



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE
DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO EN EL
EXPEDIENTE N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02,
DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, 2019**

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

AUTORA:

RUAS CRUZ, AMALIA
ORCID: 0000-0001-7411-640X

ASESOR:

VASQUEZ LEIVA, ELVIS SALATIEL
ORCID 0000-0003-4653-6479

PUCALLPA – PERÚ
2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Rúas Cruz, Amalia

ORCID: 0000-0001-7411-640X

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

ASESOR

Vásquez Leiva, Elvis Salatiel

ORCID 0000-0003-4653-6479

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

JURADO

Robalino Cárdenas, Sissy Karen

ORCID: 0000-0002-5365-5313

Pérez Lora, Lourdes Paola

ORCID: 0000-0002-7097-5925

Condori Sánchez, Anthony Martin

ORCID: 0000-0001-6565-1910

HOJA DE FIRMA DEL JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Mgtr. Pérez Lora, Lourdes Paola
Miembro

Mgtr. Condori Sánchez, Anthony Martín
Miembro

Mgtr. Robalino Cárdenas, Sissy Karen
Presidente

Dr. Vásquez Leiva Elvis Salatiel
Asesor

DEDICATORIA

A Dios: por la hermosa vida que me obsequio
y por los grandes propósitos que tiene
conmigo.

A mi familia: que siempre me están apoyando
en las buenas y en las malas y por el gran
apoyo incondicional que me dan.

Autora: Amalia Ruas

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi madre por siempre impulsarme a ser una mejor persona con valores y principios para ser una gran profesional.

A mis hermanos por compartir conmigo sus conocimientos y ayudarme siempre en los estudios.

Autora: Amalia Ruas

RESUMEN

El objetivo fue determinar las características sobre desnaturalización del contrato en el expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2019. De la investigación realizada fue un estudio de caso basado en estándares de características, a nivel exploratorio descriptivo y diseño transversal, donde la unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia; los datos se recolectaron utilizando una lista de cotejo aplicando las técnicas de observación y el análisis de contenido. Los resultados revelaron el cumplimiento de los plazos establecidos, aplicación de la claridad en las resoluciones y las sentencias, vinculación de la pertinencia de los medios probatorios, idoneidad de la calificación jurídica para sustentar la pretensión planteada del proceso en estudio. Finalmente se concluyó, que si se cumplió las características de dicho proceso.

Palabras clave: características, desnaturalización, laboral, ordinario.

ABSTRACT

The objective was to determine the characteristics of the denaturing of the contract in file No. 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, judicial district of Ucayali, 2019. From the research carried out, it was a case study based on characteristics standards, at the descriptive exploratory level and cross-sectional design, where the unit of analysis was a judicial file selected through convenience sampling; The data were collected using a checklist applying observation techniques and content analysis. The results revealed compliance with the established deadlines, application of clarity in resolutions and sentences, linkage of the relevance of the evidence, suitability of the legal qualification to support the claim raised in the process under study. Finally, it was concluded that the characteristics of said process were met.

Key words: characteristics, denaturation, labor, ordinary.

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO EVALUADOR Y ASESOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE CUADROS	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISION DE LITERATURA.....	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2 Bases teóricas de la investigación.....	15
2.2.1. El contrato de trabajo.....	15
2.2.2 Contratación por locación de servicios.....	17
2.2.3 Formalidades de los contratos sujetos a modalidad.....	18
2.2.4 Plazo máximo de los contratos modales	19
2.2.5 Desnaturalización.....	20
2.2.5.1 La desnaturalización del contrato de trabajo	20
2.2.5.2 Causales específicas de desnaturalización contractual	21
2.2.5.3 Desnaturalización de las modalidades contractuales	22
2.2.5.4 Desnaturalización fraude y simulación.....	23
2.2.6 Principios	24
2.2.7 Fuentes del derecho laboral	26

2.2.8 El derecho laboral y su relación con la constitución política del Perú	26
2.2.9 La jurisdicción	27
2.2.10 El juez	28
2.2.11 Competencia	30
2.2.12 La pretensión.....	31
2.2.13 El Proceso	31
2.2.14 El Proceso Laboral.....	32
2.2.15 El proceso ordinario laboral.....	33
2.2.16 La audiencia en el proceso.....	34
2.2.16.1 Las audiencias en el proceso judicial en estudio	34
2.2.17 Los sujetos procesales.....	35
2.2.18 Sentencia y apelación de la sentencia	35
2.2.18.1 Sentencia.....	35
2.2.18.2 Apelación de la sentencia	35
2.3 Marco Conceptual.....	37
III. METODOLOGÍA	39
3.1 Diseño de la investigación.....	39
3.2 Población y muestra.....	42
3.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	43
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.5 Plan de análisis.....	46
3.6 Matriz de consistencia lógica.....	47
3.7 Principios éticos.....	49
IV. RESULTADOS	50

4.1 Resultados.....	50
4.2 Análisis de Resultado.....	55
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	60
ANEXOS	65
Anexo 1: Cronograma de actividades	65
Anexo 2: Presupuesto	66
Anexo 3: Sentencias del proceso de estudio	67
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos	109
Anexo 5: Declaración de compromiso ético y no plagio	113
Anexo 6: Porcentaje del Turnitin.....	114

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Identificar si los sujetos procesales cumplieron con los plazos establecidos para el proceso en estudio.....	50
Cuadro 2: Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso de estudio evidencian aplicación de la claridad.....	52
Cuadro 3: Identificar la pertinencia de los medios probatorios con las pretensiones planteadas en el proceso en estudio.	53
Cuadro 4: Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos expuestos son idóneas para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso en estudio.....	54

I. INTRODUCCIÓN

El alto índice de desempleo en el Perú, obedece a malas decisiones políticas, en la actualidad a un egresado se le pide experiencia profesional, para entrar a trabajar al sector público, nos preguntamos ¿Cómo puede generar experiencia laboral un nuevo profesional?, si el propio sistema solicita, personas con experiencia de 2 o 3 años como mínimo, así como es dificultoso ingresar a laboral, tanto al sector público y privado, vemos que ya estando dentro, pueden surgir conflictos con nuestro empleador, y despedirnos arbitrariamente, o simplemente como es una práctica usual , el sector público, mantiene a su gente de confianza mediante contratos tercerizados o locación. La investigación presentada tendrá como puntos controversiales, dos temas muy comentados. Estos han sido expuestos a dudas y pensamientos negativos que ponen en duda el sector público al realizar suscripciones de contratos bajo la modalidad de Contrato de Locación de servicios o Contrato Administrativos de Servicios con sus trabajadores, dejando sin posibilidad de reclamar algún derecho laboral por la razón que dichos contratos pertenecen al ámbito civil. El primer punto controversial son los contratos civiles bajo esta modalidad a todas luces no genera ninguna oportunidad para que ingresa a pertenecer como trabajador de la empleadora ya sea sector privado o entidad sector público. Hemos sido testigos de los más grandes abusos y engaños, donde personas que se merecían ser reconocidas como trabajadores por el largo periodo de sus funciones dentro de las instalaciones de sus empleadoras, nunca han sido reconocidas; teniendo así, como consecuencia una desnaturalización de contratos, asimismo como en algunos casos la invalidez de contratos. Y el segundo punto es el temor de ser retirado, destituido, despedido, etc de los trabajadores por parte del

empleador, sembrando así, incertidumbre laboral. Dicha investigación, se desarrollará en mérito al proceso de desnaturalización de contrato, que busca el reconocimiento de Derecho Laborales esto en mérito al Decreto legislativo N°728. Es así, que para hacer la correcta aplicación del derecho en el ámbito laboral es imprescindible conocer todo lo referente a los contratos de trabajo, por ello es necesario iniciar la búsqueda del conocimiento que nos lleve a un desarrollo del conflicto laboral. Siendo así, iniciaremos esta búsqueda del conocimiento resolviendo en primer lugar el ¿Qué es un contrato? ¿Qué buscamos obtener con un contrato? Y ¿a que llamamos la desnaturalización del contrato? Debido a que el contrato de trabajo es el documento formal de una relación laboral que se establece entre un trabajador y el empleador. La ley señala que todo contrato de trabajo se entabla de buena fe pero muchas veces hay aspectos encubiertos en estos contratos de trabajo que dan lugar a que se desnaturalice la verdadera causa para lo cual fue contratado un trabajador, cuando ocurre esto se cataloga como una desnaturalización del contrato de trabajo. Teniendo en cuenta esto el Decreto Supremo 003-97-TR en el Artículo 4 nos indica que: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Luego de ver algunos puntos precedentes en el problema planteado podemos decir lo siguiente: ¿Cuáles son las características del proceso de desnaturalización de contrato, en el Expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019? siendo así para resolver el problema de investigación se trazaron los siguientes objetivos, como objetivo general, Determinar las características del proceso de desnaturalización de contrato, en el Expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019. Y como objetivos específicos tenemos: 1. Identificar si los sujetos procesales

cumplieron con los plazos establecidos para el proceso en estudio. 2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso de estudio evidencian aplicación de la claridad. 3. Identificar la pertinencia de los medios probatorios con las pretensiones planteadas en el proceso en estudio. 4. Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos expuestos son idóneas para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso en estudio. Por estas razones podemos decir que las proposiciones que justifican el presente informe se puede afirmar una realidad evidente en la administración laboral, constantemente el propio Estado genera aberturas de contratación en modalidades que pretenden no generar vínculo con el Estado, siendo así tenemos los contratos por servicios por terceros, o contratos modales temporales que se convierten en contratos permanentes. La práctica laboral, promovida por el propio Estado no es una práctica adecuada, pues son ellos quienes directamente, genera en primera línea la afectación a derecho laboras, la pretensión desnaturalización de contrato, se genera por considerar que un trabajo temporal en la realidad es permanente, pero institucionalmente no se quiere aceptar dicho razonamiento, lo cual genera constantemente proceso laborales innecesarios, pero también existe proceso laborales, que sí, pretenden reponer o restituir el derecho laboral lesionado. Cabe mencionar, el tipo de investigación que permitió analizar hechos de una unidad específica, cuya línea de investigación es descriptiva, con un diseño no experimental, pues se observarán los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos posteriormente.

II. REVISION DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Hemos podido recopilar las siguientes conclusiones de diferentes trabajos de investigación en los ámbitos nacional e internacional.

Ámbito Nacional.

Según la tesis presentada por el bachiller en derecho (Pacheco, 2016) sobre “La Desnaturalización Del Contrato De Locación De Servicios Sujeto A Plazo En Un Contrato De Trabajo Sujeto A Modalidad En La Legislación Peruana. Análisis A La Luz De Una Interpretación Finalista Del Principio De Primacía De La Realidad” en la universidad católica de san pablo en Arequipa, para obtener el título profesional de abogado concluye diciendo que: el principio de primacía de la realidad tiene por tarea ser un conductor principal para la conservación del orden público laboral y por ser un principal fundamento de a la dignidad humana, podemos decir que este principio tiene como propósito el examinar la veraz relación laboral en el caso de estar frente un fraude a la ley, por intermedio de la buena aplicación de las leyes, reconociendo así la correlación laboral y la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al proceder de conforme a ley no dé lugar a que exista ningún tipo de fraude laboral. Del mismo modo.

Según la tesis realizada por la alumna (Paredes, 2015) sobre: “Constitucionalidad Y Derechos Civiles Del Contrato Administrativo De Servicios (Cas), en la universidad andina “Néstor caseras Velásquez” para obtener el grado de magister. Concluye lo siguiente: Todos los contratos de trabajo deben de contar con

ciertas características que son infaltables y que puedan diferenciar entre contratos civiles, mercantiles y administrativos. Por ello nos dice también que para realizar un contrato de trabajo primero tenemos que tomar en cuenta como punto fundamental la voluntad de las partes incluidas ya que como establece nuestra constitución política del Perú el trabajo no es una obligación es por ello que toda persona tiene derecho a decidir sobre sus intereses gozando de la libertad para contratar, los términos contractuales que se indiquen en las cláusulas del contratos deben estar conforme a ley (por ejemplo el derecho a las vacaciones, gratificaciones, beneficios sociales, etc). Por otro lado para formalizar el contrato de trabajo también debemos revelar los sujetos que darán vida a este contrato, estos sujetos están constituido por el empleador que puede ser una persona natural o jurídica que requiere del servicio y el trabajador, persona natural o física que será contratada para ejecutar dicho servicio. Esta prestación de servicios personales establece el objeto del contrato, que el trabajador presta en forma subordinada bajo la dirección del empleador. El plazo del contrato puede ser a plazo fijo o a plazo indeterminado, siendo la regla general "a plazo indeterminado", y la excepción la temporalidad "a plazo fijo, esta prestación de servicios se desarrolla en forma personal y directa, estos servicios a ejecutar pueden ser manuales o intelectuales ; señalando (Sanguinetti) al respecto que: "La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma"; precisa el laboralista Jorge Toyama que: esta prestación de servicios es personal no se admite representaciones ni delegaciones a terceros a diferencia del contrato familiar en que la prestación de servicios es realizada por varios miembros de la familia, en el contrato de trabajo como regla general la

prestación de servicios es personalísima. Otro punto importante es la remuneración que no es otra cosa que la contraprestación económica que el empleador abona periódicamente al trabajador a cambio de su trabajo.

Por otro lado, (Parra, 2005) en la tesis denominada “La Desnaturalización Del Contrato De Locación De Servicios” para obtener el grado de magister en derecho de la Universidad Nacional Del Altiplano – Puno nos dice que: se ha demostrado que los contratos suscritos, se han desnaturalizado dando inicio a una nueva relación laboral sujetos en el sector público al régimen laboral del D.S. 276; y en el sector privado de conformidad con el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral a un contrato de trabajo a plazo indeterminado. También Se ha acreditado que las causas jurídicas de la desnaturalización son la subordinación y dependencia de quien presta el servicio y aquél para y por cuenta de quién es proporcionado, ya que el trabajo es tratado legalmente de modo distinto por causa de esta especial vinculación jurídica. Se demuestra también que las consecuencias jurídicas de la formación de distintos contratos son, que justamente convierte estos contratos a los de ordenamiento laboral como aquella que se descubre dentro de los alcances de la Ley 24041, y la otra dentro del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728- D.S.003-97-TR, en la que toda prestación particular de servicios remunerados y subordinados se supone la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Se ha confirmado que en la Administración Pública, existen servidores contratados, en la modalidad de servicios personales (contrato con plaza orgánica) amparados por el D.L. N° 276, y su referente Reglamento N° 005-90-PCM, cuya naturaleza es laboral, de características generales, con derechos y beneficios como: recibir un salario real, estar asegurados,

percibir una bonificación, gratificaciones, aguinaldos y otros beneficios que por ley les corresponde. Del mismo modo en la Administración Pública existen servidores contratados bajo la modalidad de Contrato de locación de servicios, regulada por el artículo 1764° del Código Civil, de naturaleza privado, sin ningún derecho, ni beneficio que les corresponde conforme al trabajo prestado, por no hallarse vínculo laboral. Y se concluye que en la celebración de un contrato de trabajo, no depende de lo que acordaron las partes, sino en la situación que el trabajador se encuentra, ubicado en una entidad, también está confirmado que las personas que prestan servicios en la Administración pública, no son Locadores de Servicios, sino Trabajadores Públicos. Está comprobado también que el contrato de locación de servicios regulado por el Código Civil tiene en común con el contrato de trabajo dos de sus elementos esenciales: el deber del deudor de trabajo de prestar al acreedor su actividad laboral y el derecho de recibir una retribución por su servicio. En consecuencia, la diferencia que existe entre ambos, de la cual derivan trascendentales consecuencias jurídicas, se constituye únicamente en función de la presencia o ausencia del elemento subordinación. Por ello Se ha verificado que el hecho de que una prestación de servicios concreta se encuentre en el campo civil o laboral, no obedece del modo de contrato que las partes celebran, sino de su naturaleza. Y que si un empleador valiéndose de las circunstancias socio-económicas exige al trabajador a suscribir un contrato de locación de servicios y éste es sujeto a la apreciación del juez, éste enunciará dicho contrato como de naturaleza laboral. Sin embargo, que estos elementos de protección del Derecho del Trabajo frente al fraude operan solamente cuando la persona afectada recurre ante la autoridad judicial para que declare la naturaleza laboral del vínculo. Si el trabajador no hace uso de los mismos, su situación

laboral irregular e ilícita quedaría convalidada. La propia escenario de desamparo legal de esta clase de trabajadores nos lleva a dudar de la posibilidad de que estos demanden en forma general a dicha vía, sometiéndose a los riesgos de un despido inmediato.

(Terros, 2017) Desnaturalización de contratos a plazo determinado en las empresas Ransa Comercial S.A y Neptunia S.A en el Callao, periodo Mayo 2016 .- Mayo 2017, para optar el Título profesional de Abogado, quien arribo a las siguientes conclusiones: Que de acuerdo al artículo N°77 Del DS 003-97-TR Se establece las condiciones para una posible desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad, mediante la investigación realizada se puede constatar que los trabajadores de la empresa Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. están siendo vulnerados su derecho a la estabilidad laboral, siendo la regla general y como excepción los contratos modales. De esta manera la hipótesis general de nuestra investigación se confirma que las empresas en análisis no cumplen con los requisitos establecidos en el artículo N°77 Del DS 003-97-TR.

Nuestra legislación en materia laboral establece en el inciso a) del artículo N°77 Del DS 003-97-TR. La desnaturalización de los contratos de trabajos sujetos a modalidad por vencimiento de plazo estipulado y también de las prórrogas que se puedan dar entre las partes, solo se podrá cumplir cuando sea un trabajo eficiente por parte de los fiscalizadores del ministerio de trabajo. Nuestra legislación de materia laboral establece en el inciso b) y c) del artículo N°77 Del DS 003-97-TR. La desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo por la continuidad laboral, se refiere a aquellos trabajadores que pasarían a tener un contrato de trabajo indeterminado cuando termina la obra, servicio o reemplazo, pero continúan laborando en las

empresas en análisis. Nuestra legislación en materia laboral establece en el inciso d) del artículo N°77 Del DS 003-97-TR la desnaturalización de los contratos a plazo fijo por simulación o fraude del contrato, según nuestra investigación se corrobora que la gran mayoría de los trabajadores al no poder tener un contrato de trabajo indeterminado por existir la simulación o fraude de los empresarios del sector logístico y no poder tener un crecimiento económico acorde con las empresas donde labora.

(Abrigo, 2017), Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana –2016, tesis para obtener el título de abogado en la Universidad de Cesar Vallejo, quien arribo a las siguientes conclusiones: Se ha podido demostrar que las personas que laboran bajo Contratos de locación de servicios y al demostrarse por primacía de la realidad tienen un vínculo laboral y sus contratos han sido desnaturalizados, el Ministerio de Trabajo impone las sanciones correspondientes dejando a salvo el derecho del trabajador para hacerlo valer por la vía judicial. A pesar que dicho Ministerio cuenta con las herramientas legales para combatir el problema no se ha dotado de la logística ni recursos necesarios para enfrentarla de modo integral e eficiente por tanto ello genera una situación de vulnerabilidad de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo locación de servicios. Asimismo con el informe de las actas de inspección se demuestra que se goza de respaldo técnico puesto que se comprueba que existen relaciones laborales bajo los alcances del decreto legislativo 728, sin embargo los derechos laborales son vulnerados a pesar de la existencia del principio de la primacía de la realidad tal como se han verificado con las ordenes de inspección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. De las fuentes primarias consultadas (entrevistas a los inspectores del Ministerio del Trabajo) se ha podido comprobar que los Inspectores del Ministerio de

Trabajo realizan un rol limitado y deficiente ya que por cuestiones logísticas y operativas no pueden realizar una labor efectiva en la defensa de los derechos laborales, viéndose a si vulnerado los beneficios socio laborales (Asignación Familiar, CTS, Descansos Remunerados, Gratificaciones Legales, Jornada de Trabajo, Planilla Electrónica, Utilidades, Vacaciones). A partir de las fuentes consultadas (entrevistas a los inspectores de Sunafil) se ha podido comprobar que el rol de los inspectores de Sunafil se cumplen con una buena labor como profesionales, pero muy deficiente y limitado debido a la falta del apoyo logístico y presupuestal, ya que no hay inspectores suficientes para la demanda de las solicitudes de inspección y eso conlleva a una labor deficiente en sus funciones, pero a pesar de eso tratan de ejercer la función de inspector como se debería y a consecuencia de ello se vulneran los derechos laborales que son los beneficios socio laborales (Asignación Familiar, CTS, Descansos Remunerados, Gratificaciones Legales, Jornada de Trabajo, Planilla Electrónica, Utilidades, Vacaciones). De las personas que viven a diario con estos problemas.

(Garcia, 2015), La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima, tesis para optar el título de abogado, en la Universidad Cesar Vallejo, quien arribo a las siguientes conclusiones: Al haber desarrollado la investigación del presente trabajo y tras el respectivo estudio de caos y análisis de sentencias, se ha logrado evidenciar la vulneración del derecho al trabajo, en razón a que en la Corte Superior de Justicia de Lima se suscriben contratos sujetos a modalidad para obra determinada o servicio específico para no reconocer una relación a plazo indeterminado. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad de para servicio específico, han llegado a generar una serie de conflictos laborales en la actualidad, ya que las normas laborales no han llegado a

legislar de manera concreta y precisa este tipo de contratación, ya sea en su plazo máximo de duración, en señalar específicamente las causas objetivas para que se cree este tipo de contrato en una relación laboral y la determinación de una obra determinada, por lo que a medida que se desarrolló el presente trabajo se ha dado a conocer como se llega a proceder la desnaturalización de contratos modales de obra determinada para determinar una relación laboral de carácter permanente. Asimismo, se denota en los casos expuestos la simulación o fraude de la contratación, puesto que en la mayoría de casos no se estipula las causas objetivas de la contratación, pidiendo así que se desnaturalicen los contratos, lo cual conlleva al administrador de justicia a que se pronuncie de acuerdo a ley, lo que origina que los jueces se pronuncien ante estos casos sin tomar en cuenta el límite que ha otorgado la Corte Suprema de Justicia para que se desnaturalicen estos contratos.

(Rivera, 2017), La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-caso Huatuco, tesis para obtener el título profesional de abogado, en la Universidad Ricardo Palma, quien arribo a las siguientes conclusiones: El derecho al trabajo es considerado un derecho humano, el cual se encuentra debidamente amparado en instrumentos de carácter nacional y supranacional. Los cuerpos normativos que regulan la Carrera Administrativa no admiten la reposición como medio de ingreso de forma permanente e indefinida al Sector Público, al comprobarse la desnaturalización del contrato de trabajo. Esto es un claro ejemplo, de las diferencias discriminatorias que realizan el Estado con sus trabajadores; pues esta figura se trata de forma diferente en el Sector Privado; y no solo ello, ya que curiosamente la Ley SERVIR permite la reposición al puesto de trabajo ante despido injustificado, pero,

este derecho solo es para servidores que se encuentren bajo ese régimen. El Tribunal Constitucional, reconocía el derecho a la reposición al puesto de trabajo al comprobarse la desnaturalización del contrato de trabajo en diferentes Sentencias. Ahora, debido al Precedente Vinculante recaído en el Expediente 5057-2013-AA/TC “Caso Huatuco”, que fija un nuevo tratamiento, donde el trabajador no solo deberá demostrar la desnaturalización del contrato, sino, el haber ingresado a la Carrera Administrativa mediante concurso público y abierto de méritos. Sí, solo se demuestra la desnaturalización del contrato de trabajo, el trabajador no podrá exigir el derecho de reposición, y tendrá la opción, que mediante proceso abreviado solicite la indemnización por despido Arbitrario. El Precedente Vinculante tiene efecto retroactivo, es decir, deberá ser aplicado en procesos ya iniciados. Además, determina, que las demandas que no demuestren este nuevo requisito serán declaradas Improcedentes. Los aportes al derecho que realizo, tienen como fin, reconocer la desnaturalización de los contratos de trabajo en el Sector Público, y como resultado de ello, el trabajador debe ser repuesto al puesto de trabajo. Es una realidad jurídica, que no está estipulada en ningún cuerpo normativo laboral público. El trabajador o servidor público no puede ser restringido de sus derechos laborales, por los malos manejos del Estado en las contrataciones laborales.

Ámbito Internacional

La tesis realizada por (Jávega, 1998) sobre contrato de trabajo y empresas de trabajo temporal en la Universitat Pompeu Fabra, para obtener el título de doctorado en derecho concluye que: La promulgación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de E.T.T., ha supuesto la certificación de una figura cuya actividad resultaba ilícita por su encuadramiento en el ámbito de la cesión ilegal de trabajadores del art. 43 E.T. -en su redacción de 1980. Este cambio legislativo no se ha causado de una forma espontánea, sino que es consecuencia del paulatino afianzamiento de los diferentes fenómenos de descentralización y de exteriorización de la plantilla. Por otra parte, hay que recalcar el resultado que este tubo en nuestro ordenamiento laboral de la progresiva legalización de esta figura en los diversos países de la Unión Europea, así como la evolución que esta ha ido experimentando en las instituciones comunitarias hacia la aprobación de la actividad desarrollada por este tipo de empresas, progreso que culmina con el consentimiento de la Directiva 91/381/C.E.E. del Consejo, de 25 de junio, por la que se cumplen las medidas tendentes a comenzar la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los empleados con una relación laboral de permanencia determinada o de E.T.T. En el sistema español, la distribución de poderes entre la E.T.T. y la empresa usuaria es consecuencia directa de la organización triangular característica de este tipo de relaciones. La E.T.T. contrata al trabajador y, en resultado, ostenta la cualidad de empresario formal de aquél, si bien el art. 15 L.E.T.T. atribuye las potestades directivas en favor de la empresa usuaria durante el periodo que dure la puesta a disposición. No obstante, la E.T.T. seguirá siendo la titular del dominio disciplinario durante todo el lapso en que dura la relación laboral con el trabajador puesto a disposición. Esta repartición de poderes llevada a cabo por la

L.E.T.T. el quebrantamiento de la teoría contractualista de los poderes empresariales y, correlativamente, enlaza una clara asunción de las teorías comentaristas, puesto que el ejercicio del poder de dirección y control por parte de la empresa usuaria supone la prevalencia de los criterios organizativos y productivos de la empresa usuaria en Conclusiones. Perjuicio de la doble función del contrato de trabajo como fundamento y límite de los poderes empresariales.

Por su parte la investigación realizada por: (Maureira, 2004) sobre el tema de “Desnaturalización De La Calidad De Empleador Y Fraude A La Ley Laboral A La Luz De La Ley 20.123”, en la universidad de chile, para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales concluye que: se evidencia que ni el debido proceso ni las garantías fundamentales congruentes con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que, obligatoriamente, deben ser cumplidos y respetados por todos, de lo contrario estaríamos violentando las garantías fundamentales que consagra el Código Político. Así también las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, la legislación secundaria, las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos reconocen una variedad de garantías del debido proceso, cuyos titulares tienen a su disponibilidad demandante y demandado para invocar su aplicación en todo tipo de procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales es por ello que el debido proceso legal está reconocido en el derecho nacional e internacional como una garantía fundamental para asegurar la protección de los derechos fundamentales, en toda circunstancia.

2.2 Bases teóricas de la investigación

2.2.1. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo voluntario entre una persona natural y una persona jurídica o natural, por el cual el primero se obliga a poner en disposición del segundo su propio trabajo (subordinación) a cambio de una remuneración.

(Raymondi, 2008), nos dice que El contrato da inicio a la relación (vínculo) laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador (partes), así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral, es importante resaltar que para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurren los tres elementos esenciales: Prestación personal del servicio, Remuneración y Subordinación.

(Llallico, 2012) Nos indica que en el Perú existen varios tipos de contratos. A continuación, con ayuda del docente Carrillo, detallamos cuáles son los más habituales en el sector privado y sus características: a). Contrato a plazo indeterminado o indefinido: este tipo de contrato tiene fecha de inicio pero no una fecha de terminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite el despido del trabajador. Puede celebrarse en forma verbal o escrita. Por lo tanto, no es necesario que el trabajador exija un contrato escrito, pero sí asegurarse de estar registrado en las planillas de la empresa para recibir todos los beneficios que por ley ofrece el sistema laboral peruano. Una manera de comprobar es a través de los boletos de pago o remuneración, ahí consta la fecha de inicio. El trabajador bajo este tipo de contrato va a gozar de todos los beneficios laborales que brinda la ley: asignación familiar, compensación por tiempo de servicios,

gratificaciones, vacaciones, entre otros. b). Contrato a plazo fijo o determinado: también llamados Sujeto a Modalidad. Es aquel donde la prestación de servicios se da por un tiempo determinado y se celebra por una necesidad específica. El plazo de duración máximo no podrá superar los 5 años. Si sobrepasa este plazo, el trabajador pasa a la condición de indeterminado. Este tipo de contrato debe celebrarse por escrito y, obligatoriamente, registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración. El contrato debe especificar la causa concreta de contratación y fijar una fecha de inicio y de terminación. Dentro de la legislación laboral peruana encontramos tres tipos de contratos sujetos a modalidad, quienes a su vez se dividen en tres subgrupos: 1. Temporal: inicio de actividad, necesidad mercado, reconvención empresarial. 2. Ocasional: ocasional, suplencia y emergencia. 3. Accidental: específico, temporada e intermitente. Los trabajadores bajo esta modalidad le corresponden los mismos beneficios que poseen los trabajadores con un contrato a plazo indeterminado, como también derecho a la estabilidad laboral mientras dure el contrato una vez superado el tiempo de prueba. c). Contrato a tiempo parcial: se celebran cuando el horario de trabajo no supera las cuatro horas diarias. Este tipo de contrato, a diferencia de los contratos por plazo indeterminado o fijo, no cuentan con el beneficio de vacaciones, pago de CTS y del derecho a la indemnización por despido arbitrario. El contrato se debe presentar por escrito y registrar ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días posteriores a su celebración.

2.2.2 Contratación por locación de servicios

(Neves, 2007) Para diferenciar la locación de servicios del contrato de trabajo, el último elemento mencionado es clave: la falta de subordinación; pues el locador presta sus servicios de manera autónoma e independiente, todo lo contrario de lo que sucede con un trabajador dependiente. Recordemos que mediante un contrato de trabajo se realiza una prestación de servicios personales, remunerados y subordinados. Luego, tanto el contrato de trabajo como en la locación de servicios tenemos prestación personal de servicios y retribución por ellos. Pero, el punto de quiebre es el tercer elemento, vale decir, la autonomía del lado del locador y la subordinación en la relación laboral. A grandes rasgos la subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. En tal sentido, el empleador dirige la labor de sus trabajadores en función de los resultados económicos que persigue, fiscaliza la forma en que se llevan a cabo los servicios y, de darse el caso, sanciona los incumplimientos contractuales que puedan cometer sus empleados. El elemento subordinación adopta una serie de manifestaciones cuyo descubrimiento tendría que llevarnos a colegir la laboralidad de la relación contractual examinada. De esta manera, si se verifica la presencia de subordinación en una locación de servicios es porque en realidad se esconde o encubre una verdadera relación laboral. En este escenario entra a tallar el principio de la primacía de la realidad a efectos de dejar de lado las formalidades para dar preeminencia a los hechos. Este examen nos permite advertir, por ejemplo, que ciertas funciones relativas a un cargo determinado no pueden ser sino llevadas a cabo bajo subordinación, lo que, en sentido contrario, implicaría que su ejecución a partir de contratos por locación de servicios se torne en una decisión

jurídicamente incorrecta. En efecto, el hecho de que ciertos servicios sean realizados necesariamente de manera subordinada, implica a su vez que la actividad en cuestión es de carácter permanente o habitual en la empresa donde se prestan los servicios. Es el caso, por ejemplo, de los puestos de conductores de vehículos de limpieza pública contratados por los gobiernos locales los cuales cumplen con tales notas características; más aún si a ello le añadimos el hecho de que en el cuadro de asignación de personal y el presupuesto analítico de personal se consigna el cargo, por ejemplo, de chofer que el actor desempeñaba.

2.2.3 Formalidades de los contratos sujetos a modalidad

El acto de registro de los contratos laborales modales no es causa de desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad, debido a que representa una obligación posterior a la configuración de la vinculación laboral a plazo determinado, que en ningún caso influye en su determinación. De ahí que su incumplimiento solo podría conllevar una sanción administrativa (multa), como efectivamente lo dispone la precitada norma. En cuanto a los requisitos formales de los contratos sujetos a modalidad que sí determinan la validez de la vinculación temporal de trabajo, que en la realidad de los hechos representan requisitos de fondo, en primera instancia se encuentra la escrituración de la contratación laboral; vale decir, no existen contratos modales verbales. Como ya se ha dicho, en tal escrito debe estar claramente especificada la causalidad que justifica su temporalidad y la duración del contrato a plazo determinado. Debe ser firmado por las partes en señal de aceptación.

(Morales, 2009) La formalidad escrita importa un requisito esencial para la validez del contrato (formalidad ad solemnitaten) y, asimismo, la necesidad de que se

indique expresamente las causas objetivas y concretas que motivan la contratación temporal. Señala así que si no se suscribiera un contrato a plazo fijo por escrito, aun cuando mediara una causa específica de contratación temporal, se debería reputar que nos encontramos ante una contratación a plazo indefinido; en aplicación de la presunción contenida en el artículo 4 del LPCL, que permite deducir que la “contractualización” estable y típica es la consecuencia laboral de esta falta de formalidad.

2.2.4 Plazo máximo de los contratos modales

(Sempere, S.N) La contratación modal liga la duración del vínculo laboral a la subsistencia de la fuente que le dio origen; por lo que, es correcto señalar que una característica relevante de la dicha contratación es que nace siendo intrínsecamente temporal. No obstante, “la temporalidad de una relación laboral no conlleva una diferenciación esencial sino meramente cronológica respecto del contrato concertado por tiempo indefinido”. En otras palabras, el elemento de temporalidad de los contratos modales solo es una característica adicional de dicha vinculación, en tanto que los derechos como las obligaciones de estos trabajadores son iguales a la de los trabajadores a plazo indeterminado. Por otro lado, la causa objetiva de modalidad de contratación temporal de trabajo determina la duración de la vinculación laboral, pudiendo en algunos casos ser fijada con fecha cierta y, en otros, mediante la descripción del cumplimiento de determinadas condiciones que supongan la extinción de la relación laboral. Así, el plazo de duración es establecido en algunos casos de forma determinada y en otros determinable a través de la configuración de condiciones

específicas. En ambos casos, igual el plazo de extinción del contrato de trabajo o la condición estipulada para tal efecto

sea establecido con total claridad y detalle, y el contrato deberá sujetarse al plazo máximo regulado para cada modalidad.

2.2.5 Desnaturalización

2.2.5.1 La desnaturalización del contrato de trabajo

En la tesis presentada por el abogado (Parra, 2005) nos dice que la desnaturalización del contrato de trabajo se deriva del verbo "desnaturalizar" este involucra todas aquellas acciones que se llegan a alterar las propiedades o condiciones de algo, podemos decir también cuando se desvirtúa. Ello significaría que algo inicio siendo "A" y por una u otra razones llega a convertirse en "B". Luego, la desnaturalización implica a que esta situación "A" va disipando, por diferentes motivos, la esencia principal por la cual se dio inicio a este vínculo se desvanezca hasta que pierde por completo la calidad de "A" resultando producto de esta mala praxis una situación diferente: "B". Acogiéndonos el ejemplo mencionado con anterioridad, podría decirse que: si la situación "A" que es el contrato modal se ha desnaturalizado y se ha transformado en una situación "B" que vendría a ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Por su parte

(Daza, 2015) , nos dice lo siguiente: El contrato administrativo de prestación de servicios, ha sido estudiado y análisis jurisprudencial dada su desnaturalización al intenta suplantar la relación laboral de empleo público por la de trabajo realizado mediante contrato administrativo de prestación de servicios. Por su parte (Chacaltana,

2008) nos dice que Demostrar la desnaturalización de los contratos modales deberá realizarse por intermedio de la aplicación del principio de primacía de la realidad que se prueba con visitas in situ.

Por otro lado (Raymondi, 2008) nos indica que: cuando hablamos de contrato de trabajo a plazo fijo y esta sufre una desnaturalización de contrato Constituye un mecanismo primordial de esta modalidad de contrato establecer el objeto y duración de este; de tal manera, los contratos celebrados no se establecen como «contratos a plazo fijo», por este motivo esta modalidad tiene la característica de celebrarse por un periodo determinado con premisa de la culminación de la obra o servicio para lo cual se celebran, razón por la cual estos no pueden tener la categoría de ocasionales por ello las labores contratadas deberán de realizarse en forma permanente.

2.2.5.2 Causales específicas de desnaturalización contractual

Los supuestos legales de desnaturalización de los contratos modales no pueden ser confundidos con la aplicación del principio de primacía de la realidad que conlleva darle mayor credibilidad a lo que ocurre en la realidad antes de lo que pueda apreciarse de los documentos. Se trata de dos herramientas del Derecho Laboral independientes que única y exclusivamente coinciden en su efecto: la determinación de la relación laboral a plazo indeterminado. La aplicación del principio de primacía de realidad supone un procedimiento de probanza en el desarrollo de un proceso judicial o administrativo, mediante el cual se analizan los rasgos sintomáticos de un contrato de trabajo que permiten concluir la existencia de los elementos del contrato de trabajo y, por tanto, de una vinculación laboral. Por el contrario, las causales de desnaturalización modal no están sujetas a un procedimiento de probanza, sino su

efecto está establecido en la normativa. Es decir, la naturaleza temporal de los contratos de trabajo sujetos a modalidad se ve invalidada ante la configuración de supuestos de hecho específicos, o si se verifica la inexistencia de requisitos legales esenciales en la contratación temporal, por lo que la relación jurídica laboral se considera una vinculación de trabajo a plazo indeterminado.

(Sanguinetti, 2010) Se puede apreciar que algunos de los supuestos establecidos por la legislación sobre la desnaturalización de las relaciones laborales modales han sido determinados en función del exceso de la temporalidad de la contratación (como los señalados en los tres primeros literales). En tales casos si bien la temporalidad del contrato de trabajo puede estar justificada por la realidad de los hechos (es decir, se cumple con el principio de causalidad) decae tal justificación por la prolongación de facto del contrato, presumiéndose *juris et de jure* (de pleno derecho, sin admitir prueba en contrario) que la intención al mantener la ejecución contractual ha sido prorrogar el contrato de trabajo por tiempo indefinido.

2.2.5.3 Desnaturalización de las modalidades contractuales

(De los Heros, 2009), dice lo siguiente: Con la temporalidad indeterminada de los contratos laborales se busca armonizar la legislación ordinaria con las disposiciones de la Constitución Laboral, en cuanto a que el trabajo sea base de bienestar social y un medio de realización de la persona (artículo 22 de la Constitución). Así, en un sistema en el que prime la posibilidad de celebrar indiscriminadamente contratos temporales de trabajo, la continuidad laboral del trabajador se ve potencialmente afectada y, por consiguiente, vulnerado el derecho fundamental al trabajo como exigencia esencial para el desarrollo personal y familiar

de cada individuo. El artículo 4 de la LPCL recoge la regla general de contratación laboral a plazo indefinido, señalándose que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado. Sin embargo, esta presunción iuris tantum de estabilidad o continuidad laboral indeterminada es pasible de pacto en contrario de acuerdo con las disposiciones que regulan la contratación sujeta a modalidad. Los contratos de plazo determinado son, entonces, la excepción a la presunción de contratación laboral indefinida y en tal medida, para su celebración se exige el cumplimiento de determinados presupuestos, cuya inobservancia conlleva la invalidez del acto, con las consecuencias que se verán más adelante. Se justifica este tipo de contratos por el hecho de que las empresas deben atender algunas necesidades específicas y transitorias que en todos los casos responden a causas temporales, con excepción de los contratos intermitentes y de temporada que por su naturaleza pueden ser a tiempo indeterminado.

2.2.5.4 Desnaturalización fraude y simulación

(Plá, 1998), nos dice que se puede colegir que entre los tres términos mencionados existen diferencias. Por un lado, “desnaturalización”, que se deriva del verbo “desnaturalizar” implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa. Ello significaría que algo nace siendo “A” pero por diversas razones se convierte o transforma en “B”. Luego, la desnaturalización implica que la situación “A” va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o cualidades que le permitían ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad de “A” desembocando en una situación diferente: “B”.

(Neves, 2007) La simulación es entendida como una divergencia consciente entre la declaración y la voluntad, llevada a cabo mediante acuerdo entre las partes de un negocio, con la intención de engañar a terceros, a la vez que se persigue un fin ilícito. Esta puede ser de dos tipos según los artículos 190, 191 y 192 del Código Civil: absoluta y relativa. En la primera, las partes aparentan la constitución de un vínculo entre ellas, allí donde no existe vínculo alguno. En la segunda, hay una relación jurídica disimulada tras la cobertura de otra simulada, de naturaleza distinta o en la que se hace constar la participación de sujetos o se consigna datos falsos. En el caso de la absoluta, la consecuencia jurídica es la nulidad del acto toda vez que no hay voluntad de las partes que lo sustente, mientras que en la segunda, la invalidez es respecto del elemento falso adoptándose en su sustitución el verdadero siempre que sea lícito. Por el fraude a la ley se pretende dar indebida cobertura legal a un supuesto toda vez que la norma aplicable al caso es otra. Se busca así beneficiarse de los efectos de una ley cuya aplicación no correspondería. De advertirse esta situación irregular, la ley defraudada surtirá sus efectos. Para graficar esta figura se pueden citar los recurrentes casos, como ya veremos en el tercer capítulo, en los que se busca que una verdadera relación laboral indeterminada sea regida por las normas que regulan la contratación sujeta a modalidad.

2.2.6 Principios

Los principios que el derecho laboral establecen las bases en las que todas las demás leyes deben basarse y no pueden ignorar de ninguna manera; estos principios son también los que van a limitar el poder del estado, ya que al establecer ciertas normas el estado no puede ignorarlas para imponer su voluntad. Dentro de estos

principios del derecho laboral tenemos los siguientes: 1). El principio de induvio pre operario: si surge una ley que no se entiende esta tiene que estar a favor de la parte más débil es decir al trabajador, este principio tiene por objetivo principal proteger los intereses del trabajador. 2). La regla de la norma más favorable al trabajador: este principio no hace referencia a la interpretación de la ley sino a la aplicación de ella a favor del trabajador, esta norma será aplicada o remplazada por la más favorable para el trabajador. 3). Condición más beneficiosa: en este principio se habla de los derechos adquiridos que quiere decir que si crean una ley esta tiene que favorecer más al trabajador y no ir en contra de él. 4). Principio de irrenunciabilidad de los derechos: este es un principio protector, es decir si un trabajador renuncia a sus derechos laborales el estado como tutor tiene como obligación hacer actuaciones a favor del trabajador. 5). Principio de renunciabilidad: este principio significa que una renuncia al empleo debe ser admitida ya que de no ser así se estaría obligando al trabajador a seguir laborando y eso iría contra nuestra constitución. 6). Supremacía de la realidad: este principio permite reconocer el vínculo laboral entre el trabajador y empleador. 7). Principio de buena fe: este principio nos habla del trabajo de forma honesta que compromete por una parte al empleador y por otra al trabajados, este principio los protege de trampas y abusos que podrían darse durante el vínculo laboral. 8) Principio de justicia social: este principio indica que la justicia es para todos este principio esta para todo aquel que necesite la tutela jurisdiccional. 9). Principio de equidad: este principio está relacionado a los jueces ya que el trato debe ser igualitario para todos es así como el juez resolverá los casos aplicando la equidad. 10). Principio de la no discriminación: no se permite ningún tipo de discriminación por ninguna razón.

2.2.7 Fuentes del derecho laboral

En el derecho laboral tenemos las presentes fuentes que son: Constitución política del Perú, Normas y reglas, Convenio colectivo, Contrato individual y Jurisprudencia nacional, es así que todas estas fuentes del derecho enriquecen el derecho al trabajo.

2.2.8 El derecho laboral y su relación con la constitución política del Perú

El derecho laboral como todas las ramas de derecho tienen que tener estrecha relación con la constitución política del Perú ya que en esta tiene su base legal.

(Boza, 2014) En la actualidad, la Constitución Política del Perú le reconoce diferentes derechos a los trabajadores en sus diferentes artículos: Artículo 22 reconoce el derecho humano al trabajo, los derechos del trabajador y las relaciones de trabajo son regulados también por otros artículos de la Constitución. Sin embargo hasta el momento no existe una Ley General de Trabajo que regule el marco general de este derecho en nuestro país, a diferencia de los derechos a la educación y la salud. El proyecto de Ley lleva 9 años de espera y su debate no ha logrado el consenso de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República. Así mismo podemos decir que el trabajo es un deber y un derecho tal como lo señala en el (Art.22) en el que nos dice el acceso al trabajo no solo es un derecho, sino un deber, ya que es la base del bienestar social de las peruanas y peruanos, así como un medio de realización de la persona. Por otro lado también podemos ver sobre la protección a la madre, menor de edad, discapacitado. (Art. 23) Es de atención prioritaria las condiciones de trabajo y de acceso a este de las madres durante el embarazo y después del embarazo. Asimismo, el respeto de los derechos fundamentales del menor de edad frente a las condiciones

de trabajos y la explotación laboral infantil. Otro punto importante es sobre la Remuneración equitativa y suficiente. (Art. 24) Toda persona tiene derecho a un pago que le procure a esta y a su familia, bienestar material y espiritual. La jornada laboral. (Art. 25) La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo. Asimismo, los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. La igualdad de Oportunidades. (Art. 26) No debe existir discriminación de ninguna índole la relación laboral; es decir, la discriminación de género, de raza, de condición económica o de otro tipo. Y por último tenemos a la Libertad Sindical. (Art. 28) El Estado peruano reconoce el derecho a formar sindicatos dentro de los centros laborales, el derecho a huelga y negociación colectiva de los trabajadores con los empleadores.

2.2.9 La jurisdicción

(Ticonas, 1996) , dice que: La Jurisdicción es la facultad y deber conferido al órgano jurisdiccional, por el pueblo, a través del Estado, para impartir justicia, solucionando los conflictos de interés y las incertidumbres jurídicas. Podemos decir también que la jurisdicción, en un sentido amplio, está referido a las ocupaciones de fuente formal del derecho, por ello se sobre entiende que la costumbre, la ley y desde luego la jurisprudencia son sin duda alguna manifestaciones de ella. Por tal motivo, no debemos por ningún motivo confundir a la jurisdicción, en su sentido general, y el proceso; porque no solo es la declara el derecho el juez al resolver en un proceso, sino esto también lo hace el legislador al establecer la ley y el gobierno por su parte al promulgar decreto con fuerza de ley.

(Monroy, 1992) , nos dice que: La jurisdicción es el deber del Estado que está destinado a resolver un conflicto de intereses o incertidumbres jurídicas, a través de los órganos especializados que aplican el Derecho que corresponde al caso específico, utilizando su criterio para que las decisiones se efectúen de manera obligatoria, originando a través de ella la paz social que llevara a una correcta aplicación de la justicia. Si hablamos en el sentido estricto, cuando nos referimos a la jurisdicción entendemos por la función de los diferentes órganos pública de administrar justicia, procedente de la autoridad del Estado y ejercida por un órgano especial. Este tiene como fin principal la realización o reconocimiento del derecho y la tutela de la del orden público y de la libertad individual, por intermedio de la aplicación de la ley en los casos determinados, para así poder obtener la paz social y la armonía entre los ciudadanos; el fin de la jurisdicción tiende a confundirse con los diversos del proceso en general, pero éste examina casos determinados y aquélla todos en general. Entonces podemos concluir que La Jurisdicción es la Potestad que tiene el Estado en su conjunto para solucionar conflictos particulares a través de la imposición de la Ley y el Derecho. Esa potestad es encargada a un órgano estatal, el Judicial.

2.2.10 El juez

El juez es aquella persona que soluciona una controversia o que decide el destino de un imputado, siempre tomando en cuenta todas aquellas evidencias y pruebas que hayan sido presentadas durante el juicio, para la buena administración de la justicia es conveniente distinguir al juez del tribunal, el cual no es reconocido jurídicamente un ser humano, sino un órgano judicial compuesto por personas físicas, que pueden rotar sin quebrantar esta garantía.

Del mismo modo Para autores como (Pantoja, 2016) nos dice que: Asimismo son considerados funcionarios públicos, son gratificados por el Estado (sin perjuicio de la figura de los jueces árbitros y los jueces de paz), estos integran el Poder Judicial. En general, son caracterizados generalmente por su autonomía, emancipación e inamovilidad, sin poder ser relevados de sus cargos salvo por las razones establecidas en nuestra constitución peruana. Dentro de nuestro ordenamiento jurídico reconoces distintos tipos de juez y a continuación les presentaremos cuales son: a). Atendiendo a su posición en el sistema judicial entre estos se encuentran 1. Magistrado o Juez supremo: este puede ser cualquiera de los magistrados que se encuentre en el último grado de carrera judicial. Normalmente forman la respectiva Alta Corte o Tribunal Supremo. 2. Juez ordinario: son todos aquellos jueces que ejerzan su jurisdicción por derecho propio y se halla determinado por oficio permanente para la administración de justicia en un lugar o punto determinado. 3. Juez convencional: son por las mismas partes para entender en un negocio determinado, el cual no tiene propiamente el cargo público de Juez, siendo solo un particular, con la potestad, bajo el observancia de ciertos requisitos, de solucionar un problema particular y concreto. b). En relación con la interposición del recurso de apelación o alzada encontramos los siguientes: 1. Juez superior: es aquel que tiene soberanía suficiente para juzgar las causas en apelación y conocer de las quejas contra los inferiores. 2. Juez a quo: es aquel cuya sentencia o auto es recurrido ante instancia superior. c). En relación con su competencia entre las que están 1. Juez competente: son aquellos que tiene competencia para conocer de un asunto o un negocio. 2. Juez incompetente: es el que carece de competencia para conocer del negocio de que se trata por razón de la persona, de la materia o del lugar o cualquier otra. 3. Juez privativo: es el que tiene la facultad para conocer de una causa,

con inhibición o exclusión del ordinario que debería conocerla; o el que ejerce alguna jurisdicción privilegiada en orden a ciertas personas o asuntos. 4. Juez promiscuo: es el que conoce todo tipo de asunto, dentro de su jurisdicción territorial, con algunas salvedades que a cada jurisdicción conciernen.

2.2.11 Competencia

Es la facultad que la ley le confiere al juzgador para ejercer la jurisdicción en un determinado tipo de litigio o conflicto. El juzgador, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede practicar en cualquier tipo de conflicto, sino sólo en los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente (Abrigo, 2017) comenta que: La jurisdicción como ya lo hemos dicho reiteradamente se refiere a una potestad estatal, mientras que la competencia está referida a los ámbitos dentro de los cuales el ejercicio de dicha facultad es válido. De esta manera, no podemos decir que un juez no tiene jurisdicción ni competencia, porque aquello sería una contradicción, pues si un juez no tiene jurisdicción no es en realidad un juez. Al no tener jurisdicción se presume no poder realizar actividad jurisdiccional (procesal) alguna, mientras que no tener competencia supone no poder realizar actividad procesal válida. Así mismo (Rivera, 2017) nos dice que: Esta competencia está referida a la porción de jurisdicción que la ley otorga a los órganos jurisdiccionales para conocer sobre determinados juicios. Podemos decir también que en nuestro país, la competencia de los órganos jurisdiccionales está regidos por el Principio de Legalidad, prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás ordenamientos de carácter procesal (Ley Orgánica del Poder Judicial, art. 53). Así mismo la competencia es la potestad que la constitución y las leyes, atribuyen a cada juez o tribunal para practicar

la función jurisdiccional en asuntos determinados, conflictos o causas, ya sea en territorio, cuantía, grado, etc. (García, 2015).

2.2.12 La pretensión

La pretensión no es otra cosa que la manifestación de la voluntad, el evento mediante el cual se reclama ante una autoridad judicial, realizada mediante una petición que permita que dicha autoridad la conceda. En otras palabras al realizar este acto se está frente a una afirmación de derecho y a la exigencia de la tutela para el mismo peticionaste.

(Machicado, 2010) nos dice que define a la pretensión como “la atribución un derecho por parte de una persona que, pide específicamente se haga efectiva a su derecho a la tutela jurídica.

Por su parte (Rivera, 2017) sustenta que la pretensión procesal es la pretensión material con relevancia jurídica realizada formalmente por el actor ante un órgano jurisdiccional, normalmente encaminado a un tercero emplazado, en la que se especifica una petición, fundamentada, destinada a conseguir un pronunciamiento favorable respecto a la satisfacción o atención en uno o más bienes o la coacción de una sanción, por lo que la pretensión procesal es la pretensión material formalizada ante un órgano jurisdiccional.

2.2.13 El Proceso

El proceso no es otra cosa que la secuencia de actos que se desarrollan progresivamente, con el único objetivo de resolver, mediante un juicio, el conflicto sometándolo a una decisión que el juez la da a conocer por intermedio de una

sentencia. Al respecto, podemos enseñar que el proceso, es el instrumento por el cual en un sentido amplio pueden actuar con potestad los órganos jurisdiccional, siendo esta el único instrumento para el ejercicio de la potestad jurisdiccional, la cual no podría realizarse fuera del proceso, y, es el único que está a disposición de las partes para así poder acceder a la tutela judicial de sus derechos e intereses legítimos.

2.2.14 El Proceso Laboral

Según (MENDOZA, 2012) Nos dice que el proceso laboral es una directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver de forma adecuada los litigios de trabajo en ellas veremos un Contiguo de normas jurídicas, de medidas, de principios que ayudan a regular las diplomacias entre los trabajadores y sus empleadores y que tienen por objetivo principal hacer un equilibrio de la discrepancia que existen entre estos dos. Así mismo en la doctrina Liberal encontramos el concepto de derecho laboral como la unión de principios y preceptos que sistematizan las relaciones entre el capital y el adeudo y plantean los medios de protección y seguridad a favor de los trabajadores. Este Derecho es considerado como naturaleza mixta. Porque gran parte de ella emana del derecho público, fundándose en la protección que tiene por parte del estado. Sin embargo La doctrina socialista nos indica que el derecho laboral liberal es aquel que regula al sistema capitalista por medio de la sujeción a determinadas normas, el aprovechamiento de trabajo asalariado por el empleador, y las herramientas de lucha de los empleados (la huelga). Es la parte del Derecho que da forma y rige el Contrato de Trabajo. En el Derecho de Trabajo Socialista.

Mientras que (Machicado, 2010) dice que es el Fortalecimiento de las relaciones en las cuales se pretende obtener un buen ambiente laboral de apego y de ayuda mutua, fundada en la participación socialista y que es una principal herramienta de edificación del Comunismo. Que hace Personifica la voluntad de los ciudadanos. Cuando hacemos referencia al Derecho del Trabajo. Nos referimos plenamente al Conjunto de normas positivas que forman una relación ente la empresa y la mano de obra es decir; el empleador y sus empleadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), sin embargo al hacer referencia a sus aspectos legales, establecidos en forma contractual, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; decimos que el Estado ha de marcar las figuras fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes dentro de un proceso general de la producción.

2.2.15 El proceso ordinario laboral

Para hablar sobre el proceso ordinario laboral primero tenemos que tener claro cuál es la naturaleza de un Proceso Laboral, porque en este vamos a encontrar el fundamento de por qué es justo reclamar un Proceso ordinario Laboral que respete el derecho al debido proceso, y sobre todo el derecho a un plazo razonable.

(SPDTSS, 2010) , explican que: En el marco de este proceso abreviado se consolidan las audiencias y se consuma la denominada Audiencia Única, que advierte las audiencias de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Es decir, tiene como ultima finalidad la de concentra todas las etapas a fin de garantizar una atención inmediata de las pretensiones sometidas al juez para su resolución. El proceso de esta audiencia es sumamente sencillo: ya que el juez facilita en el acto de conciliación una copia de la contestación de la demanda y así

mismo otorga un plazo prudente al demandante para permitirle que la revise. Después de dicho plazo, si no mediara la proposición de cuestiones probatorias por parte del demandante que requieran la evacuación de un informe pericial, el juez procederá a continuar con la audiencia, debiendo de emitir una sentencia verbalmente dentro de la hora siguiente a la culminación de dicho acto procesal. Si este proceso se realiza de manera óptima, de acuerdo a lo fijado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, desde la interposición de la demanda que contiene las pretensión relacionada a la libertad sindical hasta que el juez emite sentencia podría pasar un periodo aproximado de treinta (30) días hábiles. Así mismo una vez admitida la demanda en el proceso abreviado el juez emite resolución disponiendo: a) admisión de la demanda, b) emplazamiento al demandado, c) citación a las partes a la audiencia única. Esta es una medida que nos permite que el proceso sea de manera simple.

2.2.16 La audiencia en el proceso

La audiencia es una sesión durante la cual una jurisdicción toma noción de las pretensiones de las partes, instruye el proceso, escucha los alegatos y emite su juicio.

2.2.16.1 Las audiencias en el proceso judicial en estudio

Se dieron en el orden siguiente: 1.- El demandante, alega haber iniciado labores para la demandada desde el día 02 de enero del 2013, ocupando el cargo de vigilante dependiente de la sub gerencia de seguridad ciudadana y juntas vecinales. 2.- Refiere que mediante proceso judicial N° 697-2018 que se tramita ante el segundo juzgado de trabajo permanente de esta corte obteniendo en primera instancia una sentencia favorable, siendo una de sus pretensiones amparadas, el reconocimiento a ser considerado contratado ya que antes de la emisión de la sentencia venía laborando con

contratos que se renovaban cada mes o dos meses sin reconocer sus derechos y beneficios establecidos por ley. 3.- Manifiesta también que viene siendo hostilizado con la terminación de la relación contractual la cual le da una inestabilidad laboral que impide el cumplimiento efectivo de sus funciones al extremo de estar pendiente de la pérdida de su trabajo, entre otros fundamentos que indica.

2.2.17 Los sujetos procesales

Nos dice que los sujetos procesales son todas las personas naturales y jurídicas, así como todos los órganos estatales que intervienen en el proceso penal, cualquiera que sea su rol o grado de participación. Son las partes entre las cuales se constituye la relación procesal. Las partes que reclaman, la parte contra quien se reclama y el juzgador, quien debe conocer y resolver el conflicto surgido entre aquellas.

2.2.18 Sentencia y apelación de la sentencia

2.2.18.1 Sentencia

La sentencia está constituida por una operación mental de análisis y crítica, donde el juez, luego de escuchar los alegatos y valorar las pruebas presentadas en la etapa correspondiente toma una decisión en cuanto a estas y dará una solución al conflicto de intereses fallando a favor del demandante o demandado. El Plazo para la emisión de la sentencia en el Proceso Ordinario Laboral es de quince días luego de la Audiencia Única o de concluida la actuación de pruebas.

2.2.18.2 Apelación de la sentencia

La apelación es un acto procesal de las partes, ya que es un medio de impugnación que tiene por finalidad la revisión por el órgano judicial superior de la

resolución emitida por el órgano inferior. Esta está caracterizada por estar creado para afectar a través de él, los autos o sentencias, es decir, resoluciones que contengan una decisión del juez producto de un análisis lógico jurídico del hecho, o de la norma aplicada a el hecho motivo de la controversia; a diferencia de los decretos, que solo son una aplicación regular de una norma procesal que impulsa el proceso. El plazo para interponer el recurso de apelación de esta sentencia en el Proceso Laboral Ordinario es de cinco días contados desde su notificación.

2.3 Marco Conceptual

Proceso: Es un conjunto de actos procesales de naturaleza laboral, que se encarga de regular y buscar solución a las controversias laborales, de forma individual o colectiva, que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social.

Característica: Los pasos para la elaboración de la demanda laboral se remite a la nueva ley procesal de trabajo N° 29497.

Derecho fundamental: Son los derechos inherentes al hombre, Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de nuestro territorio peruano las mismas que se encuentran reconocidos en el art. 2 de la Constitución Política del Estado (Chanamé, 2009).

Distrito Judicial: Son divisiones administrativas judiciales en las que se divide el territorio peruano, en Ucayali opera la Corte Superior de Justicia de Ucayali.

Normas: Son reglas y principios que se establece con el propósito de regular comportamientos y así procurar mantener un orden.

Doctrina: Es un conjunto de opiniones y concepciones teóricas enseñadas sobre el derecho que explicadas por un autor dan sentido a las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas.

Evidencias: Son las pruebas que demuestran de manera fehaciente la hipótesis en un proceso de conocimiento denominado investigación científica.

Sentencia: Mediante la sentencia judicial se da por finalizado un litigio o pleito ya que de esta forma el juzgador se manifiesta y pone fin a la instancia o al proceso pronunciando así su decisión (Chanamé, 2009).

III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación.

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

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

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

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicó al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado. Los datos fueron recolectados de su contexto natural, que se encuentran registrados en la base documental de la investigación (expediente judicial) que contiene al objeto de estudio (proceso judicial) que se trata de un fenómeno acontecido en un lugar y tiempo específico pasado. Por lo expuesto, el estudio será no experimental, transversal y retrospectivo.

Tipo de investigación

Cuantitativa. Porque la investigación se inició con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

En ésta propuesta de investigación se evidenció el perfil cuantitativo; porque, se inicia con un problema de investigación especificado, habrá uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

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

El perfil cualitativo del proyecto, se evidenció en la simultánea concurrencia del análisis y la recolección, debido a que son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el proceso judicial (objeto de estudio) es un producto del accionar humano, que están evidenciados en el desarrollo del proceso judicial, donde hay interacción de los sujetos del proceso buscando la controversia planteada; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada desarrollada en las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales son: a) sumersión al contexto perteneciente al proceso judicial (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen al proceso judicial, recorrerlos

palmariamente para reconocer en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) la investigación cuantitativa – cualitativa (mixta) “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544).

En el presente trabajo, la variable en estudio presenta indicadores perceptibles que se evidencian en distintas etapas procesales (Cumplimiento de plazos, aplicación de la claridad en las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, idoneidad de la calificación jurídica de los hechos); por lo tanto susceptibles de identificación utilizando las bases teóricas para la extracción de datos y asegurar la obtención de las características trazados en los objetivos específicos del estudio.

Nivel de investigación.

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

En razón a ello, no es viable afirmar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de procesos judiciales reales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son próximos a la variable que se propone estudiar en el presente trabajo, además será de naturaleza hermenéutica.

Descriptiva. Porque la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

En opinión de (Mejía, 2014) en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

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

3.2 Población y muestra.

La población está formado, por todos los expedientes judiciales del Perú, que en realidad es indeterminada, porque día a día se va resolviendo casos en los diferentes juzgados y cortes a nivel nacional.

La muestra es la parte de la población, es decir es el sub conjunto de la población; en el presente caso, se usó el método no pro balístico es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984); citado por (Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E.; Villagómez, A., 2013, pág. 211)

Es así, que por conveniencia se eligió un expediente culminado de proceso sobre desnaturalización del contrato; recaído en el expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, Distrito Judicial de Ucayali; que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de datos preliminares de la sentencia sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asigna un código) para asegurar el anonimato, se inserta como anexo 3.

3.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores

Opina (Centty, 2006) sobre las variables que:

(...) son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada. (p. 64)

Siendo así, en la presente investigación la variable que se usó: características del proceso judicial laboral ordinario sobre Desnaturalización de contrato. El mismo autor explica sobre los indicadores de la variable que:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración. (p. 66)

(Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2013) comentan que: “Los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162). Es así, que dicha investigación, los indicadores que se aplicó son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal. Es por ello, que el cuadro se observa la definición y operacionalización de la variable e indicadores.

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	INDICADORES	INSTRUMENTO
Proceso judicial Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia.	Características Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.	Cumplimiento de plazo. Claridad de las resoluciones. Pertinencia de los medios probatorios. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.	Guía de observación

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

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

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

Al respecto del instrumento que se uso es una guía de observación, siendo así (Arias, 1999) indica: “(...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información” (p. 25). En cuanto a la guía de observación (Campos & Lule, 2012) exponen: “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de hecho o fenómeno” (p.56).

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial estará orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en los puntos o etapas de ocurrencia del fenómeno para detectar sus características, utilizando para ello las bases teóricas que facilitarán la identificación de los indicadores buscados, se inserta como anexo 4.

3.5 Plan de análisis

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

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

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

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

La tercera etapa. Igual que las anteriores, una actividad; de naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas. (pp. 87-100)

Estas actividades se manifestó desde el momento en que el investigador, aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; (proceso judicial - fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, documentado en el

expediente judicial); es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no será precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura. A continuación, el investigador empoderado de recursos cognitivos, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilitó la ubicación del observador en el punto de observación; esta etapa concluyo con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos; finalmente, el ordenamiento de los datos dará lugar a los resultados.

3.6 Matriz de consistencia lógica

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

Mientras que (Campos, 2010), explica que: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3). Es así, que en la investigación se utilizó el modelo básico suscrito por el autor citado en el presente párrafo, al que no se incluirá hipótesis por ser un diseño de investigación descriptiva simple. La matriz de consistencia de la presente investigación se encuentra continuación.

Cuadro 2. Matriz de consistencia:

TITULO: “CARACTERISTICAS DEL PROCESO SOBRE DESNATURALIZACION DE CONTRATO EN EL EXPEDIENTE N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, 2019				
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	MARCO METODOLÓGICO
GENERAL: ¿Cuáles son las características del proceso sobre desnaturalización de contrato en el Expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, Distrito Judicial de Ucayali, 2019?	GENERAL: Determinar las características del proceso sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, Distrito Judicial de Ucayali, 2019 ESPECIFICOS: 1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron con los plazos establecidos para el proceso en estudio. 2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso de estudio evidencian aplicación de la claridad. 3. Identificar la pertinencia de los medios probatorios con las pretensiones planteadas en el proceso en estudio. 4. Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos expuestos son idóneas para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso en estudio.	VARIABLE INDEPENDIENTE: Características del proceso	Demanda	Tipo de investigación: cuantitativa – cualitativa (Mixta) El nivel de la investigación: exploratoria y descriptiva. Diseño: no experimentales Muestra - estudio de casos Técnica de la observación TECNICAS: ■ Encuesta ■ Análisis documental ■ Observación INSTRUMENTOS: ■ Cuestionario ■ Bibliográficas, textual, hemerografía
			Contestación de demanda	
			Audiencia	
			Sentencia	
		Medio Impugnatorio		
		VARIABLE DEPENDIENTE: Desnaturalización de Contrato	Naturaleza del Contrato	
Invalidez del Contrato				

3.7 Principios éticos

De acuerdo a la interpretación de los datos, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realizó dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011), es así, que se asumió compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; teniendo que cumplir con el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad & Morales, 2005).

Siendo así, el diario oficial (El Peruano. 6 de setiembre del 2016), informo sobre Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales que el investigador(a) debe suscribir una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad a dicho Reglamento publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDO).

Es por ello, que el presente estudio, se aplicó los principios éticos a respetar que se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asumió la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 5**. Asimismo, en toda investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

Cuadro 1: Identificar si los sujetos procesales cumplieron con los plazos establecidos para el proceso en estudio.

SUJETO PROCESAL	ACTO PROCESAL	REFERENTE	CUMPLE	
			SI	NO
PRIMERA INSTANCIA				
J U E Z	Calificación de la demanda (admisible)	Art. 124 del Código Procesal Civil, establece que para expedir un auto son cinco días.	X	
	Calificación del escrito que subsana omisiones contenidas en el escrito de demanda (Admitida)	Art. 124 del Código Procesal Civil, establece que los decretos expiden a los dos días de presentado el escrito y los autos dentro de los cinco días hábiles.	X	
	Admisión de la demanda	Art. 17 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que el Juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco días hábiles siguientes de recibida.	X	
	Proceso Laboral ordinario	Art. 42 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece la citación de las partes entre veinte y treinta días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.	X	
	Costas y costos del proceso	La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, previstas en los Artículos 411°, 412°, 414° y 418° del Código Procesal Civil.	X	
	Realización de audiencia	Art. 478 inciso 10° del Código Procesal Civil, establece que son cincuenta días para la realización de audiencia de pruebas.	X	
	Emisión de la sentencia	Art. 478 inciso 12° del Código Procesal Civil, establece que son cincuenta días para expedir sentencia.	X	
D E M A N D A N T E	Capacidad e incapacidad de ejercicio	Art. 42 del Código Civil, establece que tienen plena capacidad de ejercicio de sus derechos civiles las personas que hayan cumplido dieciocho años de edad	X	
	Formulación de puntos controvertidos	Art. 468 Código Procesal Civil, establece las partes tienen tres días para proponer puntos controvertidos.	X	

D E M A N D A D O	Traslado y contestación	Art. 51 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que el demandado conteste la demanda en el plazo de 10 días hábiles.	X	
	Contestación de la demanda	Art. 424 y Art. 425 del Código Procesal Civil, establece los requisitos para la contestación de la demanda. La contestación de la demanda, según la Ley N° 29497, se presenta por escrito conteniendo los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil.	X	
	Excepciones y defensas previas	Art. 446 del Código Procesal Civil, establece que el demandado solo puede proponer las excepciones comprendidas en dicho artículo.	X	
	Falta de legitimidad para obrar del demandante	La demanda interpuesta por el demandante no tiene concordancia con lo establecido en el CPC. Art. 427 del Código Procesal Civil, establece cuando el Juez declarará improcedente la demanda.	X	
	Tramite y sentencia de primera instancia	Art. 52 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, establece diez días hábiles siguientes de contestada la demanda.	X	
SEGUNDA INSTANCIA				
J U E Z	Etapas de actuación probatoria	Art. 46 inciso 3° de la Ley N° 29497, el Juez enuncia las pruebas admitidas respecto a los hechos necesitados de actuación probatoria.	X	
	Fundamento del agravio	Art. 366 Código Procesal Civil, establece que el que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución.	X	
	Alegatos y sentencia	Art. 47 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, establece que los abogados presentan oralmente sus alegatos, concluidos, el Juez en forma inmediata o en un lapso no mayor a sesenta minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia.	X	
	Notificación de la sentencia	Art. 47 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, indica que a su vez el Juez señala día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia.	X	

Fuente: Expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02.

Lectura. - En el primer cuadro nos muestra que los actos procesales del juzgador, demandante y demandado, cumplieron con los plazos establecidos.

Cuadro 2: Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso de estudio evidencian aplicación de la claridad.

RESOLUCIÓN EXAMINADA	DESCRIPCIÓN
Auto de calificación de la demanda (Resolución 01).	Muestra claridad y fácil entendimiento, por cuanto se toma la decisión de la admisibilidad y procedencia de la demanda la cual cumple con todos los requisitos señalados en el Código Procesal Civil y La Nueva Ley Procesal del Trabajo, por consiguiente, se le hace de conocimiento a la parte demandada concurrir a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación de demanda y sus respectivos anexos.
Sentencia de primera instancia (Resolución 04).	La sentencia de primera instancia cumple con expresar con claridad la parte expositiva, considerativa y resolutive, de tal manera que se verifica que está bien estructurada de tal modo las partes o cualquier persona ajena a las ciencias jurídicas pueda entenderlo, en el ejercicio de la demanda se expone que el demandante es vigilante desde el 02 de enero al 31 de marzo de 2013 mediante contrato de locación de servicios y del 01 de abril de 2013 en adelante, por intermedio contrato administrativos de servicios con la demandada, es así que pide la desnaturalización e invalidez de dichos contratos y la incorporación al régimen laboral privado regulado por el D.L. N° 728, por lo tanto el juez basándose en la norma y en los medios probatorios presentados por las partes tomo una decisión sustentada en la parte resolutive.
Contestación de la apelación (Resolución 05)	Muestra claridad de fácil entendimiento, puesto que muestra todos los puntos que llevo a resolverse, se consiguió la admisibilidad del recurso de apelación interpuesto por ambas partes.
Expediente elevado en apelación (Resolución 01)	Esta resolución da conocimiento que el presente proceso laboral se encuentra tramitado bajo las reglas de la Ley 29497, por lo tanto, debido a la apelación de la parte demandada, se fijó nueva fecha para la celebración de la audiencia de vista.
Sentencia de segunda instancia (Resolución 02)	La resolución de segunda instancia también muestra claridad, el Juzgador después de considerar lo expuesto por la parte demandada decidió resolver en confirmar la sentencia N° 500-2018-02°JTU, emitida en primera instancia.
Plazo para que la parte demandada cumpla con incorporar al demandante (Resolución 01) -5	En esta resolución se exhorta a la parte demandada que cumpla en informar en un plazo determinado las acciones administrativas para la incorporación de la demandante.

