



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO; EXPEDIENTE
N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE
HUÁNUCO 2019.**

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

AUTOR

ELVIS EDISON LORENZO ABAD

ORCID:0000-0002-0485-7613

ASESOR:

MALAVAR DANOS ROBERTO CARLOS

ORCID: 0000-0001-9567-9826

HUÁNUCO – PERÚ

2020

TITULO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE DESNATURALIZACIÓN
DE CONTRATO; EXPEDIENTE N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01;
DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO 2019.**

AUTOR

ELVIS EDISON LORENZO ABAD

ORCID:0000-0002-0485-7613

**Universidad católica los Ángeles de Chimbote, estudiante de pregrado,
Huánuco, Perú**

Asesor:

MALAVAR DANÓS ROBERTO CARLOS

ORCID: 0000-0001-9597-9826

**Universidad católica los ángeles de Chimbote. Facultad de derecho y
ciencias políticas docente de pregrado, Lima, Perú**

JURADO

Dr. PAULETT HAUYON SAUL DAVID

ORCID: 0000-0003-4670-8410

Mgtr. ASPAJO GUERRA MARCIAL

ORCID-ID 0000-0001-6241-221X

Mgtr. PIMENTEL MORENO EDGARD

ORCID: 0000-0002-7151-0433

JURADO EVALUADOR

Dr. Paulett Hauyon Saul David
Presidente

Aspajo Guerra Marcial
Miembro

Pimentel Moreno Edgar
Miembro

Malaver Danós Roberto Carlos
Asesor

AGRADECIMIENTO

A mi madre:

Por darme la razón de vivir y darme
la fortