresponde la incorporación a la planilla de pagos desde la fecha que inició el vínculo laboral.</p> <p>SÉPTIMO: En este contexto, es menester invocar uno de los principios que iluminan el derecho del trabajo como es el Principio de Continuidad, que en términos de Américo Plá Rodríguez "Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de</p>	<p><i>decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple.</p> <p>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>cierto acto sino que dura En el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación 'que se prolonga'. (sic). Más adelante y en cuanto a los alcances de este Principio señala que "(...) Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada".(sic).</p> <p>OCTAVO: Según el artículo 49 del Decreto Supremo N9 003-97-TR, "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece". Del artículo antes mencionado puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, también el Tribunal Constitucional en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia en la contratación laboral por tiempo indefinido sobre la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental".</p> <p>NOVENO: Que, en consonancia a lo antes señalado resulta importante destacar que la sentencia impugnada es sostenible doctrinariamente en base al principio de primacía de la realidad que permite contrastar entre la realidad objetiva y la verdad formal consignada en los contratos escritos. Sobre el principio de primacía prevalencia o supremacía de la realidad como instituciones doctrinarias sólidas para resolver controversias como la discutida, el cual según Américo Plá Rodríguez señala que: "es la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más de lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, es lo que refleje en documentos, formularios o instrumentos de control". Asimismo, en reiterado pronunciamiento del Tribunal Constitucional como en la Sentencia del Exp. N° 1944-2002-AA/TC, en su fundamento tercero que señala: "(...) es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero. es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, correspondió a la judicatura determinar relevantemente los hechos surgidos como consecuencia de la relación entre las partes; evaluar el contenido de los contratos de locación de servicios y determinar la existencia en autos de una relación de naturaleza laboral entre el demandante y la demandada", como lo ha sostenido en la sentencia recurrida. Por tanto este</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>colegiado concluye compartiendo la conclusión establecida en la sentencia; que efectivamente ha existido entre las partes vínculo laboral iniciado el junio del 2011 al 07 de julio de 2017 a través de contratos de locación de servicios, y que de lo precisado precedentemente se advierte que se ha encubierto una relación laboral. En ese entendido, Avalas Jara es más enfático en señalar que este principio es una herramienta para erradicar conductas fraudulentas. Así señala que "Indudablemente el principio de primacía de la realidad, viene a constituir una de las máximas expresiones del carácter tuitivo del derecho del trabajo, no sólo porque va a suponer la protección y reconocimiento de derechos legítimos, sobre la base de hechos realmente ciertos, sino porque con él se busca erradicar todas las conductas fraudulentas que tiendan a recortar y menoscabar derechos y, en muchos casos, un aprovechamiento ilegítimo de la fuerza de trabajo del empleado.", este principio, permite descubrir si la causa consignada en el contrato modal, como causa determinante de la contratación, realmente tiene correspondencia en la realidad objetiva. Si la causa descrita coincide con la realidad, el contrato modal es válido. Por el contrario, si en la realidad el trabajo realizado es diferente a la modalidad consignada en el contrato, el contrato inexorablemente se desnaturaliza y se reputa indeterminado, lo cual sucede en el presente caso. Por tanto no es amparable el agravio del impugnante.</p> <p>DÉCIMO: Siendo esto así, al haberse declarado la desnaturalización de los contratos de trabajo, la demandante ya era titular de todo los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728. Consecuentemente, los agravios formulados por la demandada en este extremo deben ser desestimados.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: Que, en cuanto al agravio que señala el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público, en mérito y las capacidades de las personas en un régimen de igualdad de oportunidades; así también la Juez a-quo ha inobservado lo recaído en el expediente N°05057-2013-PA/TC, en la que también se busca la meritocracia, supuestos al no haberlos cumplido no merece ser estable de la relación laboral. Al respecto, la exigencia de concurso público previo al inicio de labores que impone el Precedente Huatuco como condición para la reposición laboral, no resulta coherente a la vigencia del principio de primacía de la realidad, ya que, según lo señalado por la Cuarta Sala Laboral de Lima (en la sentencia del 15 de Julio del 2017 emitida en el expediente 24951-2013-0-1801-JR-LA-09 (caso Ladey Flores Cacha contra Banco de la Nación), con la que este Colegiado comparte: "... esta exigencia de concurso público previo, que alega la demandada no podría</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA. El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. CONFIRMAR, la sentencia contenida en la resolución número cinco, de fecha veintinueve de noviembre de dos mil diecisiete, que obra en fojas doscientos setenta y cinco a doscientos noventa de autos. 2. REVOCAR en el extremo que declaran improcedente la excepción de prescripción extintiva deducida por el Procurador Publico del Ministerio de Agricultura Y riego; y REFORMANDOLA se declara FUNDADA la excepción de prescripción extintiva deducida por el Procurador Publico del Ministerio de Agricultura Y riego en el periodo comprendido del once de noviembre del dos mil nueve al once de enero del dos mil diez; en consecuencia, REFORMANDOLA se reconoce la relación laboral indeterminada entre la demandante y la demandada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728 desde</p>	<p>(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 (<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</p>										
-----------------------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

recurrida. Interviniendo como Juez Superior ponente, el magistrado Marcial Quinto Gomero.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, expediente N° 00968-0 02017-JR-LA-01, primer Juzgado de Trabajo Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú, 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					X	9	[9 - 10]	Muy alta	38		
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta			
									[5 - 6]	Mediana			
									[3 - 4]	Baja			
									[1 - 2]	Muy baja			
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta			
							X		[13 - 16]	Alta			
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana			
							X		[5 - 8]	Baja			
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[1 - 4]	Muy baja			
						X			[9 - 10]	Muy alta			
									[7 - 8]	Alta			

