



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO EN EL
EXPEDIENTE N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02; SEGUNDO
JUZGADO LABORAL DE PUCALLPA, DISTRITO
JUDICIAL DE UCAYALI-PERÚ. 2021**

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

AUTOR

CANTEÑO GAVINO ROLANDO CARLOS

ORCID ID 0000-0003-2238-6269

ASESOR

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

ORCID 0000-0001-8079-3167

CHIMBOTE – PERÚ

2021

TITULO

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO EN EL EXPEDIENTE N°
00418-2017-0-2402-JR-LA-02; SEGUNDO JUZGADO LABORAL DE
PUCALLPA, DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI-PERÚ. 2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Canteño Gavino, Rolando Carlos

ORCID ID 0000-0003-2238-6269

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de
Pregrado Pucallpa- Perú

ASESOR

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto

ORCID ID: 0000-0001-8079-3167

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad
de Derecho y Ciencias Políticas
Pucallpa- Perú

JURADO

Mgtr. Huanes Tovar, Juan De Dios

ORCID ID: 0000-0003-0440-0426

Mgtr. Quezada Apián, Paúl Karl

ORCID: 0000-0001-7099-6884

Mgtr. Gutiérrez Cruz, Milagros Elizabeth

ORCID ID: 0000-0002-7759-3209

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mgtr. HUANES TOVAR, JUAN DE DIOS
PRESIDENTE

Mgtr. QUEZADA APIÁN, PAÚL KARL
MIEMBRO

Mgtr. GUTIÉRREZ CRUZ, MILAGROS ELIZABETH
MIEMBRO

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO
Asesor

AGRADECIMIENTO

De manera muy especial a Dios:

Por su inmensa bondad y cariño, a mis docentes de la Universidad Uladech Filial Pucallpa, por haberme conducido a la conclusión del presente trabajo de investigación.

DEDICATORIA

A la memoria de mi Madre, que en vida siempre me inculcó esta linda profesión y a mis hijos que son; fuentes de valor y superación.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como problema principal: ¿Cuáles son las características del proceso sobre desnaturalización de contrato en el Expediente N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral de Pucallpa, Distrito Judicial de Ucayali-Perú. 2021? Con el objeto de determinar las características propias del proceso en estudio. En cuanto a metodología de la investigación es de tipo cuantitativo-cualitativo, de nivel exploratorio descriptivo y de diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Para la unidad de análisis se tomó un expediente judicial, la misma seleccionado mediante muestreo por convivencia y para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y se utilizó como instrumento una guía de observación. Los resultados revelaron que: los medios de prueba utilizados fueron valorados íntegra y conjunta; los puntos controvertidos fueron identificados y reconocidos suficientemente; las etapas de juzgamiento se pudo evidenciar su cumplimiento; y en cuanto cumplimiento de los plazos de los sujetos procesales se evidenció su total y absoluto respeto del mismo.

Palabras clave: características, desnaturalización de contrato y proceso

ABSTRACT

The present research work had as main problem: What are the characteristics of the process on contract denaturation in File No. 00418-2017-0-2402-JR-LA-02; Second Labor Court of Pucallpa, Judicial District of Ucayali-Peru. 2021? In order to determine the characteristics of the process under study. Regarding the research methodology, it is quantitative-qualitative, exploratory descriptive level and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. For the unit of analysis, a judicial file was taken, it was selected by means of coexistence sampling and to collect the data, the techniques of observation and content analysis were used; and an observation guide was used as an instrument. The results revealed that: the test means used were evaluated in their entirety and jointly; controversial points were sufficiently identified and recognized; the stages of judgment could demonstrate its fulfillment; and in terms of compliance with the terms of the procedural subjects, their total and absolute respect for it was evidenced.

Keywords: characteristics, contract denaturation and process

CONTENIDO

	Pág.
Titulo	i
Equipo de trabajo	ii
Hoja de firma del jurado y asesor	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Contenido	viii
Índice de tablas	ix
I INTRODUCCIÓN	1
II REVISIÓN DE LA LITERATURA	6
2.1. Antecedentes	6
2.1.1. Antecedentes de línea	6
2.1.2. Antecedentes fuera de línea	9
2.2. Bases teóricas de la investigación	12
2.2.1. Bases teóricas procesales	12
2.2.1.1. El derecho de trabajo	12
2.2.1.1.1. Concepto	12
2.2.1.1.2. Características del derecho de trabajo	12
2.2.1.2. Beneficios sociales de los trabajadores	14
2.2.1.3. Desnaturalización del contrato laboral	16
2.2.1.4. Fundamentos del proceso laboral	17
2.2.1.5. Comparecencia al proceso laboral	17
2.2.1.6. Rol de los jueces en la Nueva Ley del Proceso Laboral	18
2.2.1.7. La “función” cautelar del juez	18
2.2.1.8. Los jueces y conflictos laborales	19
2.2.1.9. Los conflictos laborales de carácter laboral y colectivo	20
2.2.1.10. Conflictos de derecho e interés	20
2.2.1.11. Los jueces laborales y la Constitución Política	21
2.2.1.11.1. Los jueces y los tratados internacionales	22
2.2.1.11.2. Importancia de la OIT en actuación judicial	24

2.2.2. Bases teóricas sustantivas	26
2.2.2.1. Caracterización	26
2.2.2.2. Distrito Judicial	26
2.2.2.3. Principio de celeridad	26
2.2.2.4. Carga de prueba	26
2.2.2.5. Demanda	27
2.2.2.6. Abogado laboralista	27
2.2.2.7. Apelación	27
2.2.2.8. Expediente judicial	27
2.2.2.9. Medios de prueba	27
2.2.2.10. Desnaturalización del contrato de trabajo	28
2.3. Hipótesis	28
2.4. Variable	28
III METODOLOGÍA.....	29
3.1. El tipo y el nivel de investigación	29
3.1.1. Tipo de investigación	29
3.1.2. Nivel de investigación	30
3.2. Diseño de la investigación	31
3.3. Población muestra	32
3.4. Definición y operacionalización de las variables e indicadores	32
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.6. Plan de análisis	35
3.7. Matriz de consistencia	36
3.8. Principios éticos	37
IV RESULTADOS	38
4.1. Resultados	38
4.2. Análisis de resultados	43
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
5.1. Conclusiones.....	46
5.2. Recomendaciones.....	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	52
Anexo 1: Instrumento – Guía de observación	52
Anexo 2: Evidencia para acreditar el objeto de estudio.....	53

Anexo 3: Declaración de compromiso ético 77

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1 Medios de prueba utilizados	38
Cuadro 2 Puntos controvertidos del proceso	40
Cuadro 3 Etapas de juzgamiento	41
Cuadro 4 Cumplimiento de plazos de los sujetos procesales	42

I. INTRODUCCIÓN

La Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote - universidad ULADECH, tiene como línea de investigación aprobada para los trabajos de investigación: “Caracterización de los procesos concluidos en los Distritos Judiciales del Perú”, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales y como sub línea para optar el grado de bachiller las características del proceso.

Por los que se planteó en el presente trabajo de investigación en base a ello, denominado:

¿Cuáles son las características del proceso sobre desnaturalización de contrato en el Expediente N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral de Pucallpa, Distrito Judicial de Ucayali-Perú. 2021?

A nivel internacional que lo vincula a nuestro estudio, tenemos:

Brindis (2018), Preciso que la igualdad significa que todas las personas tienen el mismo valor, independientemente de su género, edad, origen étnico, nacionalidad, idioma, religión y convicciones, opinión, discapacidad, estado de salud, orientación sexual o cualquier otro rasgo ligado a su persona. La igualdad en la vida laboral se refiere a que se debe recibir un trato igualitario en su contratación, sus situaciones y condiciones laborales, su formación personal y su trayectoria profesional.

Gobierno de España, (2020) precisa que: la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad, implica la conversión de un contrato sujeto a modalidad a uno de plazo indeterminado, por los siguientes razones: cuando continua laborando posterior al vencimiento del plazo establecido en el contrato o también puede ser posterior a la prórrogas ya definidas y ello exceda el límite máximo permitido por su propia naturaleza; cuando pertenece a un contrato para obra determinado o en su defecto para un servicio específico, si sigue trabajando, habiéndose terminado la obra, pero no existiendo una renovación expresa; en caso que el titular del puesto cubierto no se reincorpora al término de fecha prevista con

arreglo legal y el cubre en calidad de suplencia sigue laborando; cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude al amparo de las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competividad Laboral (párr. 5).

A nivel nacional como problemática, tenemos:

Análisis de la jurisprudencia laboral peruana respecto a la desnaturalización del contrato de trabajo temporal, la locación de servicios y CAS. De manera precisa podemos citar a las jurisprudencias del Tribunal Constitucional, donde se destaca la protección del derecho al empleo ha sido uno de los principales temas de análisis y debate en los foros laborales en los últimos años. Por lo que se le conoce como la doctrina que el Tribunal Constitucional ha desarrollado sobre la protección de los derechos laborales constitucionales y los alcances de la jurisprudencia respecto al derecho al empleo, consagrado en el artículo 22 de nuestra Constitución Política Peruana.

“El Tribunal Constitucional, más de una década, ha tenido una posición de protección a las situaciones de desnaturalización de los contratos de trabajo, específicamente en los supuestos que contempla el artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR” (Pasión por el Derecho, 2019, párr. 8).

En cuanto a la metodología empleado está enmarcado bajo el diseño de investigación no experimental, retrospectivo y transversal o transeccional. Además, es de tipo no experimental, porque su labor fundamental es de observar el fenómeno a estudiar en el marco de su estado natural; y como resultado de ello no será vinculante a la decisión del investigador. También es retrospectivo, por cuanto el análisis es presente, pero en función a hechos sucedidos en el pasado y se analiza los datos de manera puntual, además puedo precisar que transversal porque el trabajo es de recolectar los datos en un solo momento, es decir en un tiempo único

Asimismo, puedo concluir que el presente trabajo de investigación es tipo cualitativa -

cuantitativa (mixta) no hay manipulación de la variable; sólo se trabaja en función a las técnicas de la observación y análisis de un hecho ya pasado en el marco de su estado natural registrados en un expediente judicial y como objeto de estudio podemos establecer al proceso judicial.

El nivel de investigación es exploratorio y descriptivo, en la parte de exploratorio es la examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes, y descriptivo porque se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis

Nuestro objetivo general es la de determinar e identificar las características del proceso sobre desnaturalización de contrato en el Expediente N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral de Pucallpa, Distrito Judicial de Ucayali. 2021? A fin de determinar si el proceso fue desarrollado con las garantías del debido proceso, y como los objetivos específicos tenemos: identificar los medios de pruebas utilizados; identificar los puntos controvertidos del proceso; identificar las etapas del juzgamiento y por último es identificar el cumplimiento de plazos de los sujetos procesales.

En cuanto a su justificación se puede precisar la presente investigación, ya que permitirá conocer las características de los actos procesales más importantes desarrollados, los cuales debieron desarrollarse de manera correcta, ya que se obtuvo sentencias condenatorias en ambas instancias en el proceso sobre desnaturalización de contrato.

En tal sentido, la secuencia considerada en el presente trabajo de investigación es la siguiente:

Capítulo I.- Introducción, la cual es nuestra carta de presentación de nuestro trabajo de investigación en el cual fue plasmado los problemas internacionales y nacional vinculados a nuestro problema de investigación, además señalamos los objetivos y la justificación del mismo.

Capítulo II.- Revisión literaria, aquí se desarrolló los antecedentes internacionales y

nacionales, las bases teóricas y definiciones conceptuales.

Capítulo III.- Metodología, aquí se trata del diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de estudio, entre otros.

Capítulo IV.- Resultados, se plasmó los resultados propios obtenidos en función a los objetivos, variable y la literatura del trabajo de investigación.

Capítulo V.- Conclusiones, se concluyó en base a nuestros indicadores y se acompaña aspectos complementarios.

Se concluyo en cconcordancia con el objetivo general, la investigación describe las características del proceso, en orden subsecuente a: identificar los medios de prueba utilizados en el proceso; identificar los puntos controvertidos del proceso; identificar las etapas del juzgamiento e identificar el cumplimiento del plazo de los sujetos procesales. Por todo lo antes señalado y basado en los resultados se concluye en lo siguiente:

Se logró evidenciar las Características del Proceso sobre Desnaturalización de Contrato en el Expediente N° 00418-2017- 0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral de Pucallpa, Distrito Judicial De Ucayali-Perú. 2021

Se identificó los medios probatorios utilizados en el proceso, además fueron valorados con criterios de pertinencia, suficiencia y utilidad vinculante con los puntos controvertidos, al mismo tiempo que fue utilizado para su decisión por parte del juzgador.

Se identificó los puntos controvertidos entre el demandante y el demandado; en cuanto a la controvertido por parte del demandante, es el adeudo de beneficios sociales, y por parte demanda, indica que no tiene pendiente de pago, referente a beneficios laborales.

Se identificó las etapas del juzgamiento donde se pudo apreciar los aspectos propios de la etapa, desde la demanda, emisión de la sentencia y admisión de la apelación.

Por último, se logró identificar el cumplimiento de los plazos de los sujetos procesales, del cual se puede precisar que se cumplió religiosamente con apego a la norma laboral

establecido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, evidenciándose en las resoluciones emitidas por el juzgador.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1. Antecedentes de línea

Santa Cruz Chujandama (2020) en su trabajo de investigación “*Caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato en el Expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, 2020*” cuyo objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. La metodología aplicada es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal en cuyo trabajo de investigación se concluyó que en el proceso en específico no se respetaron los plazos establecidos ya que por la carga procesal dentro del sistema de justicia no se llegan a cumplir con lo establecido en el código, en lo que respecta a la claridad se parecía que el magistrado redactó una sentencia clara para la sociedad, ya que no solo los que administran justicia revisan las sentencias, siguiendo el debido proceso el magistrado vulneró el proceso ya que no se respetó los artículos 44, 46 y 47 de la Ley Procesal de Trabajo, donde se encontró un vacío, el cual no fue resuelto por el magistrado, de acuerdo a los medios probatorios, el magistrado las valoró adecuadamente ya que invocó todas las leyes necesarias para resolver, en la calificación jurídica, el magistrado hizo un buen desarrollo ya que la evaluó de manera integral para el desarrollo del proceso.

Valladares Blas (2020) precisa en su trabajo de investigación “*Caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, Expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2018*”, el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. En cuanto a la metodología aplicada fue de tipo cuantitativo; nivel exploratorio descriptivo; diseño no experimental, retrospectivo y transversal, el mismo que concluyó, que se evidencia que los sujetos y partes procesales han cumplido con los plazos establecidos en la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley

N° 29497, se aplicaron en todas las etapas del proceso ordinario laboral; del mismo modo la sentencia emitida por el juzgado de primera instancia y de segunda instancia son precisas, claras y han valorado debidamente los hechos aplicándose correctamente la normatividad y los principios laborales que regulan los derechos del demandante; los procesos se han llevados a cabo, respetando los plazos establecidos, que las resoluciones estén debidamente motivadas y que se respeten los derechos de las partes, así como las observancias de las demás garantías y principios que son aplicables a un proceso ordinario laboral; los medios probatorios presentados en el proceso, han sido admitidos y valorados por producir certeza en el juez por lo tanto estos son pertinentes con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas y por último se ha vulnerado el derecho al trabajo, por lo que ha conllevado a que al demandante se le reconozca la desnaturalización de su contrato civil, ya que correspondía a un contrato con vínculo laboral.

Vega Aranda (2020) Da a conocer en su trabajo de investigación “*Caracterización del proceso laboral sobre otorgamiento de desnaturalización de contrato, en el Expediente N° 00968-0-2017-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2018*” cuyo 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 trasversal y sus conclusiones pertinentes fueron: referente al cumplimiento de los plazos dentro del proceso se puede evidenciar que los sujetos procesales y las partes han cumplido con las etapas del proceso según la nueva ley procesal del trabajo N° 29497. Aplicando las etapas del proceso ordinario laboral; la claridad de las resoluciones pues interviene factores legislativos y los conocimientos previos de los lectores; la aplicación de los principios del debido proceso. Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el

proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas. En consecuencia, se ha aplicado en el expediente en estudio los siguientes principios: Principio de veracidad, principio de tuitivo, principio de inmediatez, principio de oralidad, principio de concentración, principio de irracionalidad de los derechos, principio de la primacía de la realidad; los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento; los que a continuación se detallan: aun contrato de trabajo, recibo por honorario, informes mensuales de desarrollo de trabajo lo que conlleven a determinar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. Ya que los medios probatorios valorados por el juez a los momentos de emitir la sentencia pos pertinente frente a los hechos y la calificación de los hechos jurídicos se trata de la aplicación de las normas jurídicas dentro de un proceso laboral de acuerdo con la Nueva Ley Procesal del trabajo dentro del proceso ordinario laboral.

El desarrollo de la presente investigación trasciende el ámbito regional y se complementa con otros trabajos realizados a nivel nacional.

Totalmente cierto, por más humilde que sea una persona tiene su valor y por lo tanto no podemos vulnerar sus derechos.

Conociendo que la igualdad salarial tradicionalmente ha tenido una regulación específica; por ejemplo, en la Declaración Universal de Derechos Humanos se consigna la regla de «a igual trabajo, igual remuneración». El Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo así lo demuestra también; sin embargo, la desigualdad salarial para trabajos similares sigue suscitándose en el interior de las empresas y sectores productivos, el trabajo similar se compara en términos de las cualificaciones requeridas para su correcto desempeño. Así, en principio, hombres y mujeres que desarrollan trabajos similares deberían ser retribuidos con igualdad y recibir el mismo salario por hora, esto implica que su tipo de

contrato, o bien la duración de su semana laboral, no debería servir como pretexto para una remuneración desigual.

Por otra parte, fuera del contexto de la desigualdad salarial, la necesidad de realizar acciones positivas para desterrar la discriminación en perjuicio de la mujer en la vida laboral es innegable. Ni la legislación, ni la tutela jurisdiccional pueden convertirse en una sobreprotección que vulnere los derechos del empleador, que, por un principio elemental de seguridad jurídica, tiene que normar su conducta y sus planes empresariales de acuerdo al ordenamiento vigente.

2.1.1. Antecedentes fuera de línea

(Condori, 2017) Investigó, en su tesis titulada: Aplicación del régimen por servicios no personales a los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco, precisando en su conclusión número 2 lo siguiente. La aplicación del régimen por Servicios No Personales, ciertamente vulnera los derechos jurídicos de los servidores sujetos a este régimen, en la citada Universidad, debido a la limitada normatividad que cuenta el trabajador, en caso de existir una extinción del vínculo contractual, resultando sumamente desproporcional, representando una situación jurídica precaria ante la sola imposición de cualquier medida.

Los Contratos de Locación de Servicios, que utilizan las Entidades Públicas, muchas veces se ven desnaturalizados a un Contrato de Naturaleza Laboral, con sus características propias, Prestación Personal, Remuneración y Subordinación, siendo que dichos trabajadores, son contratados para realizar labores de naturaleza permanente, dentro de diferentes instituciones pertenecientes al Estado.

(More, 2018) Investigó Las interrupciones laborales de los trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas. En su segunda conclusión precisa: Los Contratos de Locación de Servicios, que se prestan en Entidades Públicas, muchas veces se ven

desnaturalizados a un Contrato de Naturaleza Laboral, con sus características propias, Prestación Personal, Remuneración y Subordinación, siendo que dichos trabajadores, son contratados para realizar labores de naturaleza permanente, dentro de diferentes instituciones pertenecientes al Estado. Comparto dicha conclusión porque además en mis inicios de la vida profesional tuve que laborar por un espacio de 6 años, sin ningún beneficio y mi participación en cumplimiento de mis laborales eran mucho mejor que de aquellos que están laborando bajo contratos con todos los beneficios de Ley.

Gonzales (2018), Investigó, en su trabajo de investigación: caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato modal, en su conclusión precisa, se logró revelar las características del proceso sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividades y reposición por despido encausado, en el expediente N°00297-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado Especializado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú.2018, identificando que sí, los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos, pero no el Juzgado Especializado Laboral en cuanto a la programación de la audiencia única, manifestando la carga procesal. Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad. Asimismo, se dio la aplicación de derecho al debido proceso, habiendo pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas; finalmente la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar las pretensiones planteadas. Además, clarificó profundamente el autor citado la desnaturalización bajo la premisa de caracterización, importe aporte para la investigación en materia laboral.

Igualmente, Cárdenas, (2017) en su tesis “Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros”, en una de las conclusiones precisó lo siguiente: se identificó cada uno de los elementos de un contrato de trabajo, siendo los siguientes: Prestación personal del servicio: En el sentido que los servicios, para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en

forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural (Art. 5° de la LPCL). Remuneración: La prestación de servicios debe ser remunerada. Subordinación: Por el contrato de trabajo el empleador adquiere el derecho a dictar al trabajador órdenes, directivas y todas las instrucciones que sean necesarias para lograr los objetivos que espera se cumplan. En razón, a ello se identificó que las órdenes de servicio al cumplir con estos tres elementos se desnaturaliza su naturaleza contractual entre el trabajador y el Gobierno Regional de Huancavelica a una relación netamente laboral amparada por el principio de la primacía de la realidad y demás principios que engloba el derecho laboral.

(Santisteban, 2019) sostiene en su tesis: El encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización como desnaturalización del contrato de outsourcing, arribó en su primera conclusión: Luego de conocer las bases doctrinarias que definen la desnaturalización del contrato de outsourcing se ha podido establecer en primer lugar que ella opera en razón de un desfase de la concepción sobre la tercerización o encargo de actividades, la misma que debe darse de manera excepcional constituyéndose como una labor de apoyo que no invada la actividad principal de la empresa contratante, es decir actividades que tengan el carácter accesorio o periférico.

Gomez M. (2019), En su tesis Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, precisó en su quinta conclusión indica: “Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta”

En cuanto a la calidad de la motivación de los hechos fue de rango alta; porque en su contenido, se encontraron 4 de 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 las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia,

y la claridad; mientras que 1: las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta no se encontró.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Bases teóricas procesales

2.2.1.1. El derecho de trabajo

2.2.1.1.1. Concepto

Wikipedia (2021) precisa que:

El derecho laboral, derecho del trabajo o derecho social, es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales (párr. 1)

2.2.1.1.2. Características del derecho de trabajo

Máxima Uriarte (2021) precisa diez características los cuales paso a detallar:

1. Formación

Comparado con otras especialidades, el derecho laboral es una rama de reciente formación y que se encuentra en progresiva expansión. Es así que permanentemente se van incorporando nuevos conocimientos y experiencias que enriquecen a esta vertiente del derecho.

2. Sujetos

En el marco de la relación laboral, esta rama del derecho toma en cuenta a dos sujetos: los trabajadores, tanto en forma individual como organizados **colectivamente**, y los empleadores. No debe confundirse al empleador con el empresario, ya que éste último puede o no contar con trabajadores en relación de dependencia.

3. Autonomía

Más allá de su inclusión en el denominado derecho positivo, el derecho laboral es una rama autónoma e independiente, con sus propias norma y principios.

4. Fuentes

Aunque resulte obvio, es necesario tener en cuenta que la fuente primordial del derecho laboral son las leyes, en tanto representantes de la intervención estatal con el propósito de regular esta materia.

Cuando existe una estructura federal, se produce una combinación de herramientas generadas a nivel central con otras producidas en cada división territorial.

5. Naturaleza obligatoria

La existencia de leyes que regulan la actividad laboral por cuenta ajena obliga a las partes a atenerse a las resoluciones judiciales. Sin embargo, los empresarios, trabajadores y sus representantes cuentan con total libertad para reunirse y negociar las condiciones del trabajo.

6. Significado protector

Esto significa que al centrarse en la parte más vulnerable de la relación laboral (el trabajador) cumple una función de tutela de las necesidades del mismo.

7. Significado profesional específico

Esto quiere decir que el derecho laboral regula únicamente a una parte específica de la población, aquella que se encuentra alcanzada por las relaciones laborales en cuestión.

8. Carácter dinámico

Al regular los aspectos jurídicos de las relaciones laborales que se establecen entre dos sectores de la sociedad con características y necesidades en permanente cambio y evolución (trabajadores y empleadores), puede decirse que el derecho laboral es una especialidad fuertemente dinámica.

9. Hecho social

Teniendo en cuenta que regula cuestiones como los salarios, la justificación de los despidos, las huelgas, las horas de trabajo y otros aspectos que determinan las condiciones sociales de cada actividad, el derecho laboral debe ser considerado un hecho social.

10. Regulación del trabajo subordinado

Solamente las actividades laborales por cuenta ajena forman parte del derecho laboral. En consecuencia, la actividad de un médico que trabaja en relación de dependencia para un nosocomio determinado estará regida por el derecho laboral, pero no así la tarea de un médico independiente que trabaja por cuenta propia y no responde a un empleador.

2.2.1.2. Beneficios sociales de los trabajadores

(Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2021) describe los siguientes beneficios:

1. Remuneración mínima vital

Todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir una remuneración mínima vital.

2. Jornada máxima de trabajo

La jornada máxima de trabajo es de 8 horas diarias o de 48 horas a la semana como máximo. Si eres menor de edad, podrás trabajar siempre y cuando cumples con la autorización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las labores no afecten tu integridad física, ni psicológica y permitan continuar con tus estudios escolares.

3. Derecho al refrigerio

Todo trabajador tiene derecho a 45 minutos de refrigerio como mínimo.

4. Descanso semanal obligatorio.

Los trabajadores tienen derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso cada semana, otorgado preferentemente en día domingo. También tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados.

5. Compensación por tiempo de servicios

Una remuneración mensual, depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).

6. Gratificaciones

Se otorga dos veces al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, en razón a una remuneración completa por cada oportunidad, y se pagará por mes calendario completo laborado.

7. Seguro de salud

ESSALUD 9% de la remuneración – lo aporta en su integridad el empleador.

8. Indemnización por despido arbitrario

En el caso de que un trabajador sea despedido sin causa legal, tiene derecho a percibir como indemnización una remuneración y media por cada mes dejado de laborar, en caso sea un contrato a plazo determinado, y le tocará una remuneración y media por cada año de trabajo en caso sea un contrato indeterminado; en ambos casos con un máximo de 12 remuneraciones.

9. Asignación familiar

10% de la remuneración mínima vital, tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años y hasta 24 años en caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad este cursando estudios superiores.

10. Licencia pre natal y post natal

Toda trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso postnatal. Asimismo, después tienen derecho a una hora diaria de permiso para darle de lactar a su hijo, la cual se extiende hasta cuando

el menor tenga un año.

11. Licencia por maternidad

El trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo durante 4 días con ocasión del nacimiento de su hijo.

12. Vacaciones truncas

Son vacaciones truncas aquellas que se dan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones. En ese caso se le remunerará como vacaciones truncas tanto dozavo de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado. Es preciso mencionar que para que se perciba este beneficio el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador.

13. Vacaciones

El trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio. Estas pueden reducirse de 30 días

14. Jornada nocturna (Entre 10:00 pm a 6 am)

Su remuneración no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital más una sobretasa equivalente al 35% de esta.

2.2.1.3. Desnaturalización del contrato laboral.

Dominguez Butron (2016), Concluyó que tomando en cuenta que el principio de primacía de la realidad tiene por función ser un mecanismo de preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, concluimos que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de la verdadera relación laboral en el caso del fraude a la Ley, mediante la aplicación de la norma eludida, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude

laboral. Muy interesante y asertivo su conclusión por indicar que es de orden público, es decir que es competencia social para todo ciudadano para alcanzar sus derechos propios para mejorar su calidad de vida.

2.2.1.4. Fundamentos del proceso laboral

Precisa, Gomez F. (2011) que: en todos los procesos laborales los magistrados no deben permitir que exista la desigualdad entre las partes, ya que con la presencia de ello se afecta el resultado del proceso en curso, por lo tanto es ineludible en todo que se alcance la igualdad real de las partes, solo con ello se obtendrá un resultado equilibrado con precisión sobre el fondo, la forma y los presupuestos procesales en honor a la verdad para la continuidad del proceso en forma favorable, así mismo se pueden observar el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad.

2.2.1.5. Comparecencia al proceso laboral

Campos (2003), sostiene que:

Nadie duda de que la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es muy ágil, rápido e innovadora frente a la anterior Ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo, con la citada Ley anterior muchos procesos laborales fueron y siguen dilatándose a través del tiempo. Con la entrada en vigencia de la Nueva Ley, una de las ventajas es la celeridad a comparación de la Ley N° 26636, siendo clave la oralidad y la utilización de las tecnologías de la información y comunicación adicionado en todos los procesos, además permite efectuar sanciones por dilatar intencionalmente, con ello nos encontramos ante un sistema procesal que apoyará a la parte más débil de la cadena en una relación laboral, que es el trabajador. Así mismo, claro está que no existe norma perfecta, siempre se encontrará aciertos y desaciertos en el camino procesal. Nuestra norma general el Código Procesal Civil ya precisa sobre la comparecencia procesal, y manifiesta lo siguiente: “Artículo 58.- “Tienen capacidad para comparecer por sí a un proceso o para conferir representación designando apoderado judicial, las personas que

pueden disponer de los derechos que en él se hacen valer, así como aquellas a quienes la ley se lo faculte”. Así mismo indica que: “Las demás deben comparecer por medio de representante legal. También pueden comparecer en un proceso, representando a otras personas, las que ejercen por sí sus derechos. Puede continuar un proceso quien durante su transcurso cambia de nombre, sin perjuicio de la causa que motivó tal hecho”. (p. 112).

2.2.1.6. Rol de los jueces en la nueva Ley Procesal Laboral

Según Arévalo J. (2008) sostiene que:

La nueva Ley establece un mandato de carácter “exigible” frente a los jueces laborales, toda vez que el incumplimiento le caería responsabilidad entre sus funciones jurisdiccionales. Por lo que los jueces que incumplen con dicho mandato se les puede imponer responsabilidad de naturaleza administrativa o penal. El trabajo de parte de los magistrados ahora en materia laboral es muy compleja dada a las múltiples normas jurídicas existentes en materia laboral, era necesario que se impartiera justicia y a la vez se asegurara la solución de los conflictos laborales para conseguir dentro del marco normativo una pacífica. Para conseguir ello, era necesario entregar a los magistrados de todos los instrumentos y equipos con el cual van a realizar sus funciones de la mejor manera proba y con ello conseguir los objetivos esperados. Los magistrados y en especial los especializados en materia laboral, para conseguir sus objetivos indudablemente requieren de instrumentos idóneos, y lógicamente ello es el marco jurídico especializado. Si así no lo fuese el marco jurídico, será deficiente, disperso e incompleto para afrontar su labor será más complicada y sus objetivos difíciles de conseguirse y con ello será inalcanzable la justicia laboral. (p. 72)

2.2.1.7. La “función” cautelar del juez en el proceso laboral

Ruay Sáez (2015), precisa que:

El razonamiento lógico es el siguiente: el Juez Laboral ha sido investido regularmente por el Estado, para la satisfacción y cumplimiento precisamente de una función estatal, cual es

la jurisdiccional. Esa función la ha de cumplir a través del Proceso como método idóneo de solución de conflictos. En dicha labor, en tanto órgano del Estado, se encuentra sujeto al principio de juridicidad, en todas las dimensiones que comprende su tarea, y este principio a su vez ordena resguardar el respeto del debido proceso en el ejercicio de las potestades específicas que se le han conferido. Sólo luego de dilucidar cuál es el rol del juez en nuestro orden constitucional e institucional, en tanto agente público encargado de la función jurisdiccional del Estado, cabe asignar y reconocer para algunos de quienes está encargada la misma función un grado de especialidad por materia. En concreto, será el ámbito de competencia que se reconoce al magistrado lo que determinará las especiales materias que se asignen para su conocimiento. En el caso del juez laboral, es la propia ley la que encarga un conocimiento especial definido por la materia, pero señalando expresamente que el juez de letras respectivo, y el Juzgado, son parte del Poder Judicial. Además, sólo luego de aquello, la ley establece como forma de materialización de la función jurisdiccional que cumplirá (Proceso), una serie de reglas funcionales, reconocibles como procedimientos de carácter laboral; procedimiento de Aplicación General, Procedimiento de Tutela, Procedimiento Monitorio, por ejemplo. Es ese el orden lógico que ha de seguir nuestro análisis, y que permite ubicar al juez concreto, y el ejercicio del poder que se le ha conferido, como una manifestación particular del poder del Estado.