Fuente: Expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02.

Lectura. – En el segundo cuadro nos muestra que las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso de estudio evidenciaron la claridad.

Cuadro 3: Identificar la pertinencia de los medios probatorios con las pretensiones planteadas en el proceso en estudio.

MEDIOS PROBATORIOS (DEMANDANTE)	DESCRIPCIÓN DE LA PERTINENCIA
Contrato Administrativo de servicios	Si guarda pertinencia con las cuales se acredita el vínculo laboral y la fecha de ingreso del actor.
Adenda al Contrato Administrativo de servicios.	Si guarda pertinencia con las cuales se acredita el vínculo laboral y la fecha de continuidad del actor.
Boletas de pago	Si guarda pertinencia con las cuales se acredita las remuneraciones pagadas por la empleadora.
Constancia de trabajo	Si guarda pertinencia con las cuales se acredita la condición del trabajador.
MEDIOS PROBATORIOS (DEMANDADA)	DESCRIPCIÓN DE LA PERTINENCIA
Informe N° 190-2018-MPCP-GAF-SGRRH-ASA	Si es pertinencia porque con ello se acredita el vínculo laboral y las cláusulas entre la empleadora y el trabajador.
Proveído N° 190-2018-MPCP-GAF-SGL	Si es pertinencia porque con ellas la parte demandada acreditará las remuneraciones pagadas al actor.

Fuente: Expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02.

Lectura. – En el tercer cuadro muestra la pertinencia de los medios probatorios presentados durante el proceso en estudio.

Cuadro 4: Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos expuestos son idóneas para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso en estudio.

HECHOS	CALIFICACIÓN JURÍDICA
<p>El hecho se desprende que el demandante es Vigilante desde el 02 de enero al 31 de marzo de 2013 mediante contrato de locación de servicios y del 01 de abril de 2013 en adelante, por intermedio contrato administrativos de servicios con la demandada, es así que pide la desnaturalización e invalidez de dichos contratos y la incorporación al régimen laboral privado regulado por el D.L. N° 728, debido a la conducta inconstitucional y antijurídica de la demandada.</p> <p>Dichos hechos sirven para sustentar la pretensión sobre pago de desnaturalización de contratos.</p>	<p>El sustento legal se puede evidenciar en el:</p> <p><u>Código Procesal Civil</u> Art. 424 – Demanda y emplazamiento. Art. 425 – Anexos de la demanda. Referidos a los requisitos de la presente demanda.</p> <p><u>Ley 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo</u> Art. 42 – Traslado y citación de audiencia de conciliación. Art. 43 – Audiencia de conciliación. Art. 44 – Audiencia de juzgamiento. Art. 45 – Etapa de confrontación de posiciones. Art.46 – Etapa de actuación probatoria. Art. 47 – Alegatos y sentencia.</p> <p>Estos artículos están referidos al trámite del proceso ORDINARIO LABORAL</p>

Fuente: Expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02.

Lectura. – En el cuarto cuadro muestra que los hechos expuestos si son idóneos para la calificación jurídica que sustenta en la pretensión planteada del proceso en estudio.

4.2 Análisis de Resultado

Los resultados de la investigación revelaron que las características del proceso de desnaturalización de contrato en el expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019, cumplieron con los plazos establecidos, aplicó la claridad en las resoluciones, identificó la pertinencia de los medios probatorios y se calificó jurídicamente la idoneidad de los hechos, del proceso de estudio.

El cuadro 1 se muestra que el juez cumplió con la mayoría de plazos establecidos en la norma al igual que las partes (demandante, demandado) lo cual ayuda a darle celeridad al proceso. Siendo así, se pudo identificar que los sujetos procesales cumplieron con los plazos establecidos para el proceso en estudio. El debido proceso es un principio jurídico procesal según por el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, que aseguran un resultado justo y equitativo dentro del proceso, para darle la oportunidad de ser oído y a hacer valer sus pretensiones frente al juez. (Pacheco, 2016)

El cuadro 2 se observa que, las resoluciones de autos y sentencias mostraron claridad y fácil entendimiento, debido a que muestran una fundamentación precisa, basándose en la norma y en los medios probatorios presentados por las partes para llegar a la resolver el conflicto. Siendo así, se pudo identificar que las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidenció la aplicación de la claridad. Los actos procesales actuados por el juez “son actos jurídicos que ocurren en él, o son resultado del mismo para el acatamiento de la sentencia con intervención del Juez” (Águila, 2007, p. 57).

El cuadro 3 se observa que, los medios probatorios si fueron pertinentes durante el proceso, debido que acreditan el vínculo laboral entre las partes, las remuneraciones efectuadas asimismo el record laboral de actor. Siendo así, se pudo identificar la pertinencia de los medios probatorios presentados durante el proceso en estudio. Polanco (2012): Son los elementos o instrumentos que utilizan los litigantes para convencer al juzgador sobre la existencia o inexistencia de los datos contenidos en las alegaciones.

En el cuadro 4 se observa que, el hecho se desprende de la relación laboral entre demandante y demandada, el actor señala que los contratos administrativos de servicios suscritos con su empleadora devienen en inválidos y carece de eficacia, por tanto solicita la desnaturalización de contratos, resolución de contrato y permanencia en su área. Siendo así, se pudo identificar que las calificaciones jurídicas de los hechos expuestos son idóneas para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso en estudio. Peña (2011) explica respecto a la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos. Estos hechos sirvieron para calificar la responsabilidad la desnaturalización de contrato en la sentencia. Estos hechos probados sirvieron para la credibilidad y decisión final de las sentencias como la indemnización y al reconocimiento de sus derechos por el proceso de desnaturalización de contrato.

V. CONCLUSIONES

Después de haber realizado el presente trabajo se llegó a las conclusiones que las características del proceso de desnaturalización de contrato en el expediente N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019, se cumplió todos los objetivos en el presente estudio.

Se concluyó, que el primer objetivo se cumplió los plazos que se dieron fueron acatados lo que se puede corrobora con las resoluciones que se evidencian en el expediente y que las partes fueron debidamente notificadas, de acuerdo al cuadro 1.

Asimismo, las resoluciones y sentencias se concluyeron con el segundo objetivo que, si mostraban claridad, las resoluciones eran de fácil entendimiento por lo cual cualquier persona ajena al derecho podría entender e interpretar asimismo las sentencias de primera y segunda instancia cumple con expresar con claridad la parte expositiva, considerativa y resolutive, de acuerdo al cuadro 2.

Además, se mostró con el tercer objetivo que sí existió vinculación en cada uno de los medios probatorios que sí demuestran la pertinencia con las partes del proceso por desnaturalización del contrato, de acuerdo al cuadro 3.

Por otro lado, al cuarto objetivo sobre la calificación jurídica de los hechos se concluyó que, si son idóneos para sustentar la pretensión, debido que el conflicto se desprende de una relación laboral por la suscripción de contratos administrativos en el cual el actor solicita la desnaturalización de contratos, de acuerdo al cuadro 4.

Mi aporte en la presente investigación es el enriquecimiento de la literatura científica sobre el caso de desnaturalización de contrato, que vienen incurriendo

constantemente en las entidades del estado, previsto y regulado en la ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo; la utilización de mecanismo para que reconozca una relación contractual laboral, en el sector privado regulado por D.L N° 728 en el departamento de Ucayali. Por otra parte, servirá como fuente bibliográfica en próximas investigaciones hechas por la comunidad científica respecto al tema de estudio.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que cuando se presentes estos tipos de hechos en los que se vulneren los derechos del trabajador desnaturalizado su contrato de trabajo no permitan que estos hechos queden en la impunidad, ya que estas acciones no son las correctas ya sean por empleadores públicos o privados pues trasgreden los derechos del trabajador.

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. En este sentido, es conocida 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 la Constitución.

Por otro lado, el empleador no puede ni debe de vulnerar los derechos del trabajador manipulando su contrato de trabajo para su beneficio perjudicando así la estabilidad económica del trabajador.

Concluimos nuestra investigación recomendando que en los casos de desnaturalización de contrato, se debe de tener las pruebas necesarias que permitan demostrar los hechos materia del presente proceso para que así se pueda desarrollar una rápida y adecuada aplicación de la ley, y encontrar la justicia que se necesita para poder seguir trabajando.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abad, S., & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. *Gaceta Jurídica. La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.*, pp .81-116.
- Abrigo, A. (2017). Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana –2016. *TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Aranda, R. (2012). *Derecho laboral I*. México: Ed. Tercer milenio.
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Obtenido de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Boza, G. (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación*. Lima.
- Campos. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Obtenido de <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Campos, & Lule. (2012). *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Obtenido de <http://www.eumed.net/librosgratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

- Chacaltana, J. (2008). *Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en. PERU.*
- Daza, C. (2015). *La desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios en Colombia frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas art. 53 c.p.de c.* Bogotá: Ed. Universidad Santo Tomás.
- De los Heros, A. (2009). *Los contratos de trabajo de duración determinada: ¿regla o excepción?’. En: Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Segunda edición.* Lima: Grijley.
- Dominguez, J. (2019). *Manual de metodología de la investigación científica.* Chiclayo: Universidad Católica Los Ángeles de Chiclayo.
- El Peruano. 6 de setiembre del 2016. (s.f.). Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016- SUNEDU/CD -Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). *Aprueban: Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI.*
- García, S. (2015). *La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima. Tesis para optar el título de abogada.* Lima: Universidad de César Vallejo.
- Gómez, E. (2016). *Elaboración de tesis.* Lima: EDITORES Importadores S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación. (5ta. Edición).* México: Ed. Mc Graw Hill.
- Jávega, C. (1998). *Contrato de trabajo.* Barcelona.

- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L., & Reséndiz Gonzáles, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. *Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*, pp. 87-100.
- Llallico, J. C. (2012). *la constitucion politica del peru*. Lima: CEPEG.
- Machicado, J. (2010). *Derecho del trabajo*. Bolivia: Universidad San Francisco Xavier.
- Maureira, P. (2004). *Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley*. Chile.
- Mejía, J. (2014). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Obtenido de http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf
- Milione, C. (2015). *El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales en la jurisprudencia del tribunal constitucional y el derecho a la claridad: reflexiones en torno a una deseada modernización del lenguaje jurídico*. Madrid.
- Monroy, J. (1992). *Introduccion al derecho procesal civil*. Perú.
- Morales, P. (2009). "Sucesión Empresarial". En: *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Segunda edición*,. Lima: Grijley.
- Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica.

- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E.; Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ra. Edic.)*. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pacheco, L. (2016). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios*. Arequipa: Universidad Católica San Pablo.
- Pantoja, M. A. (2016). *Estabilidad y garantías de los derechos*. Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Paredes, N. (2015). *Constitucionalidad y derechos civiles*. Juliaca: Universidad Andina.
- Parra, A. (2005). *La desnaturalización del contrato de locación de servicio*. Puno: Universidad nacional del altiplano.
- Plá, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Tercera edición. Buenos Aires: Depalma.
- Raymondi, W. (2008). *Los contratos de trabajo de duración determinada*. Lima-Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente n° 5057-2013-aa/tc-caso Huatuco. Tesis para obtener el título profesional de abogado*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sanguinetti, F. (2010). *“La presunción de la laboralidad: pieza clave para la recuperación de la eficacia del Derecho del Trabajo en el Perú”*. En: *Manual de Actualización Laboral N° 6*. Lima: Gaceta Jurídica.

Sempere, A. (S.N). “*La contratación temporal y el estatuto de los trabajadores*”. En:
Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. N° 58, Ministerio de Trabajo e Inmigración de Madrid.

SPDTSS, L. A. (2010). *Proceso Ordinario Laboral*. lima.

Terros, W. (2017). Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo Mayo 2016- Mayo 2017. *El Título Profesional de Abogado*. Huancayo: Universidad Peruana de los Andes.

Ticonas, L. (1996). *Vocal supremo titular*. Arequipa: Rodhas.

Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación. México*. Obtenido de http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Vaca, O. (2011). *Plazos procesales*. Bolivia.

Villalobos, P. K. (2007). *derecho laboral global*. Mexico: Universidad Nacional Mexico.

ANEXOS

Anexo 1: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2019								Año 2020							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Abril				Mayo				Junio				Julio			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Recolección de datos								X								
9	Presentación de resultados									X							
10	Análisis e Interpretación de los resultados										X						
11	Redacción del informe preliminar											X					
13	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación												X				
14	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X			
15	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X		
16	Redacción de artículo científico															X	

Anexo 2: Presupuesto

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	30.00	1	30.00
• Fotocopias	20.00	1	20.00
• Empastado	50.00	1	50.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	25.00	1	25.00
• Lapiceros	5.00	1	5.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			230.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			20.00
Sub total			250.000
Total de presupuesto desembolsable			600.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University – MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			1,252.00

Anexo 3: Sentencias del proceso de estudio

PRIMERA SENTENCIA

EXPEDIENTE : 00697-2018-0-2402-JR-LA-02
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y OTROS
JUEZ : X
ESPECIALISTA : Y
DEMANDADO : A
DEMANDANTE : B

SENTENCIA N° 500-2018-02°JTU

RESOLUCION NUMERO CUATRO.

Pucallpa, seis de noviembre del año dos mil dieciocho.

I. ANTECEDENTES:

Mediante escrito de fojas 89 a 95, subsanado de fojas 100 a 101, el ciudadano **B** interpone demanda sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA** contra la **A**, a fin de que se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así como también, la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos con la demandada y, como consecuencia de ello, se le incorpore al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado. Para lo cual alega que actualmente es Vigilante dependiente de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales, labor que viene desempeñando del 02 de enero al 31 de marzo de 2013 mediante contrato de locación de servicios y del 01 de abril de 2013 en adelante a través de contratos administrativos de servicios, siendo hostilizado con el término de su relación contractual, que se renueva cada mes o cada dos meses, lo que lo mantiene en inestabilidad laboral impidiéndole cumplir sus funciones al estar siempre pendiente de la pérdida de puesto de trabajo, pero debido al tiempo transcurrido, es evidente que se ha generado una relación laboral de derecho público no sujeta a plazo fijo sino a plazo indeterminado. Asimismo, señala que

desde el inicio de sus labores hasta la fecha, ha venido desempeñándose como vigilante en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales, órgano que es integrante del municipio emplazado, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, al haber trabajado aproximadamente cinco años en forma ininterrumpida no puede ser cesado sino previo proceso administrativo sancionador, razón por el cual, se le deben mantener en su puesto de trabajo mientras su relación laboral está sujeta al régimen laboral de la actividad privada. Finalmente, refiere que los servicios que prestó ha sido de manera continua cerca de cinco años en un mismo cargo, a favor de un mismo empleador, y habiendo demostrado que prestó servicios subordinados en forma ininterrumpida, siendo contratado de manera arbitraria e ilegal bajo la modalidad administrativa de servicios, lo que no permite garantizar su estabilidad laboral, al cual, tiene derecho todo ser humano conforme a las leyes laborales y la constitución política del estado.

Por Resolución Número Dos, de fecha 10 de julio de 2018, 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 09 de agosto de 2018, 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 189 a 191, ocasión en la que se reseñó cuáles son las pretensiones materia de juicio, siendo a saber:

- ✓ *Solicita la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de junio de 2013 hasta la fecha y como consecuencia de ello se reconozca su derecho a ser considerado como contratado permanente bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.*

Habiendo precisado la parte demandante, en dicha audiencia, que la fecha de ingreso del actor fue en el mes **enero de 2013**, conforme se dejó constancia en el acta correspondiente y 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 185 a 188, solicitando que en su debida oportunidad, sea declarada infundada. Para ello, argumenta que el demandante prestó servicios para su representada mediante

contrato de locación regulados al amparo del artículo 1764° y siguientes del Código Civil, cumpliendo cabalmente el plazo de vigencia, no generándose durante ese periodo vínculo laboral alguno que permitiese generar una relación laboral entre el demandante y su representada, puesto que, los contratos firmados son de naturaleza civil. Del mismo modo, arguye que el demandante ha laborado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, el mismo que es un contrato de naturaleza laboral especial, reconocido por el Tribunal Constitucional como régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2010-PI/TC, que de conformidad con los artículos 81° y 82° del Código Procesal Constitucional, esta sentencia y las interpretaciones en ellas contenidas, son vinculantes para todos los poderes públicos y tienen alcances generales. Del mismo modo, expresa que el 1° del Decreto Supremo N° 065- 2011-PCM establece que al régimen de contratación administrativa de servicios no le son aplicable las disposiciones específicas del régimen laboral de la carrera administrativa ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales, en tal sentido, el demandante jamás mantuvo vínculo laboral con su representada en los periodos que prestó servicios como locador y por la naturaleza del régimen de contratación administrativa de servicios, mantuvo vínculo laboral sujeto a las condiciones que dicho régimen le otorgaba. Finalmente, aduce que el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, señala que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidades de las personas, lo que debe concordarse con lo establecido en el fundamento 21 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N°05057-2013-PA/TC, mediante el cual, se establece que la pretensión de incorporación o reposición a la administración pública solo procede cuando el ingreso del trabajador se haya realizado a través de concurso público y abierto para una plaza presupuesta, vacante de duración indeterminada.

Revisado el escrito de contestación de la demanda, se citó a las partes a la Audiencia de Juzgamiento, la misma que reprogramó y se llevó a cabo el día 26 de octubre de 2018, conforme al archivo de audio y video y el acta que obra en autos, de fojas 200 a 203, 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 y la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2013 en adelante y como consecuencia de ello se reconozca su derecho a ser considerado como contratado permanente bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.*

Luego de ello, se admitieron y actuaron los medios probatorios pertinentes, luego de escuchar 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 y 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.

Conforme a lo establecido en el artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (*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

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...”

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.

1.2 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 a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo (...)* (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.

1.3 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 **B** es que, luego de declararse la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así como también, la invalidez de los contratos administrativos de servicios, la comuna demandada **A**, cumpla con incorporarlo como servidor público (Obrero) sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

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 de 2001, fecha en la 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 de mayo de 2003. En el caso de los empleados su régimen es el de la actividad pública.