		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00968-0 02017-JR-LA-01, primer Juzgado de Trabajo Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú, 2021, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, expediente N° 00968-0 02017-JR-LA-01, primer Juzgado de Trabajo Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú, 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 segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
									[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
			1	2	3	4	5									
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						39
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	36	[17 - 20]	Muy alta						
							X		[13 - 16]	Alta						
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana						
									[5 -8]	Baja						
									[1 - 4]	Muy baja						
		1	2	3	4	5										
Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia				X		10	[9 - 10]	Muy alta							
								[7 - 8]	Alta							
	Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana							
								[3 - 4]	Baja							

									[1 - 2]	Muy baja					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	----------	--	--	--	--	--

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00968-0 02017-JR-LA-01, primer Juzgado de Trabajo Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú, 2021 fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y mediana; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta, respectivamente

RESULTADOS

RESULTADOS DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00968-0-02017-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo Huaraz, distrito judicial de Áncash- Perú.2021

LECTURA DEL CUADRO N°01

Demuestra que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se deriva de la calidad de la instrucción y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, y los aspectos del proceso y la claridad. Por su parte en la postura de las partes, también se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita y evidencia

congruencia con la pretensión del demandado, explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad

LECTURA DEL CUADRO N° 02

Cuadro N° 02: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho expediente n° 00968-0 02017-JR-LA-01, primer Juzgado de Trabajo Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú, 2021

LA LECTURA, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad

LECTURA DEL CUADRO N°03

La parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente n° 00968-0 02017-JR-LA-01, primer Juzgado de Trabajo Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú, 2020

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

RESULTADOS DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

LECTURA DEL CUDRO N° 04

Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00968-0 02017-JR-LA-01, primer Juzgado de Trabajo Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú, 2020

Revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y mediana, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: aspectos

del proceso, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que 2: evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron.

LECTURA DEL CUADRO N°05

Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 00968-0 02017-JR-LA-01, primer Juzgado de Trabajo Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú, 2020

Revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

LECTURA DEL CUADRO N° 06

Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la

decisión, en el expediente N° 00968-0 02017-JR-LA-01, primer Juzgado de Trabajo Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú, 2020

Revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad

DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

LECTURA DEL CUADRO N°07

Calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00968-0 02017-JR-LA-01, primer Juzgado de Trabajo Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú, 2020”

“Revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° N° 00968-0 02017-JR-LA-01, primer Juzgado de Trabajo Huaraz, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta; respectivamente.

DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

LECTURA DEL CUADRO N°08

Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00968-0 02017-JR-LA-01, primer Juzgado de Trabajo Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú, 2020.

Revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° N° 00968-0 02017-JR-LA-01, primer Juzgado de Trabajo Huaraz , fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y mediana; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta, respectivamente.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato, en el expediente 00968-0 02017-JR-LA-01, primer Juzgado de Trabajo Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú, 2021, fueron de alta y muy alta calidad, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

- En cuanto a la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia donde nos denuesta fue de rango: muy alta. Dentro de la introducción y la postura de las partes, encontrándose con un parámetros de 5 previstos: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, y los aspectos del proceso y la claridad. explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, la pretensión del demandado, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad.
- la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia nos explica que fue de rango: muy alta. Con un parámetro de nivel 5, Eso por la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; la fiabilidad de las pruebas; la aplicación de la valoración conjunta; de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; orientadas

a interpretar las normas aplicadas; los derechos fundamentales; a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad

- La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Con un parámetro 4 de los 5. En la aplicación del principio de congruencia, resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.)
- la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Con un parámetro de 4 de los 5. Debido a la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y mediana, el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que 2: evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron.
- la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta.

Con un parámetro de 5, dentro de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho. la selección de los hechos probados o improbados; la fiabilidad de las pruebas demuestran la aplicación de la valoración conjunta; la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Que se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; a interpretar las normas aplicadas; los derechos fundamentales; se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

- Dentro de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Con un parámetro de 4 de los 5, donde se analiza la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, la resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia,.

6.2.RECOMENDACIONES

- Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica los datos de la sentencia
- Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el

desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

- Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Águila Grados, G. (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Lima: Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos EGACAL.

Ariano Deho, E. (2010). *Código Procesal Civil*. Lima: Palestra Editores.

Alva Luján T y Zavaleta R. (2006) *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. (1ra. Edic.) Lima: ARA Editores.

Ávalos Jara, O. V. (2012). *El Amparo Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

Abad, S. y Morales, J. (2005) *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad*

de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (1ra. Ed.). Lima.

Acevedo, R. (1989) *La Administración de Justicia Laboral en el Perú.* Editorial Ital Perú - Lima.

Bacre, A. (1986). *Teoría General del Proceso.* Tomo I. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Bautista, P. (2006) *Teoría General del Proceso Civil.* Lima: Ediciones Jurídicas.

Barómetro *Global de la Corrupción* (2013). Recuperado de

<http://www.proetica.org.pe/barometro-global-de-la-corrupcion-2013/>. 154

Bertha carita”(2015)*El pago de remuneraciones* monografía.com

Belaunde, J. (2006). *La Reforma del Sistema de Justicia, ¿En el camino correcto?*

Recuperado de: http://www.kas.de/wf/doc/kas_8308-1522-4-30.pdf?060419201551

Briones, G. (1985) *Métodos y técnicas de investigación en Ciencias Sociales*, ed.

Trillas, México, 1985.

Bustamante, R. (2001) *Derechos Fundamentales y Proceso Justo.* Lima: ARA Editores.

Cajas, W. (2011) *Código Civil y otras disposiciones legales.* (15ª. Edic.) Lima: Editorial RODHAS.

Casal, J. y Mateu, E. (2003) En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo.

CRSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals,

Autónoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en:

<http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf> (23.11.2013)

Castillo, J. Abal, J. y Sánchez, S. (2007) *Compendio de Obligaciones Laborales.*

Editorial Tinco S.A. Lima.