2.2.1.8. Los jueces y conflictos laborales

Kelsen (1953) sostiene que:

Se puede entender por conflicto la pugna de posiciones que surge entre varias personas o grupos de personas frente a intereses laborales, toda vez que el comportamiento de una de las partes perjudica el logro de los objetivos que persigue la otra. Nuestra humanidad siempre desarrolla sus actividades en la vida cotidiana ligado a la escasez de recursos económicos, financieros, entre otros, e ello orienta la a que la persona humana busca satisfacer sus propios

deseos y necesidades sin importar el deseo y las necesidades de sus semejantes. Por lo manifestado aparece el conflicto y también la necesidad de que exista una regulación jurídica de la conducta. (p. 34).

2.2.1.9. Los conflictos laborales de carácter individual y colectivo.

Arévalo Vela (2014), sostiene que:

Cuando un trabajador acude ante un tribunal competente reclamando el pago de salarios adeudados, la indemnización debida por accidente, o por una cesantía arbitraria, se estará cabalmente ante un conflicto “individual”. En cambio, cuando una cantidad indeterminada de trabajadores reclaman aumento de salario u otras mejoras no previstas con anterioridad en los convenios o contratos de trabajo, el conflicto deviene en “colectivo”. La diferencia, como se advierte, es radical y profunda: los conflictos individuales atañen a los intereses de personas concretas y determinadas; los colectivos, a intereses de la profesión o, por mejor decir, de la “categoría profesional”. Los conflictos colectivos pueden ser entre una colectividad de trabajadores contra un empleador o contra una colectividad de empleadores, los que generalmente se solucionan a través de la negociación colectiva, la conciliación, la mediación o el arbitraje. (p. 61).

2.2.1.10. Conflictos de derechos e intereses

Arévalo Vela (2014), sostiene que:

Esta clasificación es originaria de los países escandinavos, propuesta para aplicarla a la determinación de la competencia de los tribunales de trabajo o a los organismos de conciliación o arbitraje. Fue adoptada por la Oficina Internacional del Trabajo para su aplicación en los documentos oficiales de la organización. El conflicto de derechos versa sobre la interpretación de un derecho nacido y actual; poco importa que este tenga su fuente de origen en la prescripción formal de una ley o en la disposición de un contrato individual o colectivo. Su interpretación depende normalmente del juez; en este caso, del juez de trabajo.

Se consideran conflictos colectivos jurídicos o de derecho todos los que se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato o convención colectivos de trabajo, y aquellos que persiguen el cumplimiento de la ley o de un reglamento interno de trabajo, siempre que se encuentre afectada una colectividad de trabajadores. El conflicto de intereses, por el contrario, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido fundado en la ley o en el contrato, sino sobre una sencilla reivindicación tendiente a modificar un derecho existente o a crear uno nuevo. Este género de conflicto depende normalmente del conciliador o del árbitro.

2.2.1.11. Los jueces laborales y la constitución política

Los jueces no deben olvidar que la Constitución es un conjunto de valores, principios, categorías, instituciones que pretenden modelar un tipo de sociedad política, es decir un Estado constitucional y democrático de Derecho.

Devergottini (2002), señala:

Según la doctrina italiana la Constitución está considerada como un sistema originario de normas jurídicas, sobre las cuales se basa la organización de los órganos constitucionales, el conjunto de sus competencias, el reconocimiento de la esfera jurídica del individuo, la relación entre autoridades y los derechos fundamentales de las personas. La Constitución Política es la norma fundamental y máxima del Derecho Laboral en el ordenamiento nacional para la protección de los derechos de los trabajadores. De la Carta Magna se han desprendido normas de jerarquía legal y reglamentaria que regulan el Derecho Individual y el Derecho Colectivo del Trabajo. Los jueces deben tener muy en cuenta los derechos fundamentales de la persona humana, establecidos en el artículo 2 de la Constitución Política del Perú. Asimismo, estos también se encuentran garantizados en la Ley N° 28237, Ley del Código Procesal Constitucional, en cuyo artículo 37 señala los derechos constitucionales que son garantizados y su exigibilidad se realiza mediante acciones de amparo. En materia laboral y seguridad social se considera entre otros: a la libre contratación; de asociación; al trabajo; de

sindicación, negociación colectiva y huelga; a la seguridad social; a la remuneración; a la pensión y a la salud. De igual manera, el artículo tercero de la Carta Magna también garantiza los derechos fundamentales implícitos, al establecer lo siguiente:

“Artículo 3. La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de Derecho y de la forma republicana de gobierno”.

Arévalo Vela (2014), indica que:

En consecuencia, los jueces laborales son pues, desde el punto de vista competencial, los llamados a ser los guardianes de la Constitución Política del Estado, en la cual se recogen los principios y valores laborales que deben ser objeto de su férrea protección, por lo que no pueden abandonar tal encargo constitucional Así lo expresa el Supremo Intérprete de la Constitución, cuando estableció que:

“El primer nivel de protección de los derechos fundamentales les corresponde a los jueces del Poder Judicial a través de los procesos judiciales ordinarios. Conforme al artículo 138 de la Constitución, los jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Sostener lo contrario significaría afirmar que solo el amparo es el único medio para salvaguardar los derechos constitucionales, a pesar de que a través de otros procesos judiciales también es posible obtener el mismo resultado (...)”. (p. 112)

2.2.1.11.1. Los jueces y los tratados internacionales

Arévalo Vela (2014), manifiesta que:

Lo referido a los tratados internacionales señalados por la norma comentada necesariamente tenemos que concordarlo con lo establecido con la décima disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que a la letra reza.

“DÉCIMA.- Conforme a lo establecido en la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución Política del Perú, los derechos laborales, individuales o colectivos se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre la materia ratificados por el Perú, sin perjuicio de consultar los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo y los criterios o decisiones adoptados por los tribunales internacionales constituidos según tratados de los que el Perú es parte”. (p. 200)

Arévalo Vela (2014), argumenta que : La Nueva Ley Procesal del Trabajo ha tomado en cuenta que los tratados son documentos de singular importancia en el contexto internacional ya que permiten abordar temas de carácter bilateral y de carácter multilateral, obligando a los países que los suscriben y ratifican. La fuente principal de los tratados internacionales la encontramos en la Convención de Viena, también denominada el “Tratado de los tratados”. En este instrumento se establecen normas relativas a la negociación, suscripción, aprobación y ratificación de los tratados internacionales. También contempla las instituciones, las reservas, las denuncias y los procedimientos de perfeccionamiento de los citados documentos. La Convención de Viena ha sido ratificada por el Estado peruano. (p. 23)

Arévalo Vela (2014), postula que en la era de la mundialización han tomado auge los temas de democracia y derechos humanos por lo que se pretende, a través de tratados internacionales, incardinar los postulados que sobre esta materia señalan el contexto internacional y las legislaciones internas de los Estados. De allí que observamos la importancia de instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convenios de la Organización Internacional del Trabajo; y la Convención Americana de los Derechos Humanos - “Pacto de San José de Costa Rica” y el llamado “Protocolo de San Salvador”; todos ellos normando el Derecho Laboral a nivel

internacional. (p. 31)

Arévalo J. (2008), alude que si bien la Constitución de 1993 no ha mantenido el antiguo artículo 105 de la Constitución de 1979, según el cual “los preceptos contenidos en los tratados relativos a derechos humanos, tienen jerarquía constitucional (...)”; sin embargo, un gran sector de la doctrina señala que la cláusula de los derechos implícitos recogida en el artículo 3 de la Constitución, dispone que la “enumeración de los derechos establecidos en el capítulo relativo de los derechos fundamentales no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de Derecho y de la forma republicana de gobierno”. En consecuencia, los tratados que versan sobre derechos humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, al regular materia de nivel constitucional, así como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que versan sobre los derechos laborales, tienen por su contenido material una jerarquía de carácter constitucional; motivo por el cual gozan de este rango por la naturaleza de la materia que abordan. De otro lado, los jueces deberán tomar en cuenta al solucionar los conflictos laborales las sentencias emitidas por los tribunales u organismos jurisdiccionales supranacionales en materia de derechos humanos constituidos por tratados internacionales ratificados por el Perú. Al respecto, el artículo 205 de la Constitución vigente establece: “Agotada la jurisdicción interna, quien se considere lesionado en los derechos que la Constitución reconoce puede recurrir a los tribunales u organismos internacionales constituidos según tratados o convenios de los que el Perú es parte”. No nos cabe duda de que los tratados internacionales debidamente perfeccionados prevalecen ante la normativa nacional. (p. 67).

2.2.1.11.2. Importancia de la OIT en la actuación judicial

Arévalo Vela (2014) indica que:

La Organización Internacional del Trabajo comprende una estructura tripartita,

conformada por representantes de los Estados, de los empleadores y trabajadores. Administrativamente se divide en: una Asamblea General la Conferencia Internacional del Trabajo que se reúne todos los años; un Consejo Ejecutivo el Consejo de Administración; y una secretaría permanente la Oficina Internacional del Trabajo. La organización también despliega su acción a través de otros órganos, como las conferencias regionales, las comisiones de industria y los grupos de expertos. La conferencia celebra asimismo reuniones marítimas. La Organización Internacional del Trabajo, creada en 1919, cuenta con importantes principios jurídicos relativos al trabajo, entre ellos:

1. El trabajo no es una mercancía.
2. La libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante.
3. Todos los seres humanos tienen el derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

De igual modo:

Devergottini (2002) ratifica que:

Fueron adoptados en la Declaración de Filadelfia, en 1944, a los cuales se han adherido, según los documentos informativos de la Organización Internacional del Trabajo más de doscientos Estados miembros; han influido en la evolución de las actividades relacionadas con los derechos humanos en todo el mundo. Varias de las libertades enunciadas en la Declaración de los Derechos Humanos fueron incluidos a pedido de la Organización Internacional del Trabajo, que es la organización encargada, dentro del sistema de las Naciones Unidas, de la protección de esos derechos; importantes convenios internacionales del trabajo contribuyen al cabal cumplimiento del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. La fundación de la Organización Internacional del Trabajo respondió a una preocupación humanitaria por la situación de los

trabajadores, cada vez más numerosos y explotados sin consideración alguna en su salud, vida familiar y progreso profesional y social, que resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda reflejada claramente en el preámbulo de la Constitución de la mencionada organización internacional, en el que se afirma: “existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos”

2.2.2. Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1. Caracterización

“La Real Academia define caracterizar como “determinar los atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás”. Puede referirse a personajes, tipografías, páginas web, empresas, productos” (Wikipedia, 2020, p. 1). Por lo general es parecido a la parte descriptiva, toda que se detalla los atributos inherentes a algo.

2.2.2.2. Distrito Judicial

“Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción” (Pasión por el Derecho, 2020, párr. 1). Precisa de manera clara y contundente referente al distrito judicial, para el caso de nuestro nproyecto sería el Distrito Judicial de Callería.

2.2.2.3. Principio de Celeridad

Primera derivación del principio de oralidad es el principio de celeridad, por el que se “aspira a eliminar las trabas que para la tutela judicial efectiva supone una administración premiosa de justicia” (Montoya). En definitiva, la adopción de la oralidad como criterio de desarrollo procesal conduce directamente a la simplificación y a la rapidez del procedimiento (Rodríguez Piñero citado por Sayardoy Bengoechea, 1997, p. 823).

2.2.2.4. Carga de Prueba

Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte

interesada de probar su proposición. / Obligación procesal a quién afirma o señala (Pasión por el Derecho, 2020, párr. 1).

2.2.2.5. Demanda

Es el acto que se inicia con el proceso judicial laboral y a través de la cual se solicita la tutela judicial. En algunos procedimientos, antes de interponer la demanda en el juzgado de lo social, es necesario una conciliación previa en el SMAC, como puede ser las reclamaciones de cantidad, despido, etc. (Antón, 2020, párr. 1).

2.2.2.6. Abogado laboralista

“Abogado especializado en derecho laboral y Seguridad Social, permite ofrecer un servicio y concreto para la defensa de los intereses los trabajadores y de las empresas” (Antón, 2020, párr. 1). Preciso claramente que una defensa técnica especializada.

2.2.2.7. Apelación

“(Derecho procesal) Recurso que se interpone para impugnar una resolución, auto o sentencia, ante una instancia superior solicitando se revoque o anule, paralizando la entrada en vigencia de la fuerza de la ley” (Pasión por el Derecho, 2020, párr. 1).

2.2.2.8. Expediente Judicial

“Conjunto de escritos, documentos, constancias y demás papeles pertenecientes a un juicio, debidamente ordenado, foliado y cosido” (Ossorio, s.f., p. 396).

2.2.2.9. Medios de Prueba

Llámense así las actuaciones que, dentro de un procedimiento judicial, cualquiera que sea su índole, se encaminan a confirmar la verdad o a demostrar la falsedad de los hechos aducidos en el juicio. En materia penal son también las actuaciones que en el sumario o en el plenario tratan de investigar la culpabilidad o la inocencia del inculcado (Ossorio, s.f., p. 591).

2.2.2.10. Desnaturalización del contrato de Trabajo

En materia de la desnaturalización del contrato de trabajo, **durante más de una década**, el Tribunal Constitucional ha sido pilar de la defensa del **derecho constitucional al trabajo**, tanto en la estabilidad de entrada como de la estabilidad de salida. Sin embargo, a partir del precedente Huatuco Huatuco, el ámbito de análisis de la **desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad**, concierne la estabilidad de entrada. Por tanto, si el trabajador ingresó mediante concurso público a una plaza presupuestada de duración indeterminada, **está garantizada** tanto su estabilidad laboral de entrada como la estabilidad laboral de salida (Pasión por el Derecho, 2019, párr. 1).

2.3. Hipótesis

El proceso judicial sobre características del proceso de desnaturalización de contrato en el Expediente N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de Pucallpa, Distrito Judicial de Ucayali-Perú. 2021 evidenció las siguientes características: medios de pruebas utilizados, puntos controvertidos del proceso, etapas del juzgamiento y cumplimiento de plazos de los sujetos procesales.

Como se puede apreciar es una hipótesis de una sola variable, por lo que se realizará el trabajo de describir al objeto de estudio el cual es un expediente judicial.

2.4. Variable

La variable identificada en el presente trabajo de investigación, es la palabra características.

Característica, es “un rasgo o una singularidad que identifica a alguien o a algo” (Definición ABC, 2009, párr. 1). Por lo tanto, podemos decir que características es aquella información relacionada a un sujeto, objeto y que lo define como tal.

III. METODOLOGÍA

3.1 El tipo y el nivel de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación aplicado en nuestro trabajo es cuantitativo, cualitativo (mixto).

Cuantitativo

“La investigación cuantitativa es la que analiza diversos elementos que pueden ser medidos y cuantificados” (Del Canto & Silva Silva, 2013, p. 6).