4. Sobre la condición de obrero del actor.-

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 que efectuaba el demandante, como Apoyo al Custodio estaban referidas a brindar labores de seguridad y/o vigilancia a los bienes muebles que administra de la municipalidad emplazada, o la variante de éste, pero, en esencia, la misma naturaleza del servicio, como Apoyo al Custodio – Vigilancia, para efectuar las mismas labores, conforme se corrobora con los Contratos de Locación de Servicio (folios 05-07/112-114) y Contrato Administrativo de Servicio (folios 04/08-33/115-170), cargo actualmente bajo la dependencia de la Sub Gerencia de Juntas de Seguridad y Vigilancia Municipal, lo que nos lleva a concluir que las labores referidas al custodio, resguardo y vigilancia de los bienes patrimoniales que administra la municipalidad emplazada, eran labores operativas o de campo, esto es, el uso de la fuerza física a través de las manos es mayor a la labor intelectual; por lo que, de utilizarse la clasificación de obrero o empleado, al actor le cabe catalogarse como **obrero**.

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.

4.4 A decir de ello, la Corte Suprema de la República, en la Casación N° 802-2015-Lima, en su sexto considerando, se indicó que: "*Dichas funciones por su naturaleza revisten una labor de campo, de seguridad, evidentemente manual, frente a la labor del empleado que es más bien intelectual. En tal sentido, como se desprende del fundamento décimo quinto de la sentencia de vista, en el caso de seguridad ciudadana, o propiamente la función desarrollada por el actor como supervisor e instructor efectuando labores como agente de vigilancia y seguridad ciudadana en el patrullaje preventivo y disuasivo de Serenazgo en la Municipalidad de San Isidro, no puede ser catalogada como labor de un empleado, toda vez que la naturaleza de dichas funciones nos remite en los hechos a labores de campo, de sereno, de vigilancia, de seguridad*".

5. Sobre la desnaturalización del contrato de Locación de Servicio suscrito por las partes.-

5.1 Respecto al hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes. Sobre el particular, el análisis incidirá si la relación contractual existente entre las mismas es una de naturaleza laboral – contrato de trabajo a plazo indeterminado– o si la misma es civil.

5.2 Sobre el particular, cabe señalar que el contrato de trabajo, supone que el trabajador le presta servicios personales subordinados y dependientes a su empleador; percibiendo en contraprestación de sus servicios una remuneración; cuyos elementos esenciales conforme a los artículos 4°, 5°, 6° y 9°⁴ del Texto Único Ordenado del

⁴ Decreto Supremo N° 003-97-TR

Artículo 4°.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

Artículo 5°.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

Artículo 6°.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

Artículo 9°.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad

Decreto Legislativo 728, aprobado por el del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (*en adelante* LPCL) son: la prestación personal de servicios (servicios prestados directa y personalmente por el trabajador como persona natural), la remuneración (el íntegro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, sea en dinero o en especie y cualquiera sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición) y la subordinación (la dependencia del trabajador y la obligación de acatar las órdenes del empleador, quien tiene la facultad de reglamentar las labores, dictar órdenes para su ejecución, supervisar su cumplimiento y de imponer las sanciones en los casos de incumplimiento).

5.3 El contrato de trabajo también tiene elementos típicos que cumplen una doble función: sea como indicios para determinar la existencia de vínculo laboral (ejemplo: contratación preferente de duración indeterminada; el lugar donde se presta el servicios; la jornada de trabajo; la exclusividad del servicio para un empleador, el régimen laboral establecido para el empleador, etc.); o como elementos para graduar el disfrute de los beneficios laborales (ejemplo: jornada superior a las 4 horas para compensación por tiempo de servicios, jornadas superiores a las 8 horas, para horas extras, etc.), cuyas ausencias, sin embargo, no determinan la inexistencia del vínculo laboral.

5.4 Dicho contrato de trabajo se diferencia de otros contratos similares como la locación de servicios, locación de obra, servicios no personales, el mandato o los contratos comerciales; en la ausencia en éstos últimos de la subordinación o dependencia; pues los servicios personales se prestan con autonomía, con los conocimientos y habilidades propias del locador sin estar obligado a acatar las disposiciones del comitente, ni estar sujeto a sanciones disciplinarias, excepción sanciones distintas como son las multas o la eventual resolución del contrato.

5.5 Existen situaciones controvertidas en las cuales, los empleadores imponen la celebración de los mencionados contratos de naturaleza civil o comercial, con el objeto de aparentar la ausencia de vínculo laboral, pese a la concurrencia de la subordinación o dependencia; los cuales deben ser resueltos aplicando el Principio de Primacía de la

de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Realidad, que significa: “... que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (5), es decir; si en los hechos se verifica la concurrencia de la subordinación y por ende existencia del vínculo laboral, debe otorgarse preferencia a tales hechos, frente a lo que esté estipulado en los contratos o documentos y conforme a ello concluirse que en la realidad existe un contrato de trabajo, tal como así también lo estableció el Acuerdo6 adoptado por el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 y la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03015-2010-PA/TC7.

5.6 Constituye un hecho admitido por las partes y además está acreditado que el accionante, prestó servicios personales a favor de la comuna demandada, en calidad de obrero, del 01 de enero de 2013 al 31 de marzo de 2013, cumpliendo labores como Apoyo al Custodio para efectuar las labores de resguardo y vigilancia de los bienes patrimoniales que administra la demandada, lo cual está acreditado con los Contratos de Locación de Servicio (folios 05-07/112-114), corroborados con el Proveído N° 190-2018-MPCP-ALC-GSG-UAA, de fecha 24 de julio de 2018 (folio 171), en la cual se indica que el demandante prestó servicios en ese periodo y cargo, servicios prestados que no fueron negados por la demandada, por el contrario, se corrobora con la contestación a la demanda, en el que se reconoce la prestación de servicios, aunque atribuyéndole naturaleza civil, **con lo que se acredita el elemento de la prestación personal de servicios.**

5.7 Constituye otro hecho admitido y además está acreditado que el actor, por sus servicios, percibió una contraprestación económica, cuyos montos fueron estipulados

5 PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Editorial Depalma, Buenos Aires. 1998, pág. 313.

6 Acuerdo del Pleno:

"Si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan".

7 STC Expediente N° 03015-2010-PA/TC , en su quinto considerando señaló que: "...Para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este tribunal debe evaluar si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud".

en los sucesivos contratos de servicios celebrados, cuya percepción se produjo en forma periódica y permanente durante el tiempo de prestación de los servicios: el importe de S/ 750.00 Soles, a título de honorarios de enero a marzo de 2013 (folios 111-114); la suma de S/ 800.00 Soles a título de honorarios de abril de 2013 a abril de 2016 (folios 115-142); el monto de S/ 850.00 Soles a título de honorarios de mayo de 2016 a abril de 2018 (folios 143-169); el importe de S/ 930.00 Soles, a título de honorarios de mayo de 2018 en adelante (folio 170); los cuales revisten las características de una remuneración, pues, su percepción no está condicionada al cumplimiento de ningún objetivo o meta concreta o resultado concreto; produciéndose por el simple transcurso del período mensual; lo que evidencia que el riesgo por la prestación de servicios fue asumido por la parte demandada; **por lo que, se concluye que se acreditó la concurrencia del elemento de la remuneración.**

5.8 Para establecer la subordinación en el periodo que va del 01 de enero de 2013 al 31 de marzo de 2013, en principio, debe tenerse presente la presunción de laboralidad prevista en el artículo 23°, numeral 23.2) de la NLTP, que señala que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, de lo que se infiere que le corresponde al demandante sólo acreditar la prestación personal de servicios y a la demandada le corresponderá acreditar que dichos servicios fueron autónomos o independientes, lo que no fue cumplido en éste caso por la demandada; a lo que debe agregarse el hecho de que el demandante brindó servicios como Apoyo al Custodio, el cual constituye una labor típicamente subordinada; pues requiere ser realizado ineludiblemente bajo la dirección y supervisión de la entidad demandada, en este caso la Sub Gerencia de Juntas de Seguridad y Pacificación; siendo evidente pues que dicha relación laboral implicaba necesariamente la sujeción a un horario de trabajo y los lugares determinados por la entidad, es decir en el ámbito territorial donde debía custodiar, resguardar o vigilar los bienes patrimoniales que administra la emplazada; cumpliendo de tal modo las funciones o atribuciones de carácter permanente que le corresponden a la Sub Gerencia referida; servicios que no pueden ser desarrollados por terceros en forma autónoma; pues necesariamente dichos servicios debían ser controlados, programados y supervisados por dicha Sub Gerencia; razón por la que se llega a **determinar la existencia de una subordinación entre la demandada y el**

demandante.

5.9 Lo antes afirmado, no puede ser desvirtuado con la simple alegación de haberse suscrito voluntariamente contratos de locación de servicios; pues la comuna demandada no acreditó fehacientemente que el actor haya prestados servicios independientes u autónomos; siendo que los servicios contratados al ser parte de las funciones ordinarias y permanentes de la entidad demandada, son de carácter subordinado; lo que impone la aplicación del principio de primacía de la realidad, en cuya virtud dicha vinculación civil se desnaturalizó y deviene en ineficaz; convirtiéndose conforme al artículo 4° de la LPCL, en un contrato de trabajo de duración indeterminada; condición que además resulta compatible con el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, que señala que los trabajadores obreros están sujetos al régimen laboral de la actividad privada; por lo que, **ésta Judicatura concluye que el actor prestó servicios personales, remunerados y subordinados a favor de la demandada como obrera, debiendo reconocérsele a la misma la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, desde el 01 de enero de 2013 hasta el 31 de marzo de 2013.**

6. Sobre la Invalidez del contrato administrativo de servicios.-

6.1 Respecto al hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde declarar la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes. Al respecto, cabe precisar que el actor prestó servicios, durante dicho período, bajo supuestos contratos administrativos de servicios del régimen del Decreto Legislativo N° 1057.

6.2 Siendo así, conforme a lo expuesto en los considerandos precedentes se establece que el demandante antes de suscribir con la demandada contratos administrativos de servicios ya había adquirido el derecho a un contrato de trabajo a plazo indeterminado en el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo 728.

6.3 Estando a lo antes referido, es de verse que el presente caso 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° de la LPCL, 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.

6.4 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 sus contrato de trabajo.

6.5 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 (...)”.

6.6 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 01 de enero de 2013 al 31 de marzo de 2013, el accionante no podría ser sometido al contrato de trabajo especial de naturaleza transitoria regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, ni sujeto a un régimen especial que se encuentra en el ámbito de aplicación, en esencia, a trabajadores que realizan carrera en la administración pública.

6.7 De igual forma, 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.

6.8 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 someterlo al régimen laboral especial y transitorio que contiene los contratos administrativos de servicios 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.

6.9 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 1057, el cual ha sido objeto de pronunciamiento por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 000022010-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.

6.10 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*".

6.11 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.

6.12 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.

6.13 Siendo así, teniendo en cuenta que el 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 (folios 04/08-33/115-170), suscritos durante el periodo que van desde el 01 de abril de 2013 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 del demandante; **debiendo reconocérsele al mismo la**

existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada, que se remonta desde el 01 de enero de 2013 en adelante.

6.14 Además de lo antes referido, debe tenerse en cuenta que el presente pronunciamiento no limita el derecho del accionante a exigir el pago de beneficios sociales, en la oportunidad que estime conveniente, dada la naturaleza laboral de la relación contractual que mantuvo con la demandada, habiéndose dilucidado en líneas precedentes que la misma se desarrolló bajo el régimen laboral de la actividad privada, a plazo indeterminado.

7. En cuanto a la aplicación del denominado Precedente Huatuco al presente caso.-

7.1. En lo que respecta al probable ámbito de aplicación, para los obreros municipales, del denominado precedente Huatuco, contenido en la Sentencia recaída en el Expediente N° 05057- 2013-PA/TC, cabe indicar que el propio Tribunal Constitucional acaba de emitir un nuevo pronunciamiento, a modo de precisión del citado precedente, en el Expediente N° 06681-2013- PA/TC Lambayeque, en el cual, además de señalar otros aspectos no menos importantes, ha establecido que:

"11. Señalado esto, es claro que el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado) (lo enfatizado y subrayado es nuestro)."

7.2. En atención a los numerosos casos que se vienen analizando 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 jurisprudencial 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.

7.3. 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, por ende, al demandante no le es aplicable el precedente Huatuco.

8. Con relación al vínculo contractual entre las partes a plazo indeterminado.-

8.1. Respecto al segundo hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada que reconozca al demandante el derecho a ser considerado como trabajador contratado permanente bajo el alcance del Decreto Legislativo N° 728.

8.2. Al respecto, habiéndose determinado que las labores como Apoyo al Custodio – Vigilancia son de naturaleza permanente, en tal sentido, considerando que el actor tiene la condición o cumple las labores de obrero; le corresponde el régimen laboral privado; y al encontrarse en dicho régimen le son aplicables todas las normas que regulan dicho régimen laboral; entre ellos a lo previsto por el artículo 3° del Decreto Supremo 001-98-TR, que establece que todo trabajador debe ser incorporado en las planillas de remuneraciones dentro de las 72 horas de iniciado el vínculo laboral; disposición que resulta compatible con el Decreto Supremo N° 018- 2007-TR, que regulan el régimen de las planillas electrónicas.

8.3. Por lo que, ésta Judicatura concluye que la demandada está obligada a incorporar al actor en las planillas de remuneraciones de los trabajadores sujetos al régimen laboral que tengan la condición de obreros, con plazo de contratación a plazo indeterminado, desde el 01 de enero de 2013 en adelante; por lo que, debe ampararse dicha pretensión.

9. De los costos y costas procesales.-

9.1. 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 solo en una, corresponde ser fijado, a modo de liquidación, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada. Siendo que, para hacer efectivo los mismos deben cumplirse con la debida acreditación del pago los tributos previstos 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 DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA** interpuesta por B contra la A; por ende, declaro **DESNATURALIZADOS** los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo que van desde el 01 de enero de 2013 hasta el 31 de marzo de 2013, e **INVÁLIDOS** los Contratos Administrativos de Servicios suscritos entre las partes desde el 01 de abril de 2013 en adelante, en consecuencia, se reconoce la **EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL**, a plazo indeterminado, en los citados periodos.
2. **ORDENAR** a la demandada que cumpla con incorporar al actor como servidor público (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, en el periodo detallado en el considerando 8.3. de la presente.

3. **CONDENAR** a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada
4. **EXONERAR** a la demandada del pago de las costas procesales.
5. **NOTIFICAR** la presente a las partes conforme a lo previsto por ley.-

SEGUNDA SENTENCIA

EXPEDIENTE N° : 00697-2018-0-2402-JR-LA-02
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
DEMANDANTE : B
DEMANDADO : A
RELATOR : R
PROVIENE : 2° JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS

Pucallpa, dieciocho de diciembre del año dos mil dieciocho.

En Audiencia Pública de apelación de sentencia; producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia, interviniendo como ponente el señor Juez Superior ROSAS TORRES.

I. RESOLUCIÓN MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Es materia de apelación la resolución número CUATRO que contiene la Sentencia N° 500-2018-02°JTU del 06 de noviembre del año 2018, obrante de folios 204 a 218, emitida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, que resuelve:

- 1. Declarar FUNDADA la demanda de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA interpuesta por B contra la A; por ende, declaro DESNATURALIZADOS los contratos de locación de servicios suscritos por las partes durante el periodo que van desde el 01 de enero de 2013 hasta el 31 de marzo de 2013, e INVÁLIDOS los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes desde el 01 de abril de 2013 en adelante, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN*

CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL, a plazo indeterminado, en los citados periodos.

2. *ORDENAR a la demandada cumpla con incorporar al actor como servidor público (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, en el periodo detallado en el considerando 8.3 de la presente.*
3. *CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada".*

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LA DEMANDADA, A

De folios 224 a 229 obra el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Público de la citada municipalidad, sosteniendo los siguientes agravios:

- (i) Que, su representada desconoce que los períodos en los cuales el demandante prestó servicios como locador, sean de naturaleza laboral, siendo que el contrato de Locación de Servicios ha sido definido en el artículo 1764° del Código Civil, como aquel acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.
- (ii) El régimen CAS al haber sido reconocido como un régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2010-PI/TC, debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065- 2011-PCM, siendo que: "No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales".

- (iii) El Juez de la causa dispone la incorporación del demandado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, sin tomar en consideración los precedentes vinculantes recaídos en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC, esto es, que haya ingresado a la administración pública mediante un concurso público y abierto en una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada sin tener en consideración lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley del Marco del Empleo Público, que establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.
- (iv) Se puede apreciar del escrito de la demanda, se peticiona que se declare la desnaturalización e invalidez de los contratos suscritos por la parte del actor y mi representada, solicitándose a su vez reposición e incorporación bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 y el pago de sus beneficios sociales. Estando a ello el juez de forma flagrante viola el principio de congruencia procesal, siendo que el juez va más allá del pedido de la parte demandante, puesto que ordena que se reponga al actor con la misma remuneración percibida por un trabajador que tenga el mismo cargo en la fecha en que se haga efectiva la reposición, no siendo ello pues materia del presente proceso, ni mucho menos se tomó como punto controvertido en la audiencia de juzgamiento.
- (v) Asimismo, conforme se aprecia en la Resolución N° Cuatro de fecha 06.11.2018, el Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, resuelve fijar en su fundamento diez los costos procesales equivalente a cuatro (04) URP, sin expresar motivación alguna que determine de manera clara la decisión adoptada por su judicatura al otorgarle dicho monto -según vuestro Despacho- solo por haber asistido a una audiencia, conforme se visualiza en el fundamento ocho de la resolución materia de apelación.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS LEGALES

Objeto del recurso de apelación

PRIMERO: El artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al caso de autos, precisa que el recurso de apelación: “(...) tiene por objeto que el órgano

jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”. Asimismo, el artículo 366° del mismo Código, precisa puntualmente en lo que respecta a la fundamentación del agravio: “El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria”.