Castillo, J. (S.f). Comentarios Precedentes Vinculantes en materia penal de la Corte

Suprema. 1ra. Edición. Lima. Editorial GRIJLEY. 155

Carrión, J. (2000) *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Volumen I. 1era. Edición Lima.

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

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

Davalos, J. (2009). *Derecho Individual de Trabajo*. Mexico: Editorial Porrúa

Fidel Tordoya(2013) *elementos que configuran el debido proceso*. AS 199/sucre.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010) *Metodología de la*

Investigación. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

García, L.; Abondano, D. & Rosembert, S. (2005). *Revista virtual : camino del hallazgo*

y del juicio http://www.usta.edu.co/programas/derecho/revista_inveniendi/revista/imgs/HTML/revistavirtual/

Gómez, G. (2010). Código Penal. *Normas Complementarias. Concordado Sumillado-*

Jurisprudencia-Prontuario Analítico. (17ava Edición). Lima: RODHAS

Gozaíni, o. (1996) *Teoría General del Derecho Procesal*. Ediar. Bs. As.

Igartúa, J. (2009) *Razonamiento en las resoluciones judiciales; (s/edición)*. Lima.

Bogotá.: Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.

Landa, A. (2012) *El Derecho al Debido Proceso en la Jurisprudencia*. Editorial

Diskcopy S.A.C.

Lama, M. (2012) *La Independencia Judicial*. El peruano. Perú

Lenise Do Prado, M.(2008) *El diseño en la investigación cualitativa*. En: Lenise Do Prado

Liliana Llatse, N. (2014). *Los Contratos de Locación en el Sector de la Provincia de Mendoza*.

López, A. (2014). *Elementos de derecho del trabajo. Partes individual y colectiva*. Quinta

Edición, librería ediciones del profesional Ltda.

Jaimes, N. (2016). *Aspectos prácticos y normativos sobre las relaciones de trabajo*. Unidad I. Disponible en: <http://actualicese.com/aulavirtual/lesson/modulo-1-relaciones-individuales-de-trabajo/>

Javier dolorier torres (2014) *guía practica laboral empresarial*. Contadores & empresas.
Lima.

Marisela Bermudez, N. (01 de Julio de 2008). *Administracion Publica Venezuela*.
Obtenido de monografias.com: <http://www.monografias.com>

Martel Chang, R. A. (01 de Febrero de 2002). *Acerca de la necesidad de legislar sobre las medidas autosatisfactivas en el proceso civil*. Obtenido de Acerca de la necesidad de legislar sobre las medidas autosatisfactivas en el proceso civil: sisbib. unmsm. edu. [pe^ ibvirtual/tesis/Human/Martel_Ch_R/titulo_4.htm](http://ibvirtual/tesis/Human/Martel_Ch_R/titulo_4.htm).

Monroy Gálvez, J. (1996). *Introducción al Proceso Civil*. Santa Fe de Bogotá:
Editorial Themis S.A.

Monroy Gálvez, J. F. (1997). *Conceptos Elementales del Proceso Civil en comentario al Código Procesal Civil*. Trujillo: Derecho y Cambio Social - PUCP.

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

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

Real Academia de la Lengua Española.(2001); *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>(Sagástegui, 2003, p. 468

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

- Rioja, B.** (S.f) *Teoría general del proceso y los principios constitucionales el proceso.*
Recuperado de: blog.pucp.edu.pe/media/avatar/385.doc
- Rodríguez, L.**(1995). *La Prueba en el Proceso Civil.* Lima: Editorial Printed in Perú.
- ROIG, Albert**,(1998)*avaluació de la qualitat a la Gestió Documental”*, *Lligall.* Revista catalana,

Barcelona, 1998, nº 12 pp. 219-229
- Rueda Fernández,** (2012), *Las Garantías Del Proceso Civil En El Contexto Del Estado Constitucional.*
- Omar, W.** (2008) *Teoría General del Proceso.* Escuela Judicial- Costa Rica
- Pacheco, L.** (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho,*

13, 29-54
- Quiroga León,** (2003), en su libro *El debido Proceso Legal en el Perú y el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos*
- Privacidad & Cookies** (2016) *.los plazos y etapas en el proceso ordinario.*
- Sarango Aguirre**(2008); en Ecuador, investigó: *El debido proceso y el principio dela motivación de las resoluciones/sentencias judiciales.*
- Toyama Miyagusuku, J.** (2004). *Instituciones del Derecho Laboral.* Lima: Gaceta Juridica
- Toledo Toribio , O.** (2011). *Derecho Procesal Laboral.* Lima: Editorial Grijley.
- Toyama Miyagusuku, J.** (2001). *Derechos Laborales en el Proyecto de Constitución.* – Lima

ANEXO

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

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

MATERIA : *DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y OTROS*

DEMANDADO : *DEMANDADA. A*

DEMANDANTE : *DEMANDANTE. B*

S E N T E N C I A

RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO

Huaraz, veintinueve de noviembre

del dos mil diecisiete

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 09968-2017-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : DESNATURALIZACION DE CONTRATO