De lo afirmado podemos precisar en cuanto a la información que se obtiene esta en función a las muestras ya determinadas vinculados a la población por lo tanto sus resultados son sensibles y están estrechamente relacionados a la población, pero con la salvedad de conseguir el nivel de error y el nivel de confianza.

La línea cuantitativa de nuestro trabajo de investigación se puede observar en su estado natural, donde tuvimos que plantear el problema de investigación en particular, posterior a ello se realizó el análisis de la literatura, el mismo que nos apoyó a formular el problema, sus objetivos, la operacionalización de las variables, la recolección de datos en función al expediente judicial para dar paso al análisis de los resultados.

Cualitativo

“La metodología cualitativa, como indica su propia denominación, tiene por objeto la descripción de las cualidades de un fenómeno” (Mendoza Palacios, 2006, p. 1). Por este tipo de investigación se logra obtener un entendimiento de lo mas profundo posible utilizando la perspectiva interpretativa.

En cuanto a la línea cualitativa el trabajo de investigación se evidenció en su estado natural propio, para ello se utilizó el método de analisis y la recolección de datos del expediente judicial, asi mismo se identificó las variables, su objeto de estudio, los sujetos procesales y el cumplimiento de los plazos, posterior a ello se analizó los resultados en base a la literatura

pertinente, los mismos que están de soporte como bases teóricas.

Mixto

La investigación mixta o mixto, es un enfoque relativamente nuevo que implica combinar las fortalezas de los métodos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, por lo tanto, podemos precisar que:

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y logra un mayor entendimiento de fenómeno bajo estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 534). En referencia a la fuente citada, podemos precisar en nuestro trabajo de investigación nuestras variables representan los indicadores como son los medios de prueba, los puntos controvertidos del proceso, las etapas del juzgamiento y el cumplimiento de plazos. Todos ellos son susceptibles de identificar en función a las bases teóricas para luego conseguir las características establecidas en función a los objetivos específicos.

3.1.2 Nivel de investigación

En cuanto a la profundidad del estudio, según nuestro tipo de variable se optó por exploratorio y descriptivo.

Exploratorio

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema

de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 91). Por lo que podemos inferir que nuestro estudio esta basado en examinar un expediente judicial único materia de estudio analizandose como un fenómeno desconocido o novedoso.

Descriptiva

“Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 92). El presente nivel de investigación trabaja para puntualizar las caracterisiticas de un proceso judicial materia de estudio. Por lo que se puntualiza más en el “que” y no en el “por qué” del sujeto estudiado, pero precisando que con ello se pretende medir o recoger información de manera individualiza o en su conjunto sobre las variables de estudio.

3.2 Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación está enmarcado bajo el diseño de investigación no experimental, retrospectivo y transversal o transeccional.

No experimental.

Su labor fundamental es de observar el fenómeno a estudiar en el marco de su estado natural; y como resultado de ello no será vinculante a la decisión del investigador, es decir será los datos irradiaran dentro de su evolución natural (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 152). Para precisar lo manifestado podemos decir que no se construye una realidad, solo se observa hechos ya pasados.

Retrospectivo.

La labor o análisis es presente, pero en función a hechos sucedidos en el pasado y se

analiza los datos de manera puntual, es de decir en su modalidad únicamente causal **(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 159)**

Transversal o transeccional.

La labor o trabajo es de recolectar los datos en un solo momento, es decir en un tiempo único **(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 154)**

Por lo que podemos concluir que en el presente trabajo de investigación cualitativa - cuantitativa (mixta) no hay manipulación de la variable; sólo se trabaja en función a las técnicas de la observación y análisis de un hecho ya pasado en el marco de su estado natural registrados en un expediente judicial y como objeto de estudio podemos establecer al proceso judicial, por lo tanto, el estudio materia de investigación será no experimental, retrospectivo y transversal.

3.3 Población y muestra

Población. - Esta conformado por la totalidad de los expedientes del distrito judicial de Ucayali, 2018. Su precisión no es muy relevante por ser información reservado en materia de justicia.

Muestra. – La muestra están conformada por la unidad de caso; Expediente N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02, en el proceso sobre desnaturalización de contrato.

3.4 Definición y operacionalización de variables e indicadores.

Variables

(Jiménez, 1998) precisa que:

“Las variables llamadas también de control son aquellas cuya influencia sobre la aparición del efecto es ya conocida y no es objeto de estudio, pero debido a ese mismo conocimiento, deben ser controladas” (p. 48). Por lo tanto, es un término que comúnmente en la investigación y sirve para relacionar entre causa y efecto, de ahí que podemos precisar que es un atributo susceptible a ser medido y que cambia a lo largo de la investigación y al final comprueba los resultados.

Indicador

(De la Vega, s.f.) precisa que un indicador es una medida de resumen, de preferencia estadística, referida a la cantidad o magnitud de un conjunto de parámetros o atributos. Permite ubicar o clasificar las unidades de análisis con respecto al concepto o conjunto de variables o atributos que se están analizando (p.14). De lo precisado podemos decir que los indicadores representan una medida que nos facilita el estudio de la variable o variables.

Definición y operacionalización de variables e indicadores

Objeto de Estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso Judicial</p> <p>Es el conjunto de actos jurídicos que se llevan a cabo para aplicar la Ley a la resolución de un caso.</p>	<p>Características</p> <p>Son aquellos aspectos o cualidades que hacen y conforman el carácter de alguna cosa o persona, y que permiten diferenciarla de sus semejantes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medios de prueba. 2. Puntos controvertidos 3. Etapas del juzgamiento. 4. Cumplimiento de plazos. 	<p>Guía de observación</p> <p>Es el documento que permite encausar la acción de observación de ciertos fenómenos</p>

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Trabajo de campo. Para ello se aplicarán las técnicas de la **observación**: no más que el punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y el **análisis de contenido**: inicio de toda, y para que sea vinculante a la investigación científica debe ser total y completa; ya que no basta tener el sentido superficial o manifiesto de una obra (texto) sino

llegar a su contenido profundo y latente (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Tanto la observación, como el análisis de contenido juegan un papel de mucha importancia en las distintas etapas del desarrollo del proyecto de investigación, porque en todo momento va describir el problema de investigación en función al proceso judicial tomado como muestra en mérito a la recolección de datos y su análisis propiamente dicho de los resultados.

La observación como técnica ¿para qué?

Precisa Ander-EGG (2003), la observación nos indica que existe dos acepciones; la primera se relaciona con la técnica de investigación, la cual participa en los procedimientos para la obtención de información materia de estudio de estudio derivado de las ciencias humanas, utilizando los sentidos con determinada lógica relacional de los hechos; y la segunda, como instrumento de investigación el cual se emplea de manera sistemática para obtener información a través de los principios del método científico buscando la validez y confiabilidad de los datos obtenidos (p. 193)

Por lo tanto, para nuestra investigación se define la observación como una técnica por medio de la cual se crea una vinculación concreta y constante entre el investigador y el hecho o fenómeno, y que tiende a ceñirse a la lógica de las formas, procedimientos, relaciones e interrelaciones que se suscitan dentro de la realidad estudiada.

De lo manifestado la observación, al ser utilizada para la recopilación de datos por parte del investigador, debe tomar en cuenta:

1. Que debe ser planteada con el fin de garantizar validez y confiabilidad.
2. Que se requieran habilidades y destrezas por parte de quien observa para que ésta sea realizada con calidad y sentido sistemático en el registro de los datos.
3. Que debe sobrepasar lo analógico de lo analítico.

La guía de observación

Campos y Covarrubias & Lule Martínez (2012) precisa que:

La guía de observación 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 (p.56).

Tamayo (2004, p. 172) define a la guía de observación como:

Un formato en el cual se pueden recolectar los datos en sistemática y se pueden registrar en forma uniforme, su utilidad consiste en ofrecer una revisión clara y objetiva de los hechos, agrupa los datos según necesidades específicas, se hace respondiendo a la estructura de las variables o elementos del problema.

El trabajo a realizar a través de una guía de observación es para encontrar lo que se quiere conocer, enfocándonos frente al problema, valorando en todo momento que su aplicación como instrumento tenga validez y confiabilidad.

3.6. Plan de análisis.

Se utilizará un Procesador Sistematizado, el cual permitirá analizar la información clasificada, almacenada y reflejada en los cuadros y gráficos estadísticos, y se trasladara a un procesador de sistema computarizado que nos ha permitido aplicar las técnicas estadísticas apropiadas, teniendo en cuenta el diseño formulado para la contratación de la hipótesis. En la presente investigación, se ha trabajado en el programa Microsoft Word y Excel y SPSS 25.

3.7. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato en el Expediente N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral de Pucallpa, Distrito Judicial de Ucayali-Perú. 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	MARCO METODOLÓGICO
¿Cuáles son las características del proceso sobre desnaturalización de contrato en el Expediente N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral de Pucallpa, Distrito Judicial de Ucayali-Perú. 2021?	<p>Objetivo General: Determinar las características del proceso sobre desnaturalización de contrato en el Expediente N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral de Pucallpa, Distrito Judicial de Ucayali-Perú. 2021</p>	El proceso judicial sobre caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato en el Expediente N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral de Pucallpa, Distrito Judicial de Ucayali-Perú. 2021 evidenció las siguientes características: medios de pruebas utilizados, puntos controvertidos del proceso, etapas del juzgamiento y cumplimiento de plazos de los sujetos procesales.	Características del proceso sobre desnaturalización de contrato en el Expediente N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral de Pucallpa, Distrito Judicial de Ucayali-Perú. 2021.	<p>✓ Tipo de estudio: Cuantitativo – Cualitativo (Mixto)</p> <p>✓ Nivel de estudio: Exploratorio, descriptiva.</p> <p>✓ Diseño de investigación: No experimental, retrospectiva y transversal.</p>
	<p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los medios de pruebas utilizados. 2. Identificar los puntos controvertidos del proceso. 3. Identificar la etapa del juzgamiento. 4. Identificar el cumplimiento del plazo de los sujetos procesales. 	<p>Hipótesis Específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se identificaron los medios de pruebas utilizados en el proceso. 2. Se identificaron los puntos controvertidos del proceso. 3. Se identificaron las etapas de juzgamiento. 4. Se identificaron los plazos de los sujetos procesales. 		

3.8. Principios éticos

“Toda investigación en que participen seres humanos debe realizarse de acuerdo con cuatro principios éticos básicos, a saber, *el respeto por las personas, la beneficencia, la no maleficencia y la justicia*” (Universidad de Chile, 2021, párr. 1). Por lo tanto, queda precisado que estos principios son de mucha importancia porque nos guían la preparación certera y profunda en cuanto se refiere a propuestas para los estudios científicos. En muchas oportunidades, pueden expresarse en forma diferente y se les puede otorgar cierta importancia diferente, pero su aplicación debe ser de absoluta buena fe, puede tener efectos diferentes como provocar decisiones o caminos de acción diferente. Estos principios se han debatido y elucidado intensamente en las últimas décadas, y el objetivo de estas Pautas es que se apliquen a la epidemiología.

Por todo lo antes señalado, el investigador (a) deberá suscribir una declaración de compromiso ético para evitar el uso de términos agraviantes, difusión de hechos propiamente judicializados y entre ellos los datos de identidad de los sujetos participantes 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, 2016)

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados.

Cuadro 1

Medios de Prueba Utilizados

Sujetos Procesales	Medios Probatorios	Contenidos	Criterio de Valoración	Cumplió	
				Sí	No
Parte demandante	Documentales	DNI	Pertinencia, Conducencia, Utilidad.	X	
		Tomas fotográficas	Pertinencia, Conducencia, Utilidad.	X	
		Orden de Servicio	Pertinencia, Conducencia, Utilidad.	X	
		Contratos de Locación de Servicios – SNP.	Pertinencia, Conducencia, Utilidad.	X	
		Contratos Administrativo de Servicios - CAS	Pertinencia, Conducencia, Utilidad.	X	
		Boletas de pago	Pertinencia, Conducencia, Utilidad.	X	
		RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL	Pertinencia, Conducencia, Utilidad.	X	
Parte demandado	Documentales	Resolución de Alcaldía N° 045-2015-MPCP, de fecha 01.01.2015	Pertinencia, Conducencia, Utilidad.	X	
		Informe N° 217-2017-MPGP-GAF-SGRH, de fecha 29.05.2017 y Anexos	Pertinencia, Conducencia, Utilidad.	X	
Juez	Documentales	Ley N° 23853 – Ley Orgánica de Municipalidades	Pertinencia, Conducencia, Utilidad.	X	
		Ley 29497 NLPT	Pertinencia, Conducencia, Utilidad.	X	

FUENTE: Elaboración en base al Expediente N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral de Pucallpa, Distrito Judicial de Ucayali-Perú. 2021

Lectura del cuadro 1.

Como se puede apreciar el cuadro 1, nos muestra todos los medios de prueba utilizados en el proceso materia de estudio, individualizando a cada de los sujetos procesales, precisándose que estableció de acuerdo al criterio de validación de pertinencia, conducencia y utilidad.

Cuadro 2*Puntos Controvertidos del Proceso*

Sujetos Procesales	Puntos Controvertidos	Criterio de Validez	Cumplió	
			Sí	No
Demandante	Desnaturalización de contratos	✓ Artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR “Ley de Competitividad y Productividad Laboral”	X	
	Liquidación de beneficios sociales	✓ Decreto Legislativo N° 728.	X	
	Pago de Intereses Legales, Financieros, costas o costos	✓ Artículo 1° del Decreto Ley N° 25920 – IL. ✓ Decreto Legislativo N° 650 – IF ✓ Artículo 31° de la NLPT	X	
Demandado	No adeudo de beneficios laborales.	✓ Resolución de Alcaldía N° 045-2015-MPCP, de fecha 01.01.2015. ✓ Informe N° 217-2017-MPGP-GAF-SGRH, de fecha 29.05.2017 y Anexos.		X

FUENTE: Elaboración en base al Expediente N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral de Pucallpa, Distrito Judicial de Ucayali-Perú. 2021

Lectura del cuadro 2.

En esta lectura, podemos evidenciar cada uno de los puntos controvertidos tanto de la parte demandada y demandante, donde solamente de la parte demandante cumplió con el criterio de valorización para resolver el proceso del Expediente materia de estudio.

Cuadro 3*Etapas del Juzgamiento*

Etapas del Juzgamiento	Identificación de los Aspectos	Criterio de Validez	Cumplió	
			Si	No
Postulatoria	Demanda	Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral N.º 27321.	X	
	Auto Admisorio	Artículo II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497.	X	
	Contestación de la Demanda	Artículo 19 NLPT	X	
	Cuestiones Probatorias	Artículo 21 NLPT	X	
	Excepciones	Artículo 19 NLPT	X	
	Defensas Previas	Inciso b) del Artículo 33 NLPT	X	
Etapa Probatoria	Actividades de Conciliación	Art. 30 NLPT	X	
	Actuación de Pruebas	Art. 49 NLPT	X	
	Alegatos	Art. 49 NLPT	X	
	Informe Oral	Art. 49 NLPT	X	
Etapa Resolutoria	Sentencia	Art. 31 NLPT, inciso c).	X	
	Admite la apelación	Art. 32 y 33 NLPT	X	

FUENTE: Elaboración en base al Expediente N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral de Pucallpa, Distrito Judicial de Ucayali-Perú. 2021

Lectura del cuadro 2.

En presente cuadro se aprecia las etapas de juzgamiento de la parte postulatoria hasta su etapa resolutoria, donde se precisa los artículos que dan el fundamento legal que fueron utilizados para resolver el proceso laboral, donde prima en su plenitud la Nueva Procesal Laboral de Trabajo, asimismo se precisa que cumplieron el criterio de valoración pertinente en su oportunidad.

Cuadro 4

Cumplimiento de Plazos de los Sujetos Procesales.