Delimitación del problema jurídico

SEGUNDO: Conforme a lo fundamentado en el recurso de apelación, se procederá a delimitar la materia de conflicto que, en esta sede de apelación toca resolver. Bajo un contexto de la justificación de las decisiones judiciales (expresar las razones que sustenten la decisión judicial), la solución dependerá del tipo de problema que pueda plantearse en cada caso. Teniendo en cuenta que la demandada incide en cuestionar la existencia de una relación laboral, el caso que nos ocupa se trata básicamente de dos problemas jurídicos:

- a) Un PROBLEMA DE PRUEBA⁸ de los hechos alegados, esto es, determinar si entre las partes ha existido una relación laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada o una relación contractual de naturaleza civil; y según sea el caso, establecer si procede o no, el reconocimiento de los derechos del régimen laboral de la actividad privada.
- b) Así también se presenta un PROBLEMA DE RELEVANCIA⁹, por cuanto se trata de determinar si al demandante le es aplicable el precedente vinculante emitido en el Expediente N° 5057-2013-AA /TC, caso Rosa Beatriz Huatuco Huatuco, y por tanto, respecto a la imposibilidad de ordenarse la incorporación al régimen laboral de la actividad privada, por no haber ingresado por concurso

⁸ Sobre la Justificación de las decisiones judiciales, Manuel Atienza nos ilustra señalando que "usualmente se hace una distinción entre casos fáciles y casos difíciles" al resolver los casos. Entre los casos que se presentan a los jueces, nos señala, se puede tratar de "casos difíciles" por "razones de hecho" [MacCormick, 1978], entre ellos, el "Problema de Prueba": "que se plantean a propósito de si ha tenido o no lugar un determinado hecho". Ver: El Sentido del Derecho, ATIENZA, Manuel, Editorial Ariel, Barcelona, 2003, p. 264-265. Más específicamente "Probar algo significa desarrollar un test de coherencia narrativa entre un enunciado del pasado como "se cometió el acto x" y una serie de enunciados sobre el presente que son congruentes con el primer enunciado". GASCÓN ABELLÁN, Marina y GARCÍA FIGUEROA, Alfonso J. La Argumentación en el Derecho, Palestra Editores, Lima, 2005, p. 179.

⁹ Un Problema de Relevancia: "cuando existen dudas sobre si hay o sobre cuál es la norma aplicable al caso". ATIENZA, Manuel, ob. cit. p. 265

público en plaza presupuestada vacante, que forme parte de la carrera administrativa.

En consecuencia, este Colegiado Superior, a continuación procederá a resolver los agravios propuestos por la parte demandada.¹⁰

ANÁLISIS DEL FONDO DEL ASUNTO

A) SOBRE EL PROBLEMA DE PRUEBA

TERCERO: La parte demandada sustenta en parte su defensa en que entre las partes ha existido una relación contractual de naturaleza civil mas no una relación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada. A continuación se presentará la argumentación jurídica que refutará esta tesis planteada. En el recurso de apelación en concreto se sostiene básicamente que el demandante se encontraba contratado por locación de servicios conforme a lo previsto en el artículo 1764° del Código Civil, no generándole durante dicho periodo vínculo laboral alguno.

Sobre los periodos laborados y contratación

2.1. Conforme se advierte de los actuados el demandante ha realizado labores de manera continua y de carácter manual como - apoyo al custodio- vigilancia - para la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales de la emplazada; hecho que se verifica con los contratos de locación de servicios, contratos administrativos de servicios, boletas de pago obrantes a folios 04 a 86 y de 112 a 170, constancias de trabajo emitido por la demandada obrantes a folios 87 a 89, comprobantes de pago, órdenes de servicio y recibo por honorarios a folios 172 a 183, Informe N° 190-2 018-MPCP-SGRH-ASA de fecha 31 de julio del 2018 obrante a folios 111, presentado por la demandada; documentos con los cuales se corroboran los siguientes periodos laborados:

¹⁰ Debiendo precisarse que, "el órgano judicial revisor que conoce de la apelación sólo incidirá sobre aquello que le es sometido en virtud del recurso. En la segunda instancia, la pretensión del apelante al impugnar la resolución, es la que establece la cuestión sobre la que debe versar el recurso". Cfr. Casación N° 1203-99-Lima, El Peruano, 06 de diciembre de 1999, pág. 4212.

- Primer periodo: Desde el 01 de enero del 2013 al 31 de marzo de 2013, bajo contratos de locación de servicios, según contratos de trabajo obrante a folios 05/07 y constancia de trabajo a folios 88.
- Segundo periodo: Desde el 01 de abril del 2013 en adelante, bajo Contratos Administrativos de Servicios, según contratos de trabajo y constancia de trabajo a folios 88.

Primacía de la realidad

2.2. En ese contexto, se advierte continuidad en las labores como apoyo al custodio en los periodos contratados. A fin de determinar si entre las partes, durante el periodo de contratación bajo locación de servicios, existió una relación de naturaleza civil o laboral, con independencia del contenido de los contratos, dicha relación debe ser analizada a la luz del principio laboral de Primacía de la Realidad, principio que el Tribunal Constitucional define como:

“Un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico y concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, a mérito del cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (...)”¹¹.

En efecto, bajo este principio se busca generar protección tutelar a la parte más débil de la relación laboral. "Es así, que constituye una expresión de este principio cuando se verifica la relación laboral encubierta por un contrato civil, declarando la relación laboral misma a plazo indeterminado"¹²

Contrato de trabajo de naturaleza laboral

2.3. El artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo

¹¹ STC N° 03710-2005-AA/TC, en los seguidos por don Alberto Dolcey Pintocatalao Murgueitio, Fundamento N° 4.

¹² STC N° 1944-2002-AA/TC, en los seguidos por don Eduardo Enrique Chinchay Puse; Fundamento N° 3.

indeterminado". Se precisa que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: 1) la prestación personal por parte del trabajador, 2) la remuneración, y 3) la subordinación frente al empleador.

2.4. Siendo ello así, de la revisión de los actuados se tiene que en el presente caso, concurren los tres elementos constitutivos de toda relación laboral en el campo de los hechos, que a continuación se detallan:

a) Prestación Personal

En principio cabe señalar que: "por el contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad que pueda sub contratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o mejores calidades técnicas o profesionales. La obligación asumida por el trabajador es personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo"¹³.

En cuanto a la prestación personal: se encuentra acreditada con los contratos de locación de servicios, ordenes de servicios, comprobantes de pago constancias de trabajo y recibo por honorario emitidos por la demandada, que por sus cualidades y características detalladas en los mismos como apoyo al custodio-vigilancia - para la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales, labores que significan función principal y permanente de la municipalidad, conforme así se encuentra establecido en el artículo 85^o¹⁴ de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

Sobre la naturaleza permanente de las labores de apoyo al custodio/ serenazgo, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 01767-2012-PA-TC/AYACUCHO, en su fundamento 5, estableció que: "Este Colegiado considera pertinente recordar que en reiterada jurisprudencia ha precisado que las labores de la

¹³ Arevalo Vela, Javier, Tratado de Derecho Laboral, Instituto Pacifico, 2016, p. 137.

¹⁴ ARTÍCULO 85.- SEGURIDAD CIUDADANA

1. Funciones específicas exclusivas de las municipalidades provinciales:

1.1. Establecer un sistema de seguridad ciudadana, con participación de la sociedad civil y de la Policía Nacional, y normar el establecimiento de los servicios de serenazgo, vigilancia ciudadana, rondas urbanas, campesinas o similares, de nivel distrital o del de centros poblados en la jurisdicción provincial, de acuerdo a ley. (...).

guardia ciudadana, Serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero y que estas no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo, por ser la "seguridad ciudadana" una de las funciones principales de las municipalidades, y estar sujeta a un horario de trabajo y a un supervisor jerárquico (STC N° 03334-2010-PA/TC, 02237-2008-PA/ TC, 06298-2007- PA/TC y 00998-2011-PA/TC, 06235-2007-PA/TC, 4058-2008-PA/TC, entre otras).

b) Subordinación

La subordinación supone que, por el contrato de trabajo, el trabajador sujeta su labor a la dirección y control del empleador. Esta característica es exclusiva de la relación laboral. (...). El poder de dirección del empleador lo faculta a dirigir, fiscalizar y sancionar a sus trabajadores. Sin embargo, ello no implica que el empleador ejerza dichas facultades siempre, basta con que el empleador tenga la potestad de dirigir al trabajador y que este tenga la obligación de sujetarse a dicha dirección.¹⁵

Cabe precisar que, a diferencia de un contrato de trabajo de naturaleza laboral, en el contrato de locación de servicios, "la dirección y control del servicio las realiza quien trabaja, sin sujeción a quien lo contrata; quien contrata el servicio se limita a exigir una prestación diligente o un resultado sin dirigir ni controlar a quien trabaja. El locador dirige y controla su propio trabajo, y se compromete a realizarlo de manera diligente, personalmente o con ayuda de dependientes. (...). Por su parte, el comitente se limita a indicar qué servicio requiere. No tiene ningún tipo de injerencia sobre el trabajo del locador ni de sus dependientes, no existe subordinación como en la relación laboral. El locador no debe ser dirigido, fiscalizado ni sancionado durante el desarrollo de su prestación, pues no se encuentra sujeto a la dirección de quien lo contrata"¹⁶.

En el caso que se analiza, la entidad demandada tenía la obligación de acreditar la existencia de autonomía y/o independencia en las actividades realizadas por el demandante conforme el artículo 23° incisos 1 y 2 ¹⁷ de la nueva Ley Procesal del

¹⁵ COMENTARIOS A LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, 25 Ensayos que analizan la Reforma Laboral Individual, GACETA JURÍDICA, 2016, p. 36 y 37.

¹⁶ COMENTARIOS A LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, ob cit. p. 38.

¹⁷ Artículo 23.- Carga de la prueba

Trabajo (NLPT); sin embargo, ésta no ha aportado medio probatorio que acredite tal situación, por el contrario y conforme a lo actuado en el presente proceso, se ha podido determinar que el demandante al celebrar los contratos de locación de servicios con su empleadora, no gozaba de autonomía e independencia en la labor que desempeñaba como apoyo al custodio-vigilancia; es así, que a efectos de ejecutar la prestación de su servicio necesariamente debía someterse a la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales de la demandada, ya que por sí mismo y por la naturaleza de su servicio, no contaba con autonomía para decidir aspectos sustanciales de sus actividades; en tal sentido, el demandante debía sujetarse a un horario de trabajo, la empleadora debía determinar dónde, cuándo y cómo ejecutaría sus actividades, careciendo de todo sentido lógico presumir que el demandante tenía autonomía o independencia al momento de prestar sus servicios.

Respecto a la labor subordinada del vigilante o guardián, el Tribunal Constitucional, ha enfatizado que, "(...) ya este Tribunal ha señalado que la labor que realiza un vigilante o guardián tiene la característica de ser permanente, subordinada y además, por su propia naturaleza, está sujeta a un horario de trabajo impuesto por el empleador (Cfr. por todas, sentencia recaída en el Expediente N° 00441-2011-PA/TC)¹⁸.

Asimismo, de los propios contratos de locación de servicios que corre en los actuados, se aprecia con claridad el poder de dirección que ejercía la demandada respecto a las actividades del demandante, ya que conforme se aprecia de la cláusula quinta, la entidad demandada disponía como obligación del demandante lo siguiente: "...2.- Presentar informe mensual de los servicios prestados (...)"

De lo expuesto, se verifica que en los hechos la demandada ejercitaba el poder de dirección y supervisión y control en las labores efectuadas por el demandante; siendo así, se llega a la convicción de que se encuentra plenamente demostrada la existencia del elemento subordinación en la relación habida entre el demandante y la demandada.

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

(...).

¹⁸ EXP. N.º 02278-2012-PA/TC, Sentencia de fecha 14 de diciembre del 2012, Fundamento 3.3.5. Resaltado es nuestro.

c) Remuneración

La remuneración es recibida por el trabajador y pagada por el empleador porque el primero presta servicios bajo la dirección y control del segundo. Lo que se remunera es la sola puesta a disposición del trabajador, sin importar si se realiza o no el trabajo efectivo, siempre que dicha decisión dependa del empleador¹⁹.

El presente caso, teniéndose presente que la labor desplegada por el demandante se ha realizado de manera personal, bajo una situación de subordinación y habiendo percibido ingresos económicos (comprobantes de pago, órdenes de servicio y recibo por honorarios), se colige que la contraprestación recibida por sus servicios tienen naturaleza remunerativa (periódica y uniforme). Concurriendo de esta manera, los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.

3.5. Siendo así, al no haberse acreditado que el demandante gozaba de autonomía o independencia en la prestación de sus servicios del 01 de enero del 2013 al 31 de marzo del 2013, se tiene que el contrato de locación de servicios se encuentra desnaturalizado, al haberse comprobado el cumplimiento de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo (Personal, Subordinación y Remuneración).

3.6. A mayor abundamiento, es de resaltarse que en casos similares, el Tribunal Constitucional en múltiples jurisprudencias ha precisado que la labor de Apoyo al custodio/serenazgo corresponde a la labor de un obrero municipal (STC 01291-2012-PA, 01767-2012-PA, STC 003637-2012-PA, entre otros); por lo que de conformidad a lo previsto en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972: “...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”. En esa línea interpretativa, en este caso, cabe concluir que la labor efectuada por el demandante corresponde al régimen de la actividad privada.

Siendo ello así, se concluye que la relación contractual habida entre las partes, es una de tipo laboral y no civil; en ese sentido, el agravio esgrimido que los contratos de

¹⁹ COMENTARIOS A LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, ob. cit. p. 35.

locación de servicios no generan vínculo laboral alguno, debe desestimarse por haberse desnaturalizado dicha contratación a la luz del principio de primacía de la realidad.

Sobre la validez de la contratación administrativa de servicios –CAS

CUARTO: Asimismo, se alega que *el Juzgado de Trabajo debe tener en consideración que el régimen CAS al haber sido reconocido como un régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2 010-PI/TC, debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065- 2011-PCM, que señala: "No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Le y de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales".*

4.1. Respecto a este extremo apelado, corresponde analizar si resulta válido la contratación del actor en su condición de obrero de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, bajo un contrato CAS (Decreto Legislativo N° 1057) y, de esa forma establecer si se encuentra comprendida dentro de los alcances del tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011- PCM, conforme se sostiene en el recurso de apelación.

4.2. Uno de los principios que inspira el derecho del trabajo, es el Principio Protector, el cual cobra vigencia en la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor – el trabajador -, y quien contrata sus servicios – el empleador -; en tal sentido, resulta necesario compensar o nivelar la desigualdad propia de la relación de trabajo individual que resulta desfavorable al trabajador, por tal motivo, se afirma que, las normas de la legislación laboral son protectoras, lo que suele mencionar la doctrina precisamente como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo y ello se debe a que el Principio Protector constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del derecho del trabajo; principio recogido en nuestra Constitución Política (Artículo 26°)²⁰.

²⁰ Principios que regulan la relación laboral: Artículo 26° de la Constitución Política del Perú: "En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma."

4.3. Se alega básicamente que el Tribunal Constitucional ha reconocido que el CAS es un régimen especial a través del Expediente N° 00002-2010- PI/TC, y por tanto el CAS sería válido. Sobre este particular, existe pronunciamientos por la Corte Suprema de Justicia de la República, "en reiterados pronunciamientos emitidos por esta Sala Suprema (Casación N° 7- 2012 La Libertad, 38-2012 La Libertad, entre otros) se ha dejado establecido que la interpretación de la sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010- PI/TC a través de la cual se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad incoada contra el Decreto Legislativo N° 1057, permite colegir con meridiana claridad que, lo que en rigor se dispuso con la misma es la validez, entiéndase la compatibilidad, de dicha norma con la Constitución Política del Estado, pero desde la fecha de su entrada en vigencia, esto es, a partir del veintiocho de junio de dos mil ocho. Así las cosas, no obstante que se establezca que para acceder a tal contratación basta su sola suscripción; dicha conclusión debe necesariamente enmarcarse en el fundamento de la ratio decidendi de la sentencia constitucional cual es - según se desprende de su texto - , la inexistencia de la relación laboral alguna (encubierta o no bajo otra forma contractual) y el ejemplo de la contratación administrativa de servicios como medio de mejoramiento de tal condición del servidor. En el presente caso, se ha determinado que en el periodo anterior a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios, los contratos de locación de servicios encubrieron una relación laboral a tiempo indeterminado, la misma que no puede desconocerse en aplicación de los principios de irrenunciabilidad de derechos y principio protector"²¹.

Situación que se presenta en este caso, toda vez que, la contratación civil mediante contratos de locación de servicios encubrieron una relación laboral y resultan ser contrataciones anteriores a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios.

4.4. Además tenemos el Principio de Continuidad, contenido en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo dispositivo establece "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse

²¹ Casación Laboral N° 14509-2013- Lima Sur, de fecha 18 de agosto de 2014, Considerando Tercero, parte pertinente.

libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece".

El Tribunal Constitucional, a propósito del principio de continuidad, que se desprende del mencionado artículo 4°, nos precisa: "Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental"²².

4.5. En ese sentido, teniendo en cuenta la conclusión antes arriba en cuanto a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, que resultan ser contrataciones anteriores a la suscripción del contrato administrativo de servicios ya había adquirido derechos y beneficios que le otorga un contrato de trabajo; en este caso sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por Decreto Legislativo N° 728, toda vez que, conforme a lo previsto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, 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.

En efecto, en el presente caso que se analiza, los sucesivos y posteriores periodos contratados al actor mediante contrato administrativo de servicios, resultan inválidos al otorgar menores derechos y beneficios a los adquiridos durante la relación laboral encubierta por una contratación de locación de servicios; criterio que incluso lo ratifica el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral²³ llevado a cabo en la ciudad

²² EXP. N.º 05382-2011-PA/TC, Sentencia de fecha 26 de marzo de 2012, Fundamento 4.

²³ Tema N° 02 "Desnaturalización de los contratos. Casos Especiales: Contratos Administrativos de Servicios (CAS)" 2.1 ¿En qué casos existe invalidez de los contratos administrativos de servicios?, el Pleno acordó por mayoría:

"Existe invalidez de los contratos administrativos de servicios, de manera enunciativa, en los siguientes supuestos:

2.1.1. Cuando 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;

2.1.2. Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral a tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada; y,

2.1.3. 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.(...)

de Lima los días 8 y 9 de Mayo del 2014, donde se estableció que para declarar la invalidez de los contratos CAS, es necesario verificar que, previo a la suscripción de los referidos contratos, el locador de servicio haya tenido en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.

4.6. A todo lo antes expuesto, es preciso indicar respecto a la contratación administrativa de servicios de un obrero municipal que, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 7495-2014, Cusco, ha fijado como precedente de obligatorio cumplimiento, con criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, lo siguiente:

"Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios".