JUEZ : TORRES QUISPE YAMILE OLINDA

ESPECIALISTA : LLALLI HUAMAN CHARQUI BLANCA MARIELA

EMPLAZADO : PROCURADOR PUBLICO DEL MINISTERIO
DE AGRICULTURA

DEMANDADO : B

DEMANDANTE : A

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N° CINCO

Huaraz, veintinueve de noviembre

Del dos mil diecisiete.-

VISTA; La presente causa laboral, signada con el número 000968-2017-0-0201-JR-LA-01 seguido por **A** contra **B** sobre sobre Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios por un Contrato de Naturaleza Laboral, inclusión a libro de planillas

de la actividad privada, reconocimiento de beneficios laborales; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: Aparece de autos que de fojas 202 a 216, doña **A** interpone demanda contra el **B** indicando que ingresó a trabajar a favor del **B** a partir del 11 de noviembre del 2009 en calidad de técnico de campo hasta el 14 de agosto del 2011 y luego el 15 de agosto del 2011 mediante concurso ingresó a labora, como técnico como laboratorio en el ámbito del Callejón de Huaylas, labores que desarrolla hasta la actualidad; el modo de la contratación adoptada por el empleador fue de un contrato sujeto a las normas del Código Civil, es decir de Locación de Servicios, cuando en realidad le corresponde un contrato bajo o sujeto al régimen del Dec. Leg. 728, es decir de la actividad privada, conforme lo dispone la normatividad vigente que rige al Servicio nacional de Sanidad Agraria como es el Dec. Leg. 1059, por lo que teniendo en cuenta la naturaleza de sus labores desarrolladas como son de técnico de campo inicialmente y luego como técnico de laboratorio durante más de seis años, por el tiempo de duración de su contrato en su última actividad se puede colegir que la misma es indispensable y que no puede ser de naturaleza temporal; agrega que estaba sujeta, a subordinación, cumpliendo un horario de trabajo, asimismo, la demandada le proveía de indumentaria y materiales para el cumplimiento de sus labores.

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

Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme se aprecia de las actas de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 258 a 259, luego de las deliberaciones del caso con la participación activa de la magistrada, y estando a que las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa; se determinaron las pretensiones materia de juicio. Se

emitió la Resolución N° 02, se tiene por deducida la excepción de prescripción extintiva, por contestada la demanda y por ofrecido los medios probatorios.

De la absolución de la demanda: Mediante Escrito de fojas 57 a 71, la demandada absuelve el traslado de la demanda formulando .excepción de prescripción extintiva de la acción y contesta la demanda. Respecto a excepción de prescripción extintiva señala que en la demanda interpuesta se puede apreciar que el demandante señala haber mantenido una relación contractual bajo las modalidades de locación de servicios con B apreciándose de los propios medios probatorios ofrecidos por el demandante que dicha relación contractual no fue permanente, ni continua, pues la demandante no tuvo vínculo contractual con la entidad demandada desde el 01 de febrero del 2010 al 23 de marzo del 2010, del 01 de enero al 19 de enero del 2014, del 22 de marzo del 2014 al 11 de mayo del 2015, y conforme aparece del sistema de consulta de expedientes judiciales del Poder Judicial, la presente acción se ha interpuesto el 23 de setiembre del 2017, de tal forma que en aplicación de lo señalado en la Ley N° 27321 "Las acciones por derecho derivados de la relación laboral prescriben a los cuatro años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral"; señala que consecuentemente al no haber existido una relación contractual de forma ininterrumpida con el demandado B, en tres oportunidades, a la fecha los derechos laborales reclamados han prescrito en aplicación del plazo previsto por la Ley N° 27321, debiéndose declarar en consecuencia fundada la excepción de prescripción deducida y por tanto nulo y por concluido el proceso respecto a dicho periodo. Respecto a la contestación de la demanda, señala que la demandante prestó servicios dentro una relación contractual de naturaleza civil, por lo que no generó vínculo laboral, entre B y el demandante; es decir, no existió ninguna obligación contractual de naturaleza laboral, sino de naturaleza civil, señala que no solo teniendo en cuenta lo estipulado en los Contrato de Locación de Servicio que obran en autos, sino porque en la práctica, dicha relación contractual se desarrolló sin ninguna condición ni rasgo laboral, como además lo acredita el hecho de no existir en el B tal plaza labora de tesorero, la misma que solo se encuentra considerada como parte y dentro del proyecto temporal en el que presto tales servicios;

agrega que la demandante no acredita la existencia de los elementos del contrato de trabajo; en el presente caso, la demandante no acredita haber ingresado por concurso público por lo que no es posible ordenarse su reposición conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 05057-2013-A-√TC (Caso Rosilla Beatáz Huatuco Huatuco).

De la audiencia de juzgamiento: Se llevó a cabo la diligencia con asistencia sólo de la parte demandante conforme obra del audio y vídeo, así como de las Actas de Registro de Audiencia de fojas 270 a 274; oportunidad en la que la demandante absolvió el traslado de la excepción deducida, efectuó la exposición de la teoría del caso teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, admitidos y actuados los medios probatorios de ambas partes; se concedió el termino de cinco minutos para la exposición de sus alegatos finales.; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO

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

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

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

CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el Numeral 23.4, señala "De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) "El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad"; asimismo, los medios

probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron localizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD

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

exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

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

conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

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

- Fecha de ingreso a laborar: 11 de noviembre del 2009.
- Con vínculo laboral vigente.
- Cargo de técnico de laboratorio.
- Última remuneración S/ 1,500.00.

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

Pretensión principal:

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

Pretensión objetiva originaria accesoria:

- Reconocimiento de beneficios sociales
- Gratificaciones.
- Vacaciones.

NOVENO: DE LA EXCEPCIÒN DE PRESCRIPCIÒN EXTINTIVA.

En el marco del principio de concentración y celeridad que debe primar os procesos de tutela laboral, la Ley 29497 a 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 excepción planteadas por la parte demandada.

Sobre la prescripción extintiva, Ledesma Narvèez señala: “*La prescripción extintiva está dirigida a regular como se os tiempos para pretender(..) La prescripción como se orienta a la pretensión no afecta el derecho*”

El procurador de la entidad demandado B que al no haber existido una relación contractual de forma ininterrumpida con el demandado B, en tres oportunidades, a la fecha los derechos laborales reclamados han prescrito en aplicación del plazo previstos por la Ley 27321, debiéndose declarar en consecuencia fundada la excepción de prescripción deducida y por tanto nulo y por concluido el proceso a dicho periodo.