Sujetos Procesales	Etapas Procesales	Actos Procesales	Base Normativa	Cumplió	
				Si	No
Parte Demandante	Primera Instancia	Actos de petición (demanda)	Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral N.º 27321. (Antes de los 4 años)	X	
		Actos de alegaciones (pertinencia, conducencia y utilidad)	Artículo 48 numeral b) NLPT (10 días)	X	
		Actos de prueba (demostración)	Artículo 46 numeral 2) NLPT (5 días)	X	
Parte Demandado	Primera Instancia	Contestación de la demanda	Artículo 19 NLPT (10 días)	X	
		Actos de alegaciones	Artículo 48 numeral b) NLPT (10 días)	X	
		Actos de prueba	Artículo 46 numeral 2) NLPT (5 días)	X	
		Apelación de la Sentencia	Artículo 32 NLPT (5 días)	X	
Juez	Primera Instancia	Auto Admisorio	Artículo II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497.	X	
		Audiencia Única (Fijación de puntos controvertidos)	Art. 49 NLPT (20 a 30 días)	X	
		Informe Oral	Inciso c) del Artículo 35 NLPT (60 minutos)	X	
		Sentencia	Art. 31 NLPT (excepcionalmente 5 días hábiles siguientes).	X	

FUENTE: Elaboración en base al Expediente N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral de Pucallpa, Distrito Judicial de Ucayali-Perú. 2021

Lectura del cuadro 4.

En la parte de cumplimiento se plazos de los sujetos procesales, se pudo observar que en todo

momento se llevó a cabo el proceso con apego a la parte normativa pertinente, no pudiéndose observar ningún exceso con los plazos establecidos para los procesos laborales desde el momento del acto de petición, que es la demanda, hasta la emisión de la sentencia respectiva de acuerdo a Ley.

4.2. Análisis de resultados.

Respecto a Medios de Prueba utilizados

La investigación tuvo como objetivo identificar los medios prueba ofrecidas en el Expediente N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02, Segundo Juzgado Laboral de Pucallpa, Distrito Judicial de Ucayali-Perú. 2021 en el desarrollo del proceso judicial sobre desnaturalización de contrato, por lo que se puede precisar que fueron admitidos, actuados y valorados de manera adecuada como se precisa en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. El presente sienta bases solidas como lo sostiene (Toyama Miyagusuku & Higa García, 2010) “(...) no basta tan solo con realizar meras afirmaciones sobre los hechos que ha dado lugar al conflicto, sino que, por el contrario, las partes involucradas se encuentran en la necesidad de generar certeza en la persona encargada de resolver respecto a que sus afirmaciones constituyen la versión más confiable de lo realmente ocurrió”.

Respecto a puntos controvertidos del proceso.

En el presente indicador se ha identificado los puntos controvertidos del proceso laboral en lo que respecta al demandante solicita la desnaturalización de contrato, reconocimiento del vínculo laboral y pago de costas y costos; y por la parte demandada indica que no se adeuda ningún beneficio laboral por no corresponder en mérito a un informe de Recursos Humanos de la Entidad. Por lo tanto, podemos mencionar a (Salas Villalobos, 2013) quien afirma:

“(...) una adecuada apreciación de la controversia materia de discusión, no solo facilitará la eficacia de los principios de economía y celeridad procesal, porque se centrará el esfuerzo del contradictorio en puntos específicos y no en los difusos” (p.221).

Respecto a las etapas del juzgamiento

En el presente indicador se ha establecido las tres etapas del juzgamiento en materia laboral; **primero**, la etapa postulatoria, en el cual se identificó los aspectos más relevantes de esta etapa, como es la demanda, auto admisorio, contestación de la demanda, cuestiones probatorias, excepciones y defensas previas, todo ello con sujeción y apego a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. **Segundo**, la etapa probatoria en cual se identificó los aspectos inherentes al proceso, como: a través de la conciliación se realizó la actuación de pruebas, alegatos e informe oral enmarcado en cumplimiento de lo establecido en la Ley. **Tercero**, que corresponde a la etapa resolutoria donde se observa dos actividades, como la emisión de sentencia y se admite apelación en la primera instancia. Asimismo (Gómez, 2011) precisa que 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.

Respecto al cumplimiento de plazos de los sujetos procesales

En el presente indicador se puede apreciar en referencia al cumplimiento de plazos de los sujetos procesales se ha desarrollado dentro de los plazos establecidos por el Nueva Ley Procesal del Trabajo, no hubo ningún inconveniente para el desarrollo del proceso laboral, tanto de los sujetos procesales y los plazos previstos. Además, se puede evidenciar que los plazos se respetaron por parte de la encargada de impartir justicia (Poder Judicial).

¿Qué es el plazo? Se entiende como “el lapso establecido en la norma legal, judicial o convención entre las partes, con relación al cumplimiento de ciertos actos o hechos jurídicos”.

A su vez, el plazo procesal es “el establecido para realizar actos procesales”. Para procesar las

acciones judiciales los plazos están nítida, inequívoca y legalmente establecidos en los Códigos Procesales tanto Civil, Laboral, Penal, etc. (Rendon Vásquez, 2020, párrafo 1).

Tanto el demandante como el demandado deben cumplir los plazos procesales desde su presentación de su demanda o la contestación del mismo. De ahí, si el plazo para interponer la demanda laboral ha prescrito o caducado, el juez de plano declara improcedente o lo puede hacer a petición de la parte demandada. Si un demandante o un demandado presentan su recurso de apelación contra la sentencia, al día siguiente de vencido el plazo respectivo para ese recurso, el juez la declara improcedente. Dicho acto se encuentra regulado en la Ley Procesal Laboral. No se pueden eximir o alegar excusas o “explicaciones”. El juez es imperturbable al respecto, además el juez que administra justicia en el proceso también está sujeta a la norma legal procesal.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones:

En concordancia con el objetivo general, la investigación describe las características del proceso, en orden subsecuente a: identificar los medios de prueba utilizados en el proceso; identificar los puntos controvertidos del proceso; identificar las etapas del juzgamiento e identificar el cumplimiento del plazo de los sujetos procesales. Por todo lo antes señalado y basado en los resultados se concluye en lo siguiente:

Respecto al objetivo general:

Se logró evidenciar las Características del Proceso sobre Desnaturalización de Contrato en el Expediente N° 00418-2017- 0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de Pucallpa, Distrito Judicial De Ucayali-Perú. 2021.

Respecto al objetivo específico 1.

Se identificó los medios probatorios utilizados en el proceso, además fueron valorados con criterios de pertinencia, suficiencia y utilidad vinculante con los puntos controvertidos, al mismo tiempo que fue utilizado para su decisión por parte del juzgador.

Respecto al objetivo específico 2.

Se identificó los puntos controvertidos entre el demandante y el demandado; en cuanto a la controvertido por parte del demandante, es el adeudo de beneficios sociales, y por parte demanda, indica que no tiene pendiente de pago, referente a beneficios laborales.

Respecto al objetivo específico 3.

Se identificó las etapas del juzgamiento donde se pudo apreciar los aspectos propios de la etapa, desde la demanda, emisión de la sentencia y admisión de la apelación.

Respecto al objetivo específico 4.

Se logró identificar el cumplimiento de los plazos de los sujetos procesales, del cual se puede precisar que se cumplió religiosamente con apego a la norma laboral establecido en

la Nueva Ley Procesal del Trabajo, evidenciándose en la resolución emitida por el juzgador.

5.2. Recomendaciones:

En cuanto a las recomendaciones se establecieron los siguientes:

1. Recomendar a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, que al momento de efectuar la contratación de servicios de personal debe de tomar en cuenta la modalidad contractual, asimismo el plazo, su forma de prestación de servicios distinguiendo claramente si es remuneración y contraprestación remunerativa, respetando su marco legal del contrato.
2. Exhortar a la Sub Gerencia de Recursos Humanos su elaboración de ordenes de servicios según naturaleza tanto para obreros y empleados antes del inicio de su actividad laboral.
3. Recomendar a los responsables de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, conocer y salvaguardar los derechos de los trabajadores a fin de evitar la desnaturalización de los contratos por modalidad de terceros , siempre velando que no caiga en la política pública anti laboral, que con ello sólo se consigue el malestar laboral a través de procesos judiciales, gastos administrativos, reconocimiento posterior de beneficios laboral por haber cumplido en su oportunidad, entre otros asumiendo como un pasivo por el sólo hecho de desconocer los derechos laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Ander-EGG, E. (2003). *Métodos y Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires: Lumen Hvmanitas.
- Antón, A. (11 de 11 de 2020). *Recursos Humanos Alicante, elche y murcia*. Obtenido de Diccionario Jurídico de Derecho Laboral: <https://www.adriananton.es/oficinas/>
- Arévalo Vela, J. (2014). Nuevas instituciones del proceso laboral. *Gaceta Jrdica*.
- Arévalo, J. (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Grijey.
- Brindis, R. (2018). Problemas actuales del Derecho laboral en México. *Hechos y Dererechos*. Obtenido de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12673/14215>
- Campos y Covarrubias, G., & Lule Martínez, N. E. (2012). La Observación, un Método para el Estudio de la Realidad. *Xihmai*, VII(13), 56.
- Campos, D. (2003). *Derecho Procesal Laboral*. Bogota: Temis.
- Cárdenas, M. (2017). Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros. (*Tesis de pregrado*). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelixca.
- Condori, A. (2017). Aplicacioón del regimen por servicios no personales a los trabajadores administrativos. (*Tesis de maestria*). Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, Huanuco.
- De la Vega, I. (s.f.). Indicadores de investigación y desarrollo. *Módulos de Capacitación para la recolección y el análisis de indicadores de investigación y desarrollo*. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D. C.
- Definición ABC. (02 de enero de 2009). *Tu diccionario hecho facil*. Obtenido de Definición de características: <https://www.definicionabc.com/general/caracteristicas.php>
- Del Canto, E., & Silva Silva, A. (2013). Metodología cuantitativa: abordado desde la complemtariedad en ciencias sociales. *Ciencias Sociales*, 6.
- Devergottini, G. (2002). *El Derecho de la Constitución*. Italia: Institu Iberoamericano de Derecho Constitucional.

- Dominguez Butron, M. R. (2016). La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazos en un contrato sujeto a modalidad en la legislación peruana. (*Tesis de pregrado*). Universidad Católica San Pablo, Arequipa.
- Dominguez, J. (2019). Manual de metodología de la investigación científica. (*Manual de pregrado*). Universidad Los Ángeles de Chimbote, Chimbote.
- Gobierno de España. (30 de 09 de 2020). *Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*.
Obtenido de Trabajo y economía social:
http://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/peru/webempleo/es/informacion_laboral/tipos_contrato/index.htm
- Gomez, F. (2011). *La Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: Derecho & Sociedad.
- Gomez, M. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato. (*Tesis de pregrado*). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Lima.
- Gonzales, J. (2018). Caracterización del procesos sobre desnaturalización de contrato modal. (*Trabajo de investigación de pregrado*). Universidad Católica los ángeles de Chimbote, Huaraz.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Jiménez, R. (1998). *Metodología de la Investigación - Elementos básicos para la investigación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Kelsen, H. (1953). *Teoría pura del derecho*. Neuchale: Editions de la Baconiere.
- Máxima Uriarte, J. (29 de enero de 2021). *Características. co*. Obtenido de Derecho Laboral:
<https://www.caracteristicas.co/derecho-laboral/>
- Mendoza Palacios, R. (2006). *Investigación cualitativa y cuantitativa - Diferencias y limitaciones*. Piura, Perú.
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (29 de enero de 2021). *Beneficios laborales de los trabajadores*. Obtenido de El 1, 2 y 3 de la formalización laboral:
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT_formacion_laboral.pdf
- Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Colombia.

- More, T. (2018). Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de servicios en las entidades públicas. (*Tesis de pregrado*). Universidad Nacional de Piura, Piura.
- Ossorio, M. (s.f.). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala: Datascan, S.A.
- Pasión por el Derecho. (1 de Mayo de 2019). *Desnaturalización*. Obtenido de Análisis jurisprudencial sobre la desnaturalización del contrato de trabajo: <https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/>
- Pasión por el Derecho. (11 de 10 de 2020). *Diccionario del Poder Judicial*. Obtenido de Diccionario Jurídico: <https://lpderecho.pe/utiliza-ya-diccionario-juridico-del-poder-judicial/>
- Ruay Sáez, F. A. (2015). La "función acutelar del juez en el proceso laboral. ¿Consagración de una potestad cautelar genérica? *Ius et Praxis*, 479.
- Salas Villalobos, S. (Diciembre de 2013). Saneamiento procesal y fijación de puntos controvertidos para la adecuada conducción del proceso. *IUS ET VERITAS*(47), 221.
- Santa Cruz Chujandama, L. A. (2020). *Caracterización del Proceso Laboral sobre desnaturalización de contrato, en el Expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, 2020 [Trabajo de Investigación para bachillerato, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]*. Repositorio Institucional, Ancash. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/17772>
- Santisteban, O. (2019). El encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización como desnaturalización del contrato de outsourcing. (*Tesis pregrado*). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.
- Sayardoy Bengoechea, J. A. (1997). *El Proceso Laboral: Principios Informadores*. Mexico: Instituto de Investigadores Jurídicas de la UNAM.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Toyama Miyagusuku, J., & Higa García, A. (2010). La prueba en el Derecho Laboral. *Derecho & Sciedad*(37), 221.
- Valladares Blas, J. A. (2020). *Caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, Expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash-Perú, 2018 [Trabajo de Investigación para Bachillerato,*

Uladech]. Repositorio Institucional, Ancash. Obtenido de
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/18916>

Vega Aranda, M. Y. (2020). *Desnaturalización del proceso laboral sobre otorgamiento de desnaturalización de contrato en el Expediente N° 00968-0-2017-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, DJA - Perú, 2018 [Trabajo de investigación para bachillerato, ULADECH]*. Repositorio Institucional, Ancash. Obtenido de
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/18884>

Wikipedia . (25 de enero de 2021). *Derecho Laboral*. Obtenido de Wikipedia La enciclopedia libre:
https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral

Wikipedia. (22 de Setiembre de 2020). *Caracterización*. Obtenido de La enciclopedia libre:
<https://es.wikipedia.org/wiki/Caracterizaci%C3%B3n>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento

GUÍA DE OSERVACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO: Determinar las características del proceso sobre desnaturalización de contrato, en el Exp. N° 00418-2017-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral del Distrito Judicial de Ucayali, 2021.

ASPECTOS BAJO OBSERVACIÓN			
Medios de prueba utilizados	Puntos controvertidos del proceso	Etapas de Juzgamiento	Cumplimiento de plazos de los Sujetos Procesales
De la revisión del expediente, SI se EVIDENCIAN los medios probatorios utilizados en la aplicación del debido proceso	De la revisión de la demanda y los autos SI se EVIDENCIAN con claridad los puntos controvertidos en el proceso.	De la revisión de expediente, SI se LOGRÓ evidenciar las ETAPAS de juzgamiento del proceso en estudio	De la revisión del expediente, SI se EVIDENCIÓ el cumplimiento de los plazos de los sujetos procesales de acuerdo a la norma procesal.

Anexo 2. Evidencia para acreditar el objeto de estudio: Proceso Judicial.

EXPEDIENTE: 00418-2017-0-2402-JR-LA-02

**MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATO Y OTROS**

JUEZ : AAA

ESPECIALISTA : BBB

DEMANDADO : CCC

DEMANDANTE : DDD

SENTENCIA N° 410-2017-02°JTU

RESOLUCION NÚMERO: DOS

Pucallpa, tres de noviembre del año dos mil diecisiete.