Se adopta un nuevo criterio de interpretación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, prohibiendo la contratación de los trabajadores obreros bajo contratos administrativos de servicios, criterio que este Colegiado asume al ser ésta, un precedente de obligatorio cumplimiento; en tal sentido, queda determinado que los contratos administrativos de servicios suscritos durante el 01 de abril de 2013 en adelante, resultan inválidos para el demandante, correspondiéndole una contratación laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

4.7. A mayor abundamiento, en ese línea de interpretación que es constante, se tiene que en la Casación N° 2457-2015 - Lambayeque²⁴, entre otras, se reafirma que, los obreros municipales no pueden ser contratados mediante contratación administrativa de servicios; tiene como "Sumilla: El régimen laboral de los obreros municipales es el

²⁴ Casación N° 2457-2015 - Lambayeque, publicado el 31 de marzo del 2017.

de la actividad privada; en consecuencia, no pueden ser contratados bajo el régimen especial del contrato administrativo de servicios".

4.8. En consecuencia, el demandante B que tiene la condición de obrero municipal - cuya condición de obrero, no se discute en el recurso de apelación- solo puede ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso podrá ser contratado bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (lo que ocurre en el presente caso), ya que incorporarlos bajo dicho régimen se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.

B) SOBRE EL PROBLEMA DE RELEVANCIA

QUINTO: El segundo problema jurídico a resolver, consiste en determinar si a la demandante le es aplicable precedente vinculante emitido en el Expediente N° 5057-2013-AA/TC, caso Rosa Beatriz Huatuco Huatuco, y por tanto, respecto a imposibilidad de ordenarse su incorporación al régimen laboral de la actividad privada, por no haber ingresado por concurso público en plaza presupuestada vacante, que forme parte de la carrera administrativa.

5.1. Se sostiene en el recurso de apelación que, el Juez de la causa ha incorporado al demandante dentro de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 sin tener en cuenta el fundamento Constitucional recaída en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC, mediante el cual se establece como precedente vinculante que la exigencia de la: "incorporación o "reposición" a la administración pública solo proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada", así como del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley del Marco del Empleo Público, que establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

5.2. Sobre este particular, es menester traer a colación lo resuelto en la Casación Laboral N° 14328-2015-LIMA, de fecha 23 de Agosto de 2016, que señala:

*"Al respecto el precedente vinculante mencionado (Huatuco) es aplicable solo en la medida en que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición del trabajador en una plaza que forme parte de la carrera administrativa, lo que no sucede en el presente caso, siendo que la demandante prestó servicios para la recurrente en la condición de **obrero municipal**, en ese sentido, el precedente vinculante invocado no resulta aplicable al presente caso, tal como ha sido precisado por el tribunal constitucional en la sentencia N° 6 681-2013-PA/TC (...)"*.

5.3 Dicho pronunciamiento supremo, tiene su origen y concordancia en la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el **Expediente N° 06681- 2013-PA/TC-LAMBAYEQUE** (caso **CRUZ LLAMOS**); sentencia que corre una suerte de precisión del precedente Huatuco.

En efecto, en ese caso “Cruz Llamos”, las reglas del caso "Huatuco" emitido en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC fueron precisadas, partiendo de la distinción entre función pública y carrera administrativa, toda vez que no todas las personas que trabajan en la función pública en rigor realizan carrera administrativa ni acceden a sus puestos de trabajo por concurso público.

De estos pronunciamientos, permiten la aplicación de la regla jurisprudencial por la reposición en la función pública, en la concurrencia copulativa de lo siguiente:

(a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse:

(a.1) de uno temporal o de naturaleza civil;

(a.2) a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente.

(b) Debe pedirse la reposición en una plaza:

(b.1) que forma parte de la carrera administrativa;

(b.2) a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos; y que además:

(b.3) se encuentre vacante; y (b.4) presupuestada

En el presente caso, el demandante B, por la naturaleza de su labor, al estar trabajando como apoyo al custodio-vigilancia en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales de la demandada, se encuentra considerado para efectos legales como obrero, sujeto al régimen de la actividad privada conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, plaza que no forma parte de la carrera administrativa a la cual corresponda ingresar por concurso público, que se encuentre vacante y presupuestada; entonces, no se cumple con el presupuesto (b); tanto más si, en este caso no se pide reposición sino la incorporación al régimen laboral de la actividad privada, toda vez que a la fecha de presentación de la demanda mantenía vínculo laboral vigente.

5.4 A mayor abundamiento tenemos que la Corte Suprema en 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 establecido en STC Exp. 05057- 2013-PA/TC (Caso Huatuco Huatuco)²⁵, siendo entre otros el siguiente:

(...) c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

En virtud a lo precedentemente expuesto, se concluye que el demandante no se encuentra dentro de los alcances del precedente Huatuco (Exp. 05057- 2013-PA/TC); corresponde entonces, el reconocimiento de una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado, al incurrir en invalidez los contratos administrativos de servicios suscritos.

²⁵ Asimismo, en reciente Casación N° 8453-2016 Lima Norte (publicado el 2 de enero de 2018, p. 102226), se reafirma, en qué casos no se aplica el mencionado precedente del caso Huatuco, entre otros criterios, "d) cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada". (Considerando Sexto).

5.5 En consecuencia, el demandante B, por la naturaleza de su labor, al estar trabajando como **apoyo al custodio-vigilancia** en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Juntas Vecinales, **se encuentra considerado para efectos legales como obrero, plaza que no forma parte de la carrera administrativa**. Corresponde entonces, declarar la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritas entre las partes, conforme se ha motivado debidamente en la sentencia impugnada.

Sobre los costos del proceso

SEXTO: Respecto a la condena de costos procesales, se sostiene que, *en la Resolución N° Cuatro de fecha 06.11.2018, el Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, resuelve fijar en su fundamento diez los costos procesales equivalente a cuatro (04) URP, sin expresar motivación alguna que determine de manera clara la decisión adoptada por su judicatura al otorgarle dicho monto -según vuestro Despacho- solo por haber asistido a una audiencia, conforme se visualiza en el fundamento ocho de la resolución materia de apelación.*

6.1 Al respecto, cabe indicar que la condena de costos es un pronunciamiento del órgano jurisdiccional en virtud del cual se impone, a una de las partes de un proceso, el pago de los costos derivados de los honorarios del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial correspondiente. Sobre el particular el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), establece que, la condena en costos no requieren ser demandados; sin embargo, su cuantía o modo de liquidación debe ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la citada ley, que dispone que, la condena en costos se regula conforme a la norma procesal civil.

6.2 Ahora bien, la NLPT trae consigo una innovación en cuanto a la condena de los costos de los procesos cuando la parte vencida corresponde a una entidad del Estado, es así que, en su Séptima Disposición Complementaria señala:

“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”.

En tal sentido, la ley confiere al Juez laboral la facultad de poder imponer la condena de costos a cargo de las entidades del Estado, no siendo ésta una obligación de imposición de costos procesales; sin embargo, tal facultad que otorga el legislador tiene que necesariamente sustentarse en la conducta procesal de la parte demandada, esto es, corresponderá tal condena, entre otros supuestos, en aquellos en los cuales hubiese existido un ánimo dilatorio o se hubiese dificultado el acceso a los medios probatorios.

6.3 Siguiendo esta línea de razonamiento, se tiene lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, que faculta al Juzgador a determinar el importe de los costos, es así, que señala:

"...De manera excepcional, el Juez en resolución debidamente motivada regula la proporción que debe pagar cada sujeto procesal atendiendo a la actividad procesal desplegada. Por el mismo motivo, un sujeto procesal puede ser eximido de la condena en costas y costos, por decisión debidamente fundamentada".

6.4. Desde dicha perspectiva se tiene que en el presente caso, el presente proceso se ha sustanciado en dos audiencias de conciliación y juzgamiento; asimismo, se tiene que la demandada ha interpuesto apelación contra la sentencia; sin embargo, debe tenerse en cuenta que en el presente caso, no se evidencia que la demandada haya actuado de forma maliciosa con el objeto de dilatar o entorpecer el desarrollo del proceso, por el contrario sólo ha ejercido su derecho al contradictorio; en ese sentido, atendiendo a la participación del Abogado de la demandante, las dificultades procesales, la conducta procesal de la demandada y la naturaleza del derecho discutido, este Superior Colegiado considera que el importe fijado por el juzgado de primera instancia por concepto de costos del proceso el equivalente a 4 URP vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada, es razonable y se encuentra conforme a ley y a los actuados; en consecuencia, este último agravio también merece desestimarse.

Sobre la alegación de falta de congruencia procesal al ordenar la reposición

SETIMO: Por último, la demandada señala como agravio que, *del escrito de la demanda, se peticiona que se declare la desnaturalización e invalidez de los contratos suscritos por la parte del actor y mi representada, solicitándose a su vez reposición e incorporación bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 y el pago de sus beneficios sociales. Estando a ello el juez de forma flagrante viola el principio de congruencia procesal, siendo que el juez va más allá del pedido de la parte demandante, puesto que ordena que se reponga al actor con la misma remuneración percibida por un trabajador que tenga el mismo cargo en la fecha en que se haga efectiva la reposición, no siendo ello pues materia del presente proceso, ni mucho menos se tomó como punto controvertido en la audiencia de juzgamiento.*

Sobre este particular, dicha alegación carece de sustento real, por cuanto en el presente proceso no se tuvo como pretensión la reposición, ni pago de beneficios sociales (ver escrito de demanda obrante a folios 89 a 95), sino el reconocimiento de la relación de naturaleza laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 por desnaturalización de los contratos de locación de servicios e invalidez de los contratos administrativos de servicios celebrados entre las partes, por lo que dicho agravio debe desestimarse.

Conclusión del Colegiado:

OCTAVO: El demandante B, por la naturaleza de sus labores, al estar trabajando como **apoyo al custodio-vigilancia**, se encuentra considerado para efectos legales como obrero municipal, en concordancia con la jurisprudencia de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional citado precedentemente, no forma parte de la carrera administrativa; razón por la cual, no se encuentra dentro de los alcances del precedente Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC); correspondiendo entonces, el reconocimiento de una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado, al ser declarados desnaturalizados sus contratos de locación de servicios e inválidos los contratos administrativos de servicios.

En tal sentido, al haberse desestimado los agravios propuestos por la parte demandada, corresponde confirmar la sentencia apelada.

IV. DECISIÓN:

Fundamentos por los cuales, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, administrando justicia a nombre de la Nación, **RESUELVE: CONFIRMAR** la **resolución número CUATRO** que contiene la **Sentencia N° 500-2018-02°JTU** del 06 de noviembre del año 2018, obrante de folios 204 a 218, emitida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, que resuelve: *"1. Declarar **FUNDADA** la demanda de **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA** interpuesta por B contra la A; por ende, declaro **DESNATURALIZADOS** los contratos de locación de servicios suscritos por las partes durante el periodo que van desde el 01 de enero de 2013 hasta el 31 de marzo de 2013, e **INVÁLIDOS** los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes desde el 01 de abril de 2013 en adelante, en consecuencia, se reconoce la **EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL**, a plazo indeterminado, en los citados periodos; **2. ORDENAR** a la demandada cumpla con incorporar al actor como servidor público (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, en el periodo detallado en el considerando 8.3 de la presente; **3. CONDENAR** a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada".*

Notifíquese y devuélvase al juzgado de origen.

Señores.

O (Presidente)

P

R

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

GUIA DE OBSERVACION

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Pertinencia entre los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<p>Proceso ordinario laboral N° 00697-2018-5-2402-JR-LA-02.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Respecto a la etapa postulatoria del proceso ordinario desde la presentación de la demanda hasta la calificación de la misma son de cinco días hábiles, se advierte que el órgano competente cumplió dicho plazo ya que lo califico inadmisibile con fecha 02 de julio del 2018. Si cumple 2. Asimismo, se observa la subsanación de las observaciones advertidas en la resolución que declaró inadmisibile la demanda dentro de los 5 días hábiles que manda la ley. Si cumple 3. Con resolución 2 de fecha 10 de julio del 2018, se resolvió declarar admitido a trámite la demanda dentro del plazo de ley. Si cumple. 4. Respecto a la contestación de la demanda se realizó con fecha 09 de agosto del 2018, respetando el plazo judicial. Ya que desde la calificación de la demanda y la contestación deben haber transcurrido un plazo de 10 días. Si cumple. 5. Se advierte que el juzgado respeto el 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Respecto a la resolución de inadmisibilidat de la demanda se observa que es clara. 2. Respecto a la resolución de admite a trámite la demanda se observa que es clara. 3. Respecto a la resolución de declarar saneado el proceso se advierte claridad en definir los puntos controvertidos. 4. Respecto a la sentencia de primera instancia se advierte claridad 5. Respecto a la sentencia de segunda instancia se advierte claridad 	<p>Se observa la pertenencia de los medios de prueba admitidos a trámite:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Demandante <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratos administrativos de servicios. 2. Adendas de contratos administrativos de servicio 3. Boleta de pago 4. Constancia de trabajo. 5. Copia simple de documento de identidad del demandante. b. Demandado <ol style="list-style-type: none"> 1. Informe N° 190-2018-MPCP-GAF-SGRH-ASA de fecha 31 de julio del 2018. 2. Proveído N°190-2018-MPCP-GAF-SGL de fecha 24 de julio del 2018. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La sentencia de primera instancia, califica jurídicamente con idoneidad los hechos: <ul style="list-style-type: none"> • Respecto a las pretensiones se ordena al demandado cumpla con incorporar al demandante como servidor público (obrero) a la planilla de trabajadores sujeto a plazo indeterminado, y también al pago de las costas y costos procesales exonerando de ello al demandante. • Por lo que se declara fundada en parte la demanda 2. La sentencia de segunda instancia, es idónea al calificar jurídicamente, por lo que la Sala Laboral, le corresponde confirmar la sentencia.

	<p>plazo de 20 a 30 días para la audiencia de conciliación que se realizó con fecha 11 de setiembre del 2018, reprogramándose la audiencia por incomparecencia de las partes la fecha 26 de octubre del 2018 en el que se declaró saneado el proceso, se definió los puntos controvertidos y la admisión de los medios de prueba, dentro del plazo de ley. Si cumple.</p> <p>6. Respecto a la sentencia de primera instancia, con resolución 4 de fecha 06 de noviembre del 2018, se encuentra dentro del plazo de Ley. Ya que desde la confrontación de posiciones, actuación probatoria y alegatos hasta la emisión de la sentencia deben transcurrir 5 días hábiles Si cumple.</p> <p>7. La sentencia de primera instancia fue apelada con fecha 13 de noviembre del 2018 y fue concedida con resolución 5 de fecha 13 de noviembre del 2018, por encontrarse dentro del plazo de ley. Siendo que debe existir un plazo de 5 días hábiles entre la sentencia de primera instancia y el escrito de apelación. Si cumple</p>			
--	---	--	--	--

DIMENSIONES	CUMPLIMIENTO DE PLAZOS	APLICACIÓN DE LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES	PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	IDONEIDAD DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS
OBJETO DE ESTUDIO				
<p>PROCESO</p>	<p>Plazo Procesal. Según (Vaca, 2011), nos dice que Todos los actos procesales se han de llevar a cabo dentro de los plazos o en el término que disponga la ley.</p>	<p>(Milione, 2015), menciona que la claridad y exactitud de las resoluciones judiciales ha pasado de ser una tendencia a la exigencia ya que se exponen las razones que han llevado en el mundo a una nueva forma de expresar el derecho en que las resoluciones judiciales tienen un valor esencial. También nos dice que la claridad uno de los criterios que normalmente están omitidos en el razonamiento jurídico local. Ya que consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín.</p>	<p>Este principio exige que los medios probatorios ofrecidos guarden una relación lógico-jurídica con los hechos que sustentan la pretensión o la defensa, de lo contrario, no deben ser admitidos en el proceso o procedimiento. Es decir la pertinencia en los medios probatorios es la relación que los mismo guardan con el objeto de estudio y que permitan la claridad del hecho materia de controversia para así convencer al juez y que este emita una sentencia justa.</p>	<p>La idoneidad de la calificación jurídica de los hechos trata de la ubicar el hecho materia de controversia en una norma o concepto jurídico. En el ámbito del derecho Laboral, este trata de identificar el hecho materia de controversia cometido por el demandado en el marco del derecho Laboral aplicable. Con la finalidad de verificar la concordancia de los hechos de vulneración de derechos con el texto legal, para así determinar las consecuencias legales a aplicar.</p>

Dimensiones	CUMPLIMIENTO DE PLAZOS	LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES	PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	IDONEIDAD DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS
Objeto de estudio				
PROCESO	Plazo de cada etapa del proceso	Uso de Lenguaje jurídico	Congruencia sobre los medios probatorios con las pretensiones planteadas y los puntos controvertidos	Relación Lógica – jurídica entre los hechos y la calificación del delito de desnaturalización de contrato en el (Proceso Laboral)
	¿Por cuál vía procedimental se llevó el presente proceso?	Congruencia de los puntos controversiales	Relación Lógica – jurídica entre los medios probatorios y la calificación	
		Condiciones que garantizan el debido proceso Uso de expresiones técnicas		Determinación correcta del dispositivo legal (Proceso Laborales)
				Relación lógica entre el precepto y la sanción (Proceso Laborales)

Anexo 5: Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor del presente trabajo de investigación titulado: **CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO EN EL EXPEDIENTE N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02, DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, 2019** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Pucallpa, diciembre del 2020.

Amalia Ruas Cruz
Código de estudiante: 1806151134
DNI.:77512977

Anexo 6: Porcentaje del Turnitin

The screenshot displays a Turnitin report for a document titled "Informe final-Turnitin" by AMALIA RUAS CRUZ. The interface shows a similarity score of 0% in a red box on the right side. The main content area contains a "RESUMEN" section with the following text:

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como problemática principal identificar: ¿Cuáles son las Caracterización del proceso de desnaturalización del contrato de trabajo; Expediente N° 0697-2018-5-2402-JR-LA-02- Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, Provincia De Coronel Portillo, Ucayali. 2019? El objetivo principal que tiene esta investigación es la de determinar las características del proceso que en este caso es en el ámbito laboral. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo. El mecanismo de análisis fue un expediente judicial expedido por el Poder Judicial, el mismo que se eligió como modelo a fin de utilizarlo como un instrumento para recopilar

At the bottom of the report, it indicates "Página: 1 de 42" and "Número de palabras: 10162". The interface also includes a sidebar with navigation icons and a footer with system information like "Text-only Report", "High Resolution", and "Activado".