El artículo único de la Ley N° 27321 establece: “*las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4(cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.*” Esta disposición establece que el plazo de prescripción e cuatro años se encuentra desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral; considerado en el presente caso que el establecimiento del vínculo laboral es materia de la controversia de fondo, esto es, determinar con los contratos de Locación de servicio se encubría un vínculo laboral, no es posible, en esta etapa, determinar cuándo se extinguido el mismo, o de ser el caso si se extinguió, lo deberá de ser materia de análisis luego juicio plenario; en consecuencia, esta excepción deducida por la parte demandada deber ser declarada improcedente.

DÈCIMO: DE LA COMPETENCIA DEL JUZGADO Y EL RÈGIMEN LABORAL DE LA DEMANDANTE

De conformidad a las atribuciones que confiere el artículo 2° de la Ley 29497 a los juzgados especializados de trabajo es para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derecho individuales originadas con ocasión de la pretensión personal de servicios de naturaleza laboral, considerando que la demandante pretende la Desnaturalización de un contrato de locación de servicio, inclusión a planilla y Reconocimiento de beneficios sociales, en esa medida, se debe tener presente ue la Undécima Disposición complementaria final del decreto Legislativo N° 109- Decreto Legislativo que aprueba la ley general de Sanidad Agraria establece que “los

*servidores de la Autoridad Nacional en Sanidad Agraria están sujetos al régimen laboral de la actividad privada”, por su parte el Decreto supremo N° 018-2008-AG, que aprueba el reglamento Ley General de Sanidad Agraria, en su setima Disposicion Complementaria Final establece: “ Las trabajadores del SENASA están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En consecuencia, las relaciones entre el SENASA y sus trabajadores se rigen por lo establecido en el Decreto Legislativo N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no siendo de aplicación el Decreto Legislativo N° 276- Ley de Bases de la Carrera administrativo y Remuneraciones del Sector Publico. Entiéndase que, quien de cualquier manera, impide limita o entorpece el cumplimiento de esta disposición, actúa temeraria y maliciosamente”, en atención las disposiciones antes referidas, el régimen laboral al que la demandante se encontraría adscrito desde su fecha de inicio de labores en el año dos mil nueve, es el **régimen laboral de la actividad privada**; siendo así, este Juzgado estima que es competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.*

DÈCIMO PRIMERO: PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, DE FACILITACION PROBATORIA

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la entidad demandada; así tenemos, que existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el periodo en que las partes suscribieron contratos civiles, es necesario 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 y las formalidades o apariencias, debe darse preminencia 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 el documento.

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 ente lo que ocurre en

la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, de 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, este no puede nacer a la aviada jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Never Mujica “señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: presentación personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 0003- 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 Decreto de trabajo el **Principio de continuidad** que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de América Pla Rodríguez que sostiene: “*para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga*”.

El demandante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del **principio de facilitación probatoria** contemplada en la Ley 29429, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral, destinado 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, asumiendo entonces, la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo esta regla no debe se

aplicada a rajatabla tal como lo indica la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 14440 – 2013-Lima.

DECIMO DEGUNDO: DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS

Por el contrato de locación de Servicio, el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Esta relación se encuentra en el Código Civil, arts. 1764 y siguientes señalado que puede ser materia de este tipo contrato toda clase de servicio materiales e intelectuales. Los elementos esenciales de este contrato son **a) prestación persona del servicio.-** El locador debe prestar personalmente el servicio, pudiendo sin embargo valerse bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza del prestación (art. 1766° del Código Civil). **b) Retribución.-** El comitente queda obligado al pago de una retribución al locador por los servicios que este le preste. De acuerdo a lo consignado en el Código civil, de no haberse establecido este y no poder determinarse según las tarifas profesionales a los usos, será fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados. En la práctica esta retribución recibe el nombre de honorario, debiendo el locador girar los recibos por honorario que resulten pertinentes por los montos que corresponden a sus servicios **c) Prestación de Servicios autónomos.-** según la definición de locación de servicios establecida en el Código civil “1 locador se obliga. Sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios (...).” La prestación de servicios que efectúa el locador es independiente, autónoma, ya que no se encuentra bajo la dirección del comitente; este podrá

obviamente indicarle cual es el resultado que espera obtener y fijar las instrucciones, pero no podrá dirigir la presentación de servicios que efectuó el locador, vale decir no podrá interferir en sus labor. Es aquí donde reside la principal diferencia entre este tipo de contratos y el contrato de trabajo, vale decir en el elemento “subordinación” con la suscripción del Contrato de Locación de Servicios se genera para el locador el derecho al pago de una retribución. Adicionalmente, también tendrá derecho a cualquier beneficio que pudiera especularse en el contrato. Por lo demás, al no comprender este tipo de contratos una relación laboral, no genera derecho a los beneficios contemplado en el contrato de trabajo.

DÈCIMO TERCERO.- ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Que, con la finalidad de determinar si el presente caso obedece a un contrato de trabajo se debe tener en cuenta el cumplimiento de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, para lo cual analizaremos cada uno de ellos en el periodo laborado por la demandante en el entidad demandada mediante contrato de locación de servicios.

- En cuanto a **la prestación personal del servicio**, se tiene los contrato de Locación de servicio y sus respectivas clausulas adicionales, que obran en foja 02 a 71, que establecen la prohibición de transferir el contrato total y parcialmente a terceros, teniendo a responsabilidad total sobre su ejecución, asimismo la prohibición del subcontratación con terceros asimismo, la demandada no ha negado la prestación personal de la demandante solo ha señalado que podría haber recurrido a terceros pero esta hipótesis no ha sido acreditada por la demandada, por tanto se evidencia y acredita la presentación personal de servicios., de lo que se advierte que la prestación de servicios de la accionante ha sido de manera personal, acreditándose este elemento.