I. ANTECEDENTES:

Mediante escrito de fojas *168 a 196*, la ciudadana DDD interpone demanda sobre **DESNATURALIZACIÓN E INVALIDEZ DE CONTRATOS, RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES** contra la CCC, a fin de que se disponga el reconocimiento del vínculo laboral a tiempo indeterminado sujeto al régimen Laboral de la actividad privada, desde el 07 de enero de 2011 en adelante; declarándose la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios, e invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios, como consecuencia de ello, le reconozca y pague los beneficios económicos consistentes en compensación por tiempo de servicios, gratificaciones de fiestas patrias y navidad, vacaciones, remuneraciones vacacionales, indemnización vacacional, escolaridad, entrega de boletas de pago, entrega de constancia de trabajo y cumpla con cancelar los aportes del Sistema Nacional de Pensiones ONP, más el pago de los intereses legales y financieros, con costas y costos del proceso. Para lo cual alega que ingresó a laborar como obrero para la entidad demandada, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, desde el 07 de enero del 2011, desarrollando labores de operador de maquina cultivadora, percibiendo un sueldo de S/ 900.00 Soles, trabajando más de 8 horas, todos los días de la semana, laborando en el área de parques y Jardines específicamente en barrido de calles, en el horario de 8:00 a.m. a 12:00 p.m., y de 14:00 p.m. a 17:00 p.m., sin descanso dominical, ni descanso físico vacacional y sin ningún tipo de protección de seguridad e higiene, bajo las órdenes de un supervisor. Asimismo, señala que la contratación de servicios no personales resulta contraria al Derecho, dado que se ha producido la desnaturalización del contrato laboral pues conforme al principio de primacía de la realidad contiene los elementos esenciales del contrato de trabajo a tiempo indeterminado; siendo que, desde la fecha de su ingreso ha venido laborando en forma personal, estando bajo subordinación y por el pago de una remuneración, elementos que configuran la existencia de un vínculo de naturaleza laboral, habiendo ya transcurrido el periodo de prueba; no obstante, y por la necesidad de contar con un trabajo fue conminado a

suscribir contrato de Servicios No personales desde el 07 de enero del 2011 al 01 de abril del 2011 y luego bajo contratos administrativos de servicios. Del mismo modo, refiere que la contratación administrativa de servicios prorrogada hasta la fecha, se circunscribe dentro del denominado fraude a la ley, pues su objeto está destinado a regular relaciones laborales de naturaleza temporal o sujeto a modalidad, en tanto, por mandato expreso de la Ley Orgánica de Municipalidades señala que los obreros que prestan servicios en dichas entidades están regulados exclusivamente por contrato laboral a tiempo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada, determinándose como consecuencia lógica, la invalidez del contrato administrativo de servicio. Por otro lado, en el presente caso, los servicios públicos como son la limpieza pública, y los servicios en parques y jardines implican la continuidad de estos servicios, así como labor de funcionamiento, tienen el carácter de servicios permanentes, por lo que la naturaleza del contrato es eminentemente a tiempo indeterminado. De otro lado menciona que, de la inspección efectuada por Subdirección de Inspecciones de Trabajo de la región de Ucayali, contenido en la Resolución Sub Directoral N° 005-2015-DRTPE-SDIT-UC, de fecha 23 de enero de 2015, estableciéndose que la demandada contrató a la actora bajo contrato administrativo de servicios correspondiendo ser contratado por la comuna edil bajo el régimen laboral de la actividad privada, de igual modo, que no cumplió con pagar los beneficios económicos laborales; por ende, el comportamiento de la demandada constituye un trato de discriminación en la forma de contratación, el cual tiene como base el hecho que su empleadora viene contratando a otros trabajadores con igual cantidad de tiempo de servicios, bajo contrato laboral a tiempo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada de conformidad con el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, concordante con el D.S. 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo 728.

Por Resolución Número Uno, de fecha 25 de mayo de 2017, obrante en autos de fojas 197 a 199, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, se corrió traslado a la demandada y se citó a las partes a la diligencia judicial de Audiencia de Conciliación para el día 29 de agosto de 2017, fecha en la cual no se logró acuerdo alguno entre las partes, conforme se dejó constancia en el acta de audiencia de conciliación obrante en autos de fojas 269 a 291, ocasión en la que se reseñó cuáles son las pretensiones materia de juicio, siendo a saber:

- ✓ *Que se declare la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 07 de enero de 2011 hasta el 31 de marzo de 2011. Así mismo declarar la invalidez de los sucesivos Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de abril de 2011 hasta la fecha.*
- ✓ *Que, se disponga que la demandada, incorpore a la actora como servidora pública (Obrera) sujeta a un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728.*
- ✓ *Solicita el pago de la suma de S/ 32,547.92 Soles por concepto de beneficios sociales*

que comprende: Remuneraciones vacacionales, gratificaciones legales, escolaridad, compensación por tiempo de servicios y que cumpla la demandada con cancelar los aportes del Sistema Privado de Pensiones (AFP) desde la fecha de ingreso, con la respectiva deducción de los pagos percibidos por concepto de gratificaciones legales durante el periodo CAS.

- ✓ *Solicita que la demandada le entregue las boletas de pago desde la fecha de ingreso.*
- ✓ *Solicita que la demandada cumpla con entregar la respectiva constancia de trabajo.*
- ✓ *Solicita el pago de los intereses legales y financieros más costas y costos del proceso.*

Respecto de lo cual la demandada cumplió con absolver los términos de la demanda a través de su escrito de contestación de la misma, que obra en autos de fojas 261 a 268, absolviendo la misma, solicita que en su debida oportunidad se declare infundada y se disponga su archivo definitivo. Para ello alega que, conforme a lo comunicado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos de su representada mediante Informe N° 254-2017-MPCP-GAF-SGRH, de fecha 19 junio de 2017, la demandante ha prestado servicios como locadora y como trabajadora bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057; que ha prestado servicios a través de contratos de servicios regulados al amparo del artículo 1764° y siguientes del Código Civil, cumpliendo cabalmente el plazo de vigencia del mismo, no generándose durante ese periodo vínculo laboral alguno que permitiese generar una relación laboral entre la demandante y su representada, puesto que, según refiere, los contratos firmados son de naturaleza civil. Del mismo modo señala que, la demandante ha laborado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, el mismo que es un contrato de naturaleza laboral, reconocido por el Tribunal Constitucional como régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2010-PI/TC; en consecuencia la demandante jamás ha mantenido vínculo laboral con la entidad demandada en los periodos que prestó servicios como locadora y por la naturaleza del régimen CAS sí mantuvo vínculo laboral sujeto a las condiciones que dicho régimen le otorgaba.

Revisado el escrito de contestación de la demanda, se citó a las partes a la Audiencia de Juzgamiento, la misma que se llevó a cabo el día 26 de octubre de 2017, conforme al archivo de audio y video y el acta que obra en autos, de fojas 272 a 275, ocasión en la cual se realizó la confrontación de posiciones de los abogados de las partes y se fijaron los hechos que requerían de probanza, siendo a saber:

- ✓ *Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 07 de enero de 2011 hasta el 31 de marzo de 2011. Así mismo declarar la invalidez de los sucesivos Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de abril de 2011 hasta la fecha.*
- ✓ *Determinar si corresponde ordenar a la demandada que incorpore a la actora como*

servidora pública (Obrera) sujeta a un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

✓ *Determinar si corresponde ordenar a la demandada que cumpla con el pago de la suma de S/32,547.92 Soles por concepto de beneficios sociales que comprende: Remuneraciones vacacionales, gratificaciones legales, escolaridad, compensación por tiempo de servicios y que cumpla la demandada con cancelar los aportes del Sistema Privado de Pensiones (AFP) desde la fecha de ingreso, con la respectiva deducción de los pagos percibidos por concepto de gratificaciones legales durante el periodo CAS.*

✓ *Determinar si corresponde ordenar a la demandada que entregue las boletas de pago a la demandante desde la fecha de ingreso.*

✓ *Determinar si corresponde ordenar a la demandada que cumpla con entregar la respectiva constancia de trabajo a la demandante.*

✓ *Determinar si corresponde ordenar a la demandada que cumpla con el pago de los intereses legales y financieros más costas y costos del proceso.*

Luego de ello, se admitieron y actuaron los medios probatorios pertinentes, se escucharon los alegatos finales de los abogados de las partes, en atención a lo previsto en el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, se difirió la expedición del fallo y se señaló fecha para la notificación de la sentencia, por lo que, se procederá a sustentar la misma, cuyos fundamentos son los siguientes:

II.- FUNDAMENTOS:

1. Consideraciones previas. -

1.1. Según lo señalado en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, un proceso judicial tiene una doble finalidad: Finalidad Concreta, esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y una Finalidad Abstracta, lograr la paz social en justicia¹.

1.2. Conforme a lo establecido en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 (*en adelante: NLPT*), **la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos**; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; asimismo, corresponde al demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño

alegado, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido, en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para el *Aquo* en la solución del *thema decidendi*, relevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad.

1.3. De conformidad a lo previsto en el artículo 12° de la NLPT: "*12.1 En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo (...) (el énfasis es nuestro)*", por lo que, al momento de resolver la presente causa, se dará prevalencia a lo que las partes expusieron en las audiencias programadas.

1.4. De igual manera, a efectos de poder resolver la presente causa conforme a otro de los principios innovadores dentro del nuevo modelo procesal laboral, es pertinente tener en cuenta que, a través del artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, respecto de la actuación del juez dentro del proceso, se le indica al mismo que dentro de sus deberes está aquel mediante el cual: "*(...) 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 (...) (el énfasis es nuestro)*" lo cual será observado debidamente al momento de resolver la presente causa.

2. Delimitación de la controversia. -

2.1. Lo que, en estricto, solicita el demandante DDD, es que, la demandada CCC, cumpla con reconocer la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral, a plazo indeterminado, dentro del régimen laboral de la actividad privada, durante el periodo comprendido entre el 07 de enero del 2011 en adelante, como consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos durante el periodo comprendido desde el 07 de enero de 2011 hasta el 31 de marzo de 2011, y la invalidez de los sucesivos contratos administrativos de servicios suscritos desde el 01 de abril de 2011 hasta la fecha; y como consecuencia de ello, le reconozca y pague beneficios económicos y los aportes

al Sistema Privado de Pensiones (AFP); asimismo, le entreguen las boletas de pago, constancia de trabajo, así como el pago de los intereses legales y financieros, más costas y costos del proceso.

¹ “Fines del proceso e integración de la norma procesal

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

3. Sobre el Régimen aplicable al Municipio emplazado. -

3.1. En primer término, debe dejarse establecido que las Municipalidades sustentan la existencia de sus regímenes laborales a partir de lo que establece la normativa especial que las rige. Así, tenemos que la Ley N° 23853 – Ley Orgánica de Municipalidades establecía en su artículo 52° que los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente.

3.2. Los alcances de este precepto rigieron hasta el 01 de junio del 2001, fecha en que entró en vigencia los alcances de la Ley N° 27469, estableciendo que **los obreros que prestan sus servicios a las Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada**, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen, criterio que rige actualmente con la dación de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, del 27 mayo de 2003, conforme se encuentra previsto en su artículo 37°, en virtud de lo cual se tiene que las comunas ediles están en la obligación de contratar a dicho personal dentro del ámbito de aplicación del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, dado que, **si bien es cierto dichos trabajadores cumplen una función pública también lo es que no les corresponde ser considerados dentro de la Carrera Administrativa.**

4. Sobre la condición de obrero de la actora. -

4.1. Respecto al régimen de contratación de los obreros municipales, anteriormente nuestra legislación laboral y de seguridad social tenía un tratamiento distinto para los obreros y empleados, diferenciándolos como categorías independientes entre sí, de tal forma que el empleado era el trabajador que se desempeñaba en actividades de índole no manual y percibía generalmente una remuneración mensual (sueldo), mientras que el obrero era aquel trabajador que desempeñaba actividades de carácter manual y que recibía, generalmente, una remuneración semanal (salario)².

4.2. Sin embargo, actualmente esta diferencia ya no es relevante ya que *"Desde el punto de vista técnico, la complejidad cada vez mayor del funcionamiento de los instrumentos de producción hace necesario contar con trabajadores formados profesionalmente en periodos más prolongados. El trabajo de los obreros se ha tornado, por ello, cada vez más intelectual; en las cadenas de producción automatizadas el trabajo apenas llega a ser físico. Contrariamente, no podría decirse que el trabajo de todos los empleados es perfectamente intelectual, o por lo menos más intelectual que el de los obreros*

de la industria actual. Muchas actividades de los trabajadores de oficina tienen un mayor ingrediente físico que intelectual. La división profesional en las categorías de obreros y empleados que pudo ser válida en el siglo [XIX], es hoy totalmente obsoleta...’’³.

4.3. En el presente caso, respecto a las labores limpieza pública están referidas a actividades de barrido de calles, según lo oralizado en la audiencia de juzgamiento (*minuto 11:29 en adelante*), las mismas eran netamente manuales, labores que estaban dentro del ámbito de competencia de la Sub Gerencia de Limpieza Pública, lo que nos lleva a concluir que las referidas labores eran realizadas con la necesaria utilización de las manos, más aún si para la realización de sus funciones la actora tuvo que valerse de carretilla, recogedor y escoba, esto es, el uso de la fuerza física a través de las manos que era mayor a la labor intelectual; por lo que, de utilizarse la clasificación de obrero o empleado, **a la accionante le cabe catalogarse como obrero.**

5. Sobre el periodo contractual existente entre las partes. -

5.1. Al respecto, la demandante sostiene que inició su relación laboral como locadora del 07 de de enero al 31 de marzo de 2011, continuando bajo los alcances de Contratos administrativos de servicios del 01 de abril de 2011 en adelante; periodos según la constancia de trabajo obrante a foja 07. Sin embargo, puesto a que no se evidencia copia de los contratos de locación de servicios, se observa en autos el contrato administrativo de servicios N° 676-2011-MPCP, del periodo de 05 de marzo de 2011 al 03 de abril de 2011; asimismo, en el Informe N° 254-2017-MPCP-GAF-SGRH, se observa dos comprobantes de pago, recibos por honorarios y orden de servicio correspondiente al periodo de enero y febrero de 2011. Por lo tanto, se concluye que los periodos laborados mediante locación de servicios corresponden del **07 de enero al 04 de marzo de 2011**, y bajo contratos administrativos de servicios el periodo **de 05 de abril de 2011 en adelante**. De esta manera se arriba a la determinación efectiva de los periodos laborados por la demandante.

6. Sobre la desnaturalización de los contratos suscrito por las partes. -

6.1. Respecto al primer hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 07 de enero de 2011 hasta el 31 de marzo de 2011. Así mismo declarar la invalidez de los sucesivos Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de abril de 2011 hasta la fecha. Al respecto, conviene precisar que, *el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador,*

caracterizado por el suministro de la fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. La existencia de una relación de carácter laboral presupone, asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR “Ley de Competitividad y Productividad Laboral”, siendo que los elementos básicos del contrato de trabajo son los siguientes: prestación personal, remuneración y subordinación. En cambio *el contrato de locación de servicios es la prestación de servicios que se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación, mediante el cual el locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones pactadas exclusivamente en el contrato y sin que ello implique una situación de dependencia frente a quien lo contrata*, es decir, no puede estar sujeto a horario, a seguir normas o directrices emanadas de su comitente, ni ser pasible de sanciones disciplinarias por parte del comitente.

6.2. A lo indicado, debe tenerse presente que, por aplicación del ***Principio de Primacía de la Realidad***, en el caso de que exista discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que consta en los documentos o acuerdos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, que aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato, esto es, la preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato.

² En <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=165>

³ RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge (1995). *Derecho del Trabajo Individual - Relaciones individual/es en la actividad privada*, Lima, Edial, cuarta edición, pág. 81.

6.3. Sobre la presunción de laboralidad. - Conforme a lo señalado en el numeral 2 del artículo 23° de la NLPT: *“acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”*. Siendo así, y existiendo controversia, en primer término, respecto de la naturaleza civil o laboral de la relación contractual que existió entre las partes en el periodo comprendido del 07 de enero de 2011 hasta el 04 de marzo de 2011, debe de emitirse pronunciamiento al respecto, para lo cual se procederá a analizar si en la referida relación se presentaron los elementos esenciales de un contrato de trabajo.