- En cuanto a **la subordinación** se debe señalar que es un requisito primordial que determinar si las labores efectuadas fueron de naturaleza laboral o civil. en ese sentido, considerando que la subordinación también se manifiesta con el suministro de indumentaria y materiales para la realización de las labores encargadas, tenemos las documentales de fojas 178 a 182, consistentes e comprobantes de salida de materiales en los que consta que a la demandante se le entregaba indumentaria con el logo de la demandada y materiales, documentos que suscribe la demandante el jefe de almacén de la demandada, siendo ello así, se determina que la **subordinación** fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividades permanente.
- En cuanto a la **remuneración**, esta se verifica con los recibos por honorarios que obran de foja 73 a 123.

Por lo que estando a los hechos expuestos, invocando al 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 perciba una remuneración, por lo que de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que “A” presta servicios de forma continua y que los contratos de Locación de servicios fueron empleados por la emplazada para cubrir una relación de naturaleza laboral, bajo el régimen laboral de la actividad privada.

DECIMO CUARTO: Cabe añadir, que se verifica que la demandante presta servicios desde el **11 de noviembre del 2009 en periodos interrumpidos**, respecto a ello tenemos que el D.S. 001-96-TR en su artículo “*En caso de suspensión del contrato del trabajo o reingreso del trabajador se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producida el cese.*”, siendo ello así se puede determinar que el demandante ha sobrepasado el periodo de prueba, por lo tanto por lo que se debe considerar la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro del régimen privado.

DESIMO QUINTO: RECONOCIMIENTO DEL VINCULO LABORAL

Que, habiendo determinado la desnaturalización de los Contratos de Locaciones Servicio se debe entender que el determinante ha tenido una relación laboral indeterminados, sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto se le reconoce su vínculo Laboral bajo el régimen antes referido desde 11 de noviembre del 2009 al 11 d enero del 2010, del 24 de marzo del 2010 al 31 de marzo del 2011, del 01 de mayo del 2011 al 31 de diciembre del 2013, y del 21 de enero del 2014 hasta la fecha.

DECIMO SEXTO: DEL REGISTRO EN EL LIBRO DE PLANILLA DE TRABAJADORES

En cuanto a la **inclusión al Libro de Planillas**, tenemos que en el artículo 1º concordante con el artículo 3º y 13º del Decreto Supremo N° 001- 98- TR, establece que “ *los empleados cuyo trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar planillas de pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo(...).* “, asimismo de los documentos aportados al proceso y lo afirmado por las partes, se tiene que la da mandada no ha registrado a la demandante en los libros de planillas ni le ha a otorgado boletas de remuneraciones, corresponde al demandante ser incluido a planillas por parte de su empleadora **bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado con todos los derechos que dicho régimen contempla, además de que se debe proceder a la entrega de las boletas de pago respectivas.**

DECIMO SEPTIMO: Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principio que regulan 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 Victor 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 reconocerá un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a este 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 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 debe 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 jurídica no reconoce al trabajadores la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde a la demandante al 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; siendo ello así corresponde ordenarse es el pago de los conceptos reclamados.

DÈCIMO OCTAVO: DE LA LIQUIDACION DE BENFICIOS SOCIALES

Esta se efectúa sobre los beneficios demandados, gratificaciones y vacaciones, conforme al petitorio de la demanda, al auto admisorio y la oralización en la audiencia de Juzgamiento, con la pericia realizada por el perito adscrito a este módulo laboral y con el apoyo del sistema integrado proporcionado y validado por el judicial con el que cuenta este Juzgado denominado Interleg.

- **Las Gratificaciones Legales**

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.

DEL 11/11/2009 AL 11/01/2010

Gratificación	Periodo	tiempo computable	Remun. Básico	Remuneración Computable	Gratificación
dic. 09	11/11/09-11/01/10	02M	1280.00	1280.00	426.67
TOTAL					426.67

DEL 24/03/2010 AL 31/03/2011

Gratificación	Periodo	tiempo computable	Remun. Básico	Remuneración Computable	Gratificación
jul-10	24/03/10-30/06/10	03M 07D	1280.00	1280.00	689.78
dic-10	01/07/10 - 31/12/10	06M	1280.00	1280.00	1280.00
jul-11	01/01/11-31/03/11	03M	1800.00	1800.00	900.00
TOTAL					689.78

DEL 01/05/2011 AL 31/12/2013

Gratificación	Periodo	tiempo computable	Remun. Básico	Remuneración Computable	Gratificación
jul-11	01/05/11-30/06/11	02M	1280.00	1280.00	426.67
dic-11	01/07/11 - 31/12/11	06M	1200.00	1280.00	1200.00
jul-12	01/01/12 - 30/06/12	06M	1200.00	1200.00	1200.00
dic-12	01/07/12 - 31/12/12	06M	1200.00	1200.00	1200.00
jul-13	01/01/13 - 30/06/13	06M	1200.00	1200.00	1200.00
dic-13	01/07/13 - 31/12/13	06M	1200.00	1200.00	1200.00
TOTAL					6,426.67

DEL 21/01/2014 AL 22/09/2017

Gratificación	Periodo	tiempo computable	Remun. Básico	Remuneración Computable	Gratificación
jul-14	01/05/14-30/06/14	05M 10D	1500.00	1500.00	1333.33
dic-14	01/07/14 - 31/12/14	06M	1500.00	1500.00	1500.00
jul-15	01/01/15 - 30/06/15	06M	1500.00	1500.00	1500.00
dic-15	01/07/15 - 31/12/15	06M	1500.00	1500.00	1500.00
jul-16	01/01/16 - 30/06/16	06M	1500.00	1500.00	1500.00
dic-16	01/07/16 - 31/12/16	06M	1500.00	1500.00	1500.00
jul-17	01/01/17 - 30/06/17	06M	1500.00	1500.00	1500.00
dic-17	01/07/16 - 22/10/16	02M 2D	1500.00	1500.00	683.33
TOTAL					11016.66