6.3.1. En el presente caso, se desprende que la actora fue contratada para prestar servicios para la Sub Gerencia de Limpieza Pública y maestranza, el 07 de enero de 2011, realizando labores de limpieza pública, conforme se acredita con los comprobantes de pago y órdenes de servicios de *fojas 255 a 260* y conforme lo oralizado en Audiencia de Juzgamiento, asimismo, la actora señala que como locadora no firmó contrato (*ver y oír minuto 11:01 en adelante*); al respecto, es de verse que las labores como personal encargado de la limpieza pública, de acuerdo a las máximas de la experiencia, se constituyen en labores que no pueden ser delegadas a un tercero, asimismo, se desprende que **en dicho periodo la demandada no ha alegado ni acreditado que el demandante fue asistido, ayudado o reemplazado por terceros**, a partir de lo cual **se puede determinar que los servicios prestados por el demandante fueron de naturaleza personal**, cumpliendo éste con su deber probatorio que le impone el artículo 23.2° de la NLPT.

6.3.2. Así tenemos que, de conformidad con el artículo 80° de la Ley N° 27972, la entidad edil tiene competencia en materia de servicio de limpieza pública, adscrita a la Sub Gerencia de Limpieza Pública, por lo tanto, el servicio prestado por la actora se encuentra relacionado con esta actividad brindada por la demandada, más aún si de los medios probatorios actuados en el proceso, se advierte que, la parte emplazada no cumplió con su deber probatorio, esto es, no logró desvirtuar que el servicio prestado por el demandante fue realizado en forma autónoma, por el contrario, la actora señala que la demandada le entregó implementos para realizar sus funciones como: carretilla, recogedor y escoba, con un horario de 06:00 a.m. a 02:00 p.m, bajo las órdenes de un supervisor que le daba las indicaciones de las funciones que realizaría en el día. Siendo así, debe concluirse que el demandante se encontraba sujeto a dependencia **razón por la que se llega a determinar la existencia de subordinación entre la demandada y la accionante.**

6.3.3. Asimismo, está acreditado que por dichos servicios, la actora percibió una contraprestación económica periódica y permanente, a título de honorarios, conforme se advierte de los Contratos de Locación de Servicios, importe que reviste las características de una remuneración; pues no se advierte que dicho pago responda a la culminación de algún servicio, tal como lo señala el artículo 1759° del Código Civil, lo que evidencia que el riesgo por la prestación de servicios fue

asumido por la demandada; **acreditándose con ello la concurrencia del elemento de la remuneración.**

6.3.4. Consecuentemente, al haberse advertido la concurrencia de los elementos propios de un contrato de trabajo, en aplicación de los principios de laboralidad y de primacía de la realidad, **los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes se han desnaturalizado, habiéndose configurado entre las partes la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado** de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, durante los citados periodos comprendidos desde el 07 de enero del 2011 hasta el 04 de marzo del 2011.

6.4. Aunado a ello, en atención a los numerosos casos que se vienen dilucidando, a nivel nacional, sobre la aplicación o inaplicación del precedente vinculante N° 05057-2013-PA/TC, la Corte Suprema a través de la Casación Laboral N° 12475-2014 Moquegua, estableció como criterio jurisdiccional de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, **en qué casos no se aplica el precedente vinculante en mención:**

- a. *Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales.*
- b. *Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley N° 24041.*
- c. ***Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.***
- d. *Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).*
- e. *Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.*
- f. *Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.*

6.5. Siendo así, siguiendo los lineamientos establecidos, a modo de precisión, por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, **en lo que respecta a los obreros municipales**, se tiene que para los mismos **no se aplica el precedente Huatuco, por cuanto se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, al tener una norma especial y más favorable que así lo contempla, conforme al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades**, por lo que, si bien es cierto los mismos cumplen una función pública, también lo es que no forman parte de la carrera administrativa.

6.6. Asimismo, cabe recalcar que la labor de obrero de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente, por ser una de las funciones principales de la municipalidad demandada, puesto que obedece a una necesidad en sus actividades, consecuentemente, **en el presente caso, es de aplicación el artículo 37° de la Ley N° 27972**, que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, **régimen laboral aplicable a la demandante**.

6.7. Por consiguiente, atendiendo a que en el presente caso se demanda, en primer término, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, suscritos por las partes, en aplicación de los principios de laboralidad y de primacía de la realidad, **los contratos de locación de servicios suscritos se han desnaturalizado, habiéndose configurado entre las partes la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado**, durante el citado periodo comprendido desde el 07 de enero del 2011 al 04 de marzo de 2011, debiendo reconocérsele a la demandante la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado.

7. Sobre la Invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios. -

7.1. En lo concerniente al periodo laborado a partir del 01 de abril de 2011 hasta la fecha. Cabe precisar que, en el presente caso, no se encuentra en debate el régimen legal y la constitucionalidad del régimen laboral especial contenido en el Decreto Legislativo N° 1057, el cual ha sido objeto de pronunciamiento por el Tribunal Constitucional en el Expediente N°00002-2010-PI/TC, sobre proceso de inconstitucionalidad; si no lo que está en debate es si el Contrato Administrativo de Servicios es válido, para aquellos trabajadores que a la fecha de la suscripción del mismo ya habían adquirido el derecho a la estabilidad laboral (contrato de trabajo a plazo indeterminado), que es lo que se da en autos.

7.2. Conforme a lo señalado anteriormente, en el presente caso se advierte que, durante los periodos comprendidos entre el 07 de enero de 2011 hasta 04 de marzo de 2011, la demandante laboró para la demandada bajo locación de servicios que encubrieron una relación laboral a plazo indeterminado, y en el periodo comprendido entre el 05 de marzo de 2011 en adelante (según copias de contratos administrativos de servicios obrante de *fojas 08 a 41*), la demandante suscribió contratos administrativos de servicios con la demandada, realizando labores de apoyo en limpieza pública, en la Sub Gerencia de Limpieza Pública

7.3. Estando a lo antes referido, debe analizarse bajo el ***Principio de Continuidad***, por el cual, se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador

en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término, el mismo que se encuentra recogido en el artículo 78° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley Competitividad y Productividad Laboral, que establece: ***“Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año de cese”***, esto es, se prohíbe cambiar o novar un contrato de plazo indeterminado a uno de plazo determinado, a menos que haya transcurrido un año; de lo que se infiere que se sigue con la relación laboral a plazo indeterminado. Por lo que, si bien es cierto, el artículo mencionado, hace referencia a las modalidades contractuales especificadas en el título II de la citada norma, también lo es que dicho artículo hace advertir la prohibición que los empleadores utilicen un contrato temporal para labores que se vinieron desarrollando bajo un contrato a plazo indeterminado; y siendo que la suscripción de los contratos administrativos de servicios se dieron para la realización de las mismas funciones que se viene realizando bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, no sería válido puesto que estaría afectando su derecho a la determinación de su contrato de trabajo.

7.4. Asimismo, corresponde tener en consideración lo contenido en el texto constitucional, el cual recoge en el artículo 26.2° de la Constitución Política del Estado, que consagra: *“el principio de irrenunciabilidad de derechos”*, entendiéndose que el ordenamiento laboral admite únicamente la mejora pero no la disminución de derechos, como así lo establece el ***Principio de Progresividad*** en el que ningún cambio se puede realizar en el marco del contrato de trabajo que implique una disminución o pérdida de un derecho, y en su caso, los cambios o modificaciones son sólo admisibles si son más beneficiosas para el trabajador, principio que se incorporó a nuestro derecho interno a través del Pacto de San José de Costa Rica (Tratado de los Derechos Humanos denominado de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales) que en su artículo 26° dispone: *“Los estados parte se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se deriven de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura (...)”*; en ese sentido, habiéndose determinado que ha existido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada durante el periodo comprendido entre el 07 de enero de 2011 hasta el 04 de marzo de 2011, la demandante no podría ser sometido a un contrato de trabajo especial de naturaleza transitoria regulado por el Decreto Legislativo N° 1057.

7.5. Por otro lado, el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución política del estado establece que, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, no desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Ello en virtud, que la irrenunciabilidad opera respecto de los derechos de los cuales el trabajador es titular, motivo

por el cual al haber adquirido el derecho a un contrato de trabajo de duración indeterminada, la demandada no podría haber contratado al demandante mediante contratos administrativo de servicios, los cuales tienen vocación de permanencia limitada, conforme lo precisa el Tribunal Constitucional en el segundo y tercer párrafo el literal d. del fundamento 7 de la sentencia recaída en el Expediente N° 03818-2009-PA/TC. Por tanto, **al declararse la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, el accionante ya era titular de todos los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, por lo que, al someterla al régimen laboral especial y transitorio que contiene los contratos CAS implicó la afectación de los beneficios originados en normas jurídicas, las cuales prohíben los actos de disposición del titular de un derecho, por lo que, la posibilidad que se le reconozca como un trabajador adscrito a una relación laboral de naturaleza temporal donde se le reconocen menores derechos, lo cual supone una desmejora de los derechos incorporados a su esfera jurídica, esto es, desde su fecha de ingreso así como a la estabilidad laboral, constituye una clara vulneración a los principios de continuidad, irrenunciabilidad y progresividad de los derechos laborales.**

7.6. Lo anteriormente señalado se encuentra circunscrito al criterio establecido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Sentencia Casatoria Laboral N° 42-2012 – La Libertad, que establece en un caso similar al de la presente causa; *“(...) que el demandante, antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba respecto de su empleadora Municipalidad Distrital de Casa Grande, un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y como tal, había incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos todos los otorgados por el régimen laboral privado, entre los que destacan, la vocación de continuidad (permanencia) del vínculo; razón por la cual además no podía modificar este status laboral, en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y principio protector”*. Por otro lado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 01154-2011-PA/TC de fecha 13 de diciembre de 2011, establece en su fundamento 9 que: *“Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26 de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en la realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique, lo que no ha ocurrido en el presente caso”*; de lo que se infiere, que la continuidad de los contratos, como es el de contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, contrato de locación de servicios y contratos administrativos de servicios acredita la existencia de una relación laboral permanente, es decir preserva el derecho adquirido con invocación del artículo

26° de la Constitución Política del estado.

7.7. Sobre este punto, tenemos que en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral se indicó que la invalidez de los contratos CAS se presenta en los siguientes supuestos:

- a. *La relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto.*
- b. *Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada.*
- c. *Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.*
- d. *Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios pero continua prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.*

7.8. Siendo así, teniendo en cuenta que la demandante suscribió contratos administrativos de servicios cuando se encontraba vigente su relación laboral a plazo indeterminado, es de verse que, con ello su situación encuadra dentro del supuesto c) del fundamento anterior, motivo por el cual **los Contratos Administrativos de Servicios obrante en autos de fojas 08 a 41, suscritos durante los periodos que van desde el 05 de marzo de 2011 en adelante, devienen en inválidos y carecen de eficacia, es decir, no enervan ni afectan la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada de la actora; debiendo reconocérsele a la misma la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado.**

7.9. Por consiguiente, con la jurisprudencia establecida por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, analizados *ut supra*, ha determinado que, al haber una norma que determina expresamente el régimen laboral de los obreros municipales, por el Principio *In dubio Pro Operario*, se desprende la existencia de la situación contractual de la demandante, el cual es la de un contrato de trabajo, reconocido bajo el régimen de la actividad privada que ha sido encubierta bajo contratos civiles desnaturalizados, por lo que, **ésta debe de ser respetada y no vulnerada por ser la más favorable al trabajador**, siendo la actora una trabajadora sujeta al régimen laboral privado desde el 07 de enero de 2011 en adelante, reconocido expresamente por ley, debe ser acogido bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, **debiéndose proteger lo ya adquirido por el trabajador, reconociéndole los derechos y beneficios inherentes a dicho**

régimen. Y en virtud a lo argumentado hasta ahora, es que, **deviene en fundada la demanda en este extremo.**

8. Sobre la incorporación a un contrato laboral a plazo indeterminado. -

8.1. Con relación al segundo hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde disponer que la demandada, incorpore a la actora como servidora pública (Obrero) sujeta a un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728. Al respecto, se debe tener en cuenta lo previsto en el Decreto Supremo N° 001-98-TR, sobre Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar Planillas de Pago, en su artículo 1°, prescribe lo siguiente: "*Los empleadores cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo; en concordancia con el artículo 3° de la norma acotada, el cual señala que: "Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setentidós (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial."* (el enfatizado es nuestro).

8.2. Entonces, en el presente caso al determinarse que las labores de apoyo en limpieza son de naturaleza permanente, y al tener la condición de Obrero Municipal su vínculo laboral debe regirse dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, tal como lo establece la Ley Orgánica de Municipalidades, concluyéndose que la demandante ha mantenido con la Municipalidad emplazada un vínculo laboral a plazo indeterminado, debiéndosele reconocer como tal; **disponiendo que la demandada inscriba a la demandante en el libro de planillas a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo N° 728, correspondiéndole los beneficios sociales que se otorgan a los trabajadores con un contrato de esta naturaleza.**

9. Sobre el pago de beneficios sociales. -

9.1. Con relación al tercer hecho sujeto a actuación probatoria, tendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada que cumpla con el pago de la suma de S/ 32,547.92 Soles por concepto de beneficios sociales que comprende: Remuneraciones vacacionales, gratificaciones legales, escolaridad, compensación por tiempo de servicios y que cumpla la demandada con cancelar los aportes del Sistema Privado de Pensiones (AFP), desde la fecha de ingreso, con la respectiva deducción de los pagos percibidos durante el periodo CAS. Es de verse que, al haberse determinado la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral entre las partes, durante el periodo comprendido desde el 07 de enero del 2011 hasta la

actualidad, se procederá a realizar el cálculo de los mismos, conforme lo peticionado.

9.2. En lo concerniente al pago de la **compensación por tiempo de servicios**, tenemos que, de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 001-97-TR, la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; tienen derecho a este beneficio aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas; constituye remuneración computable para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación por la labor realizada, cualquiera que sea la denominación que se les dé y siempre que sean de su libre disposición.

9.3. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar el presente beneficio durante el periodo que va desde el 07 de enero del 2011 hasta el 22 de mayo de 2017 (fecha de presentación de la demanda), por lo que, se procederá a realizar la liquidación correspondiente teniendo como remuneración para el cálculo, la remuneración histórica percibida por la actora, conforme se pasa a detallar:

Compensación por Tiempo de Servicios							
Remuneración al mes de	Periodo	Récord	Sueldo Básico	Gratific.	1/6 grat	Remun. Comput.	Monto adeudado
abr-11	07/01/11 - 30/04/11	03M 24D	600.00	0.00	0.00	600.00	190.00
oct-11	01/05/11 - 31/10/11	06M	675.00	500.00	83.33	758.33	379.17
abr-12	01/11/11 - 30/04/12	06M	675.00	675.00	112.50	787.50	393.75
oct-12	01/05/12 - 31/10/12	06M	750.00	750.00	125.00	875.00	437.50
abr-13	01/11/12 - 30/04/13	06M	750.00	750.00	125.00	875.00	437.50
oct-13	01/05/13 - 31/10/13	06M	750.00	750.00	125.00	875.00	437.50
abr-14	01/11/13 - 30/04/14	06M	750.00	750.00	125.00	875.00	437.50
oct-14	01/05/14 - 31/10/14	06M	750.00	750.00	125.00	875.00	437.50
abr-15	01/11/14 - 30/04/15	06M	750.00	750.00	125.00	875.00	437.50
oct-15	01/05/15 - 31/10/15	06M	750.00	750.00	125.00	875.00	437.50
abr-16	01/11/15 - 30/04/16	06M	750.00	750.00	125.00	875.00	437.50
oct-16	01/05/16 - 31/10/16	06M	850.00	850.00	141.67	991.67	495.83
abr-17	01/11/16 - 30/04/17	06M	850.00	850.00	141.67	991.67	495.83
may-17	01/05/17 - 22/05/17	22D	850.00	0.00	0.00	850.00	51.94
Total							5,506.53

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda a la actora por este concepto la suma de **S/ 5,506.53 (Cinco mil quinientos seis con 53/100 Soles)**.

9.4. En lo que respecta al pago de las **gratificaciones legales**, tenemos que de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 27735, corresponde al trabajador una remuneración mensual en los meses de julio y diciembre por concepto de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente, para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que

el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio y en caso su vínculo culminara antes de la oportunidad de percibir dicho beneficio, tendrá derecho a recibirla en forma trunca, proporcionalmente a los meses laborados.

9.5. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar el presente beneficio durante el periodo que va desde el 07 de enero del 2011 hasta el 22 de mayo de 2017 (fecha de presentación de la demanda), por lo que, se procederá a realizar la liquidación correspondiente, asumiendo que la actora ha venido percibiendo sus gratificaciones correspondientes a julio y diciembre conforme al monto que era fijado para los empleados públicos, como lo expresó en audiencia de juzgamiento y en base a la planilla de remuneraciones de *fojas 248 a 254*, teniendo como remuneración para el cálculo, la remuneración histórica percibida por la actora; conforme se precisar a continuación:

Gratificaciones						
Periodo	Récord	Sueldo Básico	Rem. Comput.	Gratificación	Pago parcial	Monto adeudado
Truncas	01M	600.00	600.00	100.00		100.00
jul-11	03M	600.00	600.00	300.00	150.00	150.00
dic-11	06M	675.00	675.00	675.00	300.00	375.00
jul-12	06M	750.00	750.00	750.00	300.00	450.00
dic-12	06M	750.00	750.00	750.00	300.00	450.00
jul-13	06M	750.00	750.00	750.00	300.00	450.00
dic-13	06M	750.00	750.00	750.00	300.00	450.00
jul-14	06M	750.00	750.00	750.00	300.00	450.00
dic-14	06M	750.00	750.00	750.00	300.00	450.00
jul-15	06M	750.00	750.00	750.00	300.00	450.00
dic-15	06M	750.00	750.00	750.00	300.00	450.00
jul-16	06M	850.00	850.00	850.00	300.00	550.00
dic-16	06M	850.00	850.00	850.00	300.00	550.00
jul-17	04M	850.00	850.00	566.67		566.67
Total						5,891.67

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda a la actora por este concepto la suma de **S/ 5,891.67 (Cinco mil ochocientos noventa y uno con 67/100 Soles)**.

9.6. Respecto del pago de las **remuneraciones vacacionales** adeudadas, es pertinente señalar que el descanso vacacional constituye el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a 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 a la distracción; tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional respectivo. El artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 prescribe que el trabajador tiene derecho a treinta días de descanso vacacional por cada año completo de servicios, siendo que el artículo 23° de la referida norma precisa que los

trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado, una por el descanso vacacional adquirido y no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso, el monto de dichas remuneraciones será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

9.7. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar el presente beneficio durante el periodo que va desde el 07 de enero del 2011 hasta el 22 de mayo del 2017 (fecha de presentación de la demanda), teniendo en cuenta que ambas partes aceptaron que durante el periodo contratado en la modalidad de CAS, ha venido gozando de sus vacaciones como corresponde, asimismo, se tendrá en cuenta el Memorándum N° 745-2016-MPCP-GAF-SG de foja 92, referente a la suspensión de sus vacaciones del periodo 2016; por lo que, se procederá a realizar la liquidación correspondiente teniendo como remuneración para el cálculo, la última remuneración percibida por la actora, de acuerdo al siguiente cuadro:

Vacaciones							
Periodo anual	Récord	Básico	Rem. Comput.	Monto Vacac.	Monto Indemniz.	Pago parcial	Monto adeudado
Truncas	01M 26D	850.00	850.00	132.22	0.00		132.22
2011 - 2012	01A	850.00	850.00	850.00	0.00	425.00	425.00
2012 - 2013	01A	850.00	850.00	850.00	0.00	850.00	0.00
2013 - 2014	01A	850.00	850.00	850.00	0.00	850.00	0.00
2014 - 2015	01A	850.00	850.00	850.00	0.00	850.00	0.00
2015 - 2016	01A	850.00	850.00	850.00	0.00	0.00	850.00
2016 - 2017	01A	850.00	850.00	850.00	0.00	850.00	0.00
Truncas	02M 18D	850.00	850.00	184.17	0.00		184.17
Total							1,459.17

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda a la actora por este concepto la suma de **S/ 1,459.17 (Un mil cuatrocientos cincuenta y nueve con 17/100 Soles)**.

9.8. Escolaridad.- Al respecto, el segundo párrafo del artículo 10° de la Ley 28652 “Ley del Presupuesto de la República para el año 2006”, englobando y otorgándole jerarquía legal a las disposiciones reglamentarias emitidas con anterioridad a ella respecto a la bonificación por escolaridad, señala que los **funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público** y (...); percibirán entre otros la Bonificación por Escolaridad, la cual es de aplicación únicamente en aquellas Entidades que habitualmente han entregado dicho concepto. Se otorga conjuntamente con la planilla de pago correspondiente al mes de febrero y asciende al importe de S/ 300.00 soles; lo que se corrobora con lo previsto en los artículos 1°, 2°, 3° y 10° del Decreto Supremo N° 011-2006-EF, que precisa que su abono es por única vez; que le corresponde a los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público, y que deben encontrarse laborando al 31

de enero o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790; tener en el servicio con una antigüedad no menor de tres (3) meses al 31 de enero, previéndose su pago proporcional a los meses laborados; y que en el caso de las entidades públicas con régimen laboral privado, que habitualmente otorgaron dicha bonificación deben igualmente realizar dicho pago.

9.9. Conforme a las normas citadas, para tener derecho a percibir la bonificación por escolaridad se requiere la concurrencia de los siguientes supuestos de hecho contenidos en la norma: 1) Que, el actor es servidor público nombrado o contratado; 2) Que, haya laborado al 31 de enero; 3) Que, haya tenido una antigüedad no menor a 3 meses al 31 de enero; y 4) si se trata de una entidad pública con régimen laboral privado, que habitualmente haya otorgado dicha bonificación a sus trabajadores.

9.10. En el presente caso, la actora acreditó cumplir con los requisitos mencionados por lo que esta Judicatura concluye que habiéndose acreditado los supuestos de hecho exigidos por los dispositivos legales citados, dado que está sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada. Asimismo, al pago de este concepto por el año 2011, se tiene que no le corresponde a la actora el pago de la escolaridad, puesto que está solicitando la desnaturalización de los contratos de locación de servicios a partir de enero de 2011. Por otro lado, la actora laboró en los meses de enero de los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, y que habitualmente todas las entidades públicas como la demandada estuvieron obligadas a pagar a sus servidores dicha bonificación, por ende, le asiste a la actora el derecho a percibir la bonificación por escolaridad, el cual debe ser calculado a razón de S/ 400.00 Soles por los años mencionados, conforme se muestra en el cuadro siguiente:

Base Legal	Mes	Importe
D.S. 003-2012-EF	ene-12	400.00
D.S. 003-2013-EF	ene-13	400.00
D.S. 001-2014-EF	ene-14	400.00
D.S. 001-2015-EF	ene-15	400.00
D.S. 001-2016-EF	ene-16	400.00
D.S. 001-2017-EF	ene-17	400.00
Asignación por escolaridad		2,400.00

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda a la actora por este concepto la suma de **S/ 2,400.00 (Dos mil cuatrocientos con 00/100 Soles)**.

9.11. Por lo expuesto, se determina que la parte demandada deberá abonar a favor de la demandante la suma total de **S/ 15,257.36 (Quince mil doscientos cincuenta y siete con 36/100 soles)**, por los conceptos amparados: compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, remuneraciones vacacionales y escolaridad.

9.12. Sobre el **pago de los aportes a la AFP desde la fecha de ingreso**, cabe precisar que, la demandada está plenamente autorizada a realizar los descuentos que, conforme a ley, le corresponde realizar sobre los beneficios que le han sido reconocidos a la actora mediante la presente, siendo que la misma se encuentra facultada de verificar a qué tipo de Sistema Previsional se encuentra afiliada la actora (*SPP - AFP o SNP - ONP*), a fin de efectuar el pago de los montos correspondientes; puesto que de las boletas obrante en autos de *fojas 42 a 91*, se advierte que la demandante aportaba al Sistema Nacional de pensiones. Con lo cual **resulta ser amparable**, de manera parcial, lo solicitado, debiendo así declararse.

10. Sobre la entrega de la boleta de pago. -

10.1. En lo concerniente al hecho sujeto a actuación probatoria, tendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada que entregue las boletas de pago a la demandante desde su fecha de ingreso. Al respecto el Decreto Supremo N°001-98-TR, Normas Reglamentarias Relativas a Obligación de los Empleadores de Llevar Planillas de Pago, en el último párrafo del artículo 18° establece que la boleta de pago, contendrá los mismos datos que figuran en planillas y deberá ser sellado y firmado por el empleador o su representante legal; lo que nos lleva a revisar el artículo 19° de la referida norma, que establece: "*La boleta de pago será entregada al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago. El duplicado de la boleta de pago quedará en poder del empleador. En el caso que la entrega sea por medios físicos si el trabajador no supiera firmar, imprimirá su huella digital. Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional.*"; por consiguiente, **corresponde amparar esta pretensión**, disponiendo que la demandada entregue e inscriba a la demandante en los duplicados de las boletas de pago su condición de trabajador obrero sujeto a un contrato de duración indeterminado, consignando como fecha de ingreso **el 07 de enero del 2011.**

11. Sobre la entrega de constancia de trabajo. -

11.1. Con relación al hecho sujeto a actuación probatoria, tendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada que cumpla con entregar la respectiva constancia de trabajo a la demandante. Sobre el particular, habiéndose establecido, la configuración de una relación laboral entre las partes en los periodos comprendidos entre: el 07 de enero del 2011 en adelante, corresponde la entrega del correspondiente certificado de trabajo a la actora, de acuerdo a lo previsto por la Tercera Disposición Complementaria y Final del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que señala que el empleador deberá hacer entrega del correspondiente certificado de trabajo en el que se exprese el tiempo real de servicios brindados por la actora y la naturaleza

de las labores desempeñadas. **Por ende, merece de amparo esta pretensión, debiendo la entidad demandada hacerle entrega del certificado de trabajo correspondiente, bajo el régimen de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.**

12. De los intereses legales y financieros.

12.1. A través del artículo 1° del Decreto Ley N° 25920, se ha establecido que: “*A partir de la vigencia del presente Decreto Ley, el interés que corresponda pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú. El referido interés no es capitalizable*”. Asimismo, se tiene el artículo 3° del referido decreto indica que: “*El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño*”. Por lo que corresponderá a la demandada hacer el pago de los intereses legales a favor del demandante en ejecución de sentencia.

12.2. Por otro lado, se tiene el pago de los intereses financieros, que corresponden al pago de compensación por tiempo de servicios, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 650, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, los cuales serán pagados a favor del demandante en ejecución de sentencia.

13. De los costos y costas procesales.

13.1. Las costas y costos procesales según el artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados, pero si deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, **precisándose su cuantía o modo de liquidación**; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la misma ley que señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, en tal sentido, atendiendo a lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria en materia laboral, habiendo sido condenada la demandada con las pretensiones invocadas en éste proceso, cabe exonerarla de la obligación de pagar las costas, dada su condición de entidad pública, empero atendiendo a lo previsto en la séptima disposición complementaria de la NLPT, corresponde condenarla con el pago de los costos del proceso, concepto que, dadas las incidencias del proceso, al haberse realizado en dos audiencias, en las que el abogado de la parte demandante participó, **corresponde ser fijado, a modo de liquidación, en el importe equivalente al veinte por ciento (20%) de la suma total correspondiente al adeudo principal e intereses a liquidarse en ejecución de sentencia.** Siendo que, para hacer efectivo los mismos debe cumplirse con la debida

acreditación del pago de los correspondientes tributos, conforme a lo previsto en el artículo 418° del Código Procesal Civil.

III. FALLO. -

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Señor Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali; **RESUELVE:**

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de DESNATURALIZACIÓN E INVALIDEZ DE CONTRATOS, RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES interpuesta por DDD contra la CCC, por consiguiente, declaro DESNATURALIZADOS los contratos de locación de servicios suscritos por las partes, durante el periodo comprendido entre el 07 de enero hasta el 04 de marzo de 2011, e INVÁLIDOS los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes desde el 05 de marzo del 2011 en adelante; en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL entre la demandante y la demandada sujeta al régimen laboral de la actividad privada, a **plazo indeterminado**, durante el periodo comprendido desde el 07 de enero de 2011 en adelante; asimismo, ORDENO a la demandada que cumpla con pagarle a la actora la suma de: **S/ 15,257.36 (Quince mil doscientos cincuenta y siete con 36/100 Soles)**, por los siguientes conceptos: Compensación por tiempo de servicios: S/ 5,506.53 (Cinco mil quinientos seis con 53/100 Soles), más intereses financieros; Gratificaciones legales: S/ 5,891.67 (Cinco mil ochocientos noventa y uno con 67/100 Soles) más intereses legales; Remuneraciones vacacionales: S/ 1,459.17 (Un mil cuatrocientos cincuenta y nueve con 17/100 Soles) más intereses legales; y Escolaridad: S/ 2,400.00 (Dos mil cuatrocientos con 00/100 Soles) más intereses legales.
2. **ORDENAR** a la demandada que cumpla con incorporar a la actora como servidora pública (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.
3. **ORDENAR** a la demandada entregue e inscriba a la demandante en los duplicados de las boletas de pago, con su condición de trabajador obrero sujeto a un contrato de duración indeterminado, consignando como fecha de ingreso el 07 de enero del 2011.
4. **ORDENAR** a la demandada haga entrega a la actora del correspondiente Certificado de Trabajo, conforme a los términos indicados en el fundamento 10.1. de la presente.
5. **PRECISAR** que la entidad demandada se encuentra facultada de informar a la

Administración Tributaria, lo que respecta a los descuentos por Impuesto a la Renta (*Quinta Categoría*) y de verificar a qué tipo de Sistema Previsional se encuentra afiliada la actora (*ONP*), a fin de efectuar el pago de los montos correspondientes, del periodo reconocido mediante la presente.

6. **CONDENAR** a la demandada al pago de los costos del proceso.
7. **EXONERAR** a la demandada del pago de las costas procesales.
8. **NOTIFICAR** la presente a las partes conforme a lo previsto por ley. –

Anexo 3. Declaración de compromiso ético

Elaborar el presente trabajo de investigación ha motivado tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional y las partes del proceso, por ello se realizó el trabajo de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 00418-2017- 0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de Pucallpa, Distrito Judicial de Ucayali-Perú. 2021. Se tuvo acceso a la información y con ello se llegó a conocer los hechos y la identidad de los sujetos procesales. Por lo tanto, a través del presente documento denominado: Declaración de compromiso ético, el autor declara que no difundirá los hechos, tampoco las identidades por ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos, pudiendo ser A, B, C, D, E, etc., para referirnos en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

Asimismo, afirmo conocer el Reglamento de Investigación para optar los grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, y en los respecta a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Finalizo precisando que el presente trabajo se elaboró bajo los principios de buena fe y veracidad, y en cuanto respecta autores fueron citados y referenciados conforme lo estable las normas APA 7ma. Edición. Concluyo indicando que el trabajo es original.

Pucallpa, 09 de febrero del 2021.

Rolando Carlos Canteño Gavino

DNI N° 09789096