TOTAL GRATIFICACIONES

18559.78

- **De las remuneraciones Vacacionales.**

Que, según lo dispuesto por el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho de treinta días de descanso vacacional por cada año completado de servicio. El artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713, establece: “los *trabajadores en caso de no disfrutar el descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente a) Una remuneración por el trabajo realizado b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado el descanso. Esta indemnización no está sujeto a pago de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que efectuó el pago.*” En el presente caso este concepto también asiste al demandante en una remuneración por descanso vacacional adquirido y no gozado y, y otra por concepto de indemnización por no haber disfrutado del descanso:

DEL 11/11/2009 AL 11/01/2010

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun. Basico	Remuneración Computable	vacaciones
Truncas	02M	1280.00	1280.00	213.33
			TOTAL	213.33

DEL 24/03/2010 AL 31/03/2011

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun. Basico	Remuneración Computable	vacaciones
2010 - 2011	01A	1800.00	1800.00	1800.00
Truncas	02M	1800.00	1280.00	213.33
			TOTAL	2013.33

DEL 01/05/2011 AL 31/12/2013

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Remuneración Computable	vacaciones
2011 - 2012	01A	1200.00	1200.00	2400.00
2012 - 2013	01A	1200.00	1200.00	1200.00
Truncas	02M	1200.00	1200.00	200.00
			TOTAL	3800.00

DEL 21/01/2014 AL 22/09/2017

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Remuneración Computable	vacaciones
2014 - 2015	01A	1500.00	1500.00	3000.00
2015 - 2016	01A	1500.00	1500.00	3000.00
2016 - 2017	01A	1500.00	1500.00	1500.00
Truncas	08M 02D	1500.00	1500.00	1008.33
			TOTAL	8508.33

TOTAL VACACIONES**14535.0****RESUMEN**

GRATIFICACIONES 18,559.78
 VACACIONES 14,535.00
TOTAL 33,094.78

DECIMO NOVENO: En conclusión habiéndose determinado los beneficios que corresponde y no habiendo acreditada la parte demanda cumplido con el pago de los conceptos detallados presecudentemente o con alguno de ellos, corresponde ordenar a la suma de S/ **33,094.78 (TREINTA Y TRES MIL NOVENTA Y CUATRO CON 78/100 SOLES)**, pr conceptos gratificaciones y vacaciones, será pagado a la demandante.

VIGESIMO: DE LOS INTERESES LEGALES

Se debe indicar que al existir adeudos laborales, significa que la Litis 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 calcularan de acuerdo al artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adecuados po el empleador se devengan a partir del día siguiente de aquel en el que se produjo el incumplimiento y hasta el día de si 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.

VIGÈSIMO PRIMERO: DE LA COSTAS DEL PROCESO

Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los poderes Ejecutivos, Legislativos y Judicial, el Ministerio Publico, los órganos constitucionales automáticos, los gobiernos regionales y locales, en este sentido, siendo que la demanda es un organismo público del Poder Ejecutivo, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas.

Para determinar los costos procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: *·”son costos del proceso el **honorario del Abogado** de la vencedora, más un cinco por ciento destinados al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo par su Fondo Mutual y para cubrir los honoraros de los Abogados en los caso de Auxilio Judicial”*, de otro lado, si bien es cierto la séptima Disposición Complementaria de la ley 29497establese que en los

procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de costos en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, esta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.

VIGÈSIMO SEGUNDO: Finalmente, la jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencia, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por las Corte Suprema de Justicia de la Republica 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 repuestas a los conflictos judiciales 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 los justíciales tengan una conciencia bastante certera del cual 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 Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los jueces, al resolver determinados asuntos, no se conviertan en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la paz Social.

III. PARTE RESOLUTIVA:

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

FALLA

responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculados del Tribunal Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de la Republica; corresponde en dicho contexto

normativo resolver la presente Litis, considerando a la Constitución conforme lo señala el autor Alfredo Sanguineti Raymond, como (...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos 110 son otra cosa que la expresión de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico por lo tanto, de la convivencia social.

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

5. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente **ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.

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

SENTENCIA EN SEGUNDA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 00968-2017-0-0201-JR-LA-01.
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
RELATOR : MORALES PRADO SABINO ENRIQUE

EMPLAZADO : PROCURADOR PÚBLICO DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA

DEMANDADO : B

DEMANDANTE : A

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE

Huaraz, veintidós de enero de dos mil dieciocho.

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

II. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

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

3. DECLARANDO IMPROCEDENTE la excepción de prescripción extintiva del demandante en LAS PLANILLAS DE PAGO DE TRABAJADORES. 5. CONSENTIDA O deducida por el Procurador Público del Ministerio de Agricultura y Riego; 2. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por A contra B sobre Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicio por un Contrato de Naturaleza Laboral, Inclusión a Libro de Planillas de la Actividad Privada, reconocimiento de Beneficios Laborales; en consecuencia se declaran Desnaturalizados los contratos de Locación de Servicios Suscritos; entendiéndose que el demandante se encontraba a un contrato de trabajo bajo los alcances del Régimen Laboral de la actividad Privada - Decreto Legislativo 728; en consecuencia, se reconoce la relación laboral indeterminada entre la demandante y la demandada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido desde el 11 de noviembre del 2009 al 11 de enero del 2010, del 24 de marzo del 2010 al 31 de marzo del 2011, del 01 de mayo del 2011 al 31 de diciembre del 2013, y del 21 de enero del 2014 hasta la fecha. 3 Se ORDENA que el SERVICIO NACIONAL DE

SANIDAD AGRARIA - SENASA - ANCASH CUMPLA con pagar a la demandante la suma de SI 33,094.78 (treinta tres mil noventa y cuatro con 78/100 soles) por conceptos gratificaciones y vacaciones, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. Sin costas ni costos. 4. Se ORDENA el REGISTRO EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley. 6. NOTIFIQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente".

III. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Por su parte el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N°001-96-TR precisa en su artículo 79° que: "En los contratos para obra o servicio previstos en el artículo 97° de la Ley, deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el

cumplimiento del objeto del contrato." (sic); siendo lo importante en este tipo de contratos que el objeto de la contratación responda realmente a un "servicio específico".

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

QUINTO: Analizando el contenido de los contratos obrantes de fojas cinco a setenta y uno de autos, se observa el incumplimiento de lo establecido en las normas antes acotadas, en razón de que la causa objetiva invocada en el contrato de locación de servicios, esto es, descrito en la cláusula primera "objeto del contrato" que el contratado desarrollará actividades de vacunación en caprinos, capacitación de productores, actividades de vigilancia, fortalecimiento de la vigilancia y control de la Brucelosis caprina en la cuenca del Río Fortaleza, como técnico en laboratorio ámbito geográfico Callejón de Huaylas y las demás actividades que sean necesarias, a criterio de la dependencia en la cual presta sus servicios temporales, con cargo al componente erradicación de moscas de la fruta (ceratitis capitata y anastrepha SPP), en el Callejón de Huaylas. Debe resaltarse que el contrato antes reproducido señala de manera expresa "... y las demás actividades que sean necesarias, a criterio de la dependencia en la cual presta sus servicios temporales... ", porque, denominado en los términos antes señalados lleva intrínseco el elemento de la subordinación. Un contrato de locación de servicios no debe manifestarse en ninguna situación que evidencie la existencia de subordinación, caso contrario el contrato aparentemente de locación de servicios quedará desnaturalizado y se entenderá que es uno de carácter laboral, a plazo indefinido. Esta desnaturalización opera justamente por aplicación del principio de primacía de la realidad ya que se comprobará la existencia de una relación de dependencia, naturalmente encubierta o "maquillada" por conveniencia exclusiva del empleador con el objetivo de eludir el pago del costo laboral, pues los contratos de locación no están gravados con ellos. En el caso de autos, no cabe ninguna duda que los contratos de locación de servicios se encuentran desnaturalizados porque la labor que ha realizado la actora es de trabajo de oficina, la misma que se realiza en forma permanente y bajo subordinación, la cual se encuentra claramente acreditada con los informes obrantes de fojas sesenta y nueve a setenta y cinco de autos.

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

SÉPTIMO: En este contexto, es menester invocar uno de los principios que iluminan el derecho del trabajo como es el Principio de Continuidad, que en términos de Américo Plá Rodríguez "Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación 'que se prolonga'. (sic). Más adelante y en cuanto a los alcances de este Principio, señala que "(...) Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada".(sic).

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

NOVENO: Que, en consonancia a lo antes señalado resulta importante destacar que la sentencia impugnada es sostenible doctrinariamente en base al principio de primacía de la realidad que permite contrastar entre la realidad objetiva y la verdad formal consignada en los contratos escritos. Sobre el principio de primacía o prevalencia o supremacía de la realidad como instituciones doctrinarias sólidas para resolver controversias como la discutida, el cual según Américo Plá Rodríguez señala que: "es la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica

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

DÉCIMO: Siendo esto así, al haberse declarado la desnaturalización de los contratos de trabajo, la demandante ya era titular de todo los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728. Consecuentemente, los agravios formulados por la demandada en este extremo deben ser desestimados.

DÉCIMO PRIMERO: Que, en cuanto al agravio que señala el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público, en mérito y las capacidades de las personas en un régimen de igualdad de oportunidades; así también la Juez a-quo ha inobservado lo recaído en el expediente N°05057-2013-PA/TC, en la que también se

busca la meritocracia, supuestos al no haberlos cumplido no merece ser estable de la relación laboral. Al respecto, la exigencia de concurso público previo al inici9 de labores que impone el Precedente Huatuco como condición para la reposición laboral, no resulta coherente a la vigencia del principio de primacía de la realidad, ya que, según lo señalado por la Cuarta Sala Laboral de Lima (en la sentencia del 15 de Julio del 2017 emitida en el expediente 24951-2013-0-1801-JR-LA-09 (caso Ladey Flores Cacha contra Banco de la Nación), con la que este Colegiado comparte: "... esta exigencia de concurso público previo, que alega la demandada no podría

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

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

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


ANEXO 5. DECLARACION DE COMPROMISO ÉTICO

Mediante el presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACION DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00968-0-02017-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO, HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH- PERÚ. 2021.

Por esta razón como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se pueden generar al vulnerar estos principios.

Por estas razones declaro bajo juramento, en honor a la verdad y en forma libre que: me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adaptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Huaraz, diciembre del 2021



VEGA ARANDA MARILU YULI
DNI N° 40256345

**ANEXO N° 6 CRONOGRAMA DE
ACTIVIDADES**

		Año 2021															
N°	Actividades	SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		2021- 2				2021- 2				2021- 2				2021- 2			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															

2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X												
5	Mejora del marco teórico y Metodológico					X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de Datos					X	X											
7	Recolección de datos					X	X	X	X									
8	Presentación de Resultados							X	X									
9	Análisis e Interpretación de los Resultados								X	X								
10	Redacción del informe preliminar								X	X	X							
11	Revisión del informe final de tesis por el Jurado de Investigación									X	X							
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación									X	X							
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación									X	X							
14	Redacción de artículo científico										X	X						

ANEXO 7: PRESUPUESTO

Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			300.00
• Fotocopias			150.00
• Empastado			150.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)			100.00
• Lapiceros			5.00

Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			805.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			30.00
Sub total			30.00
Total de presupuesto desembolsable			835.00
Presupuesto no desembolsable			
(Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por	63.00	4	252.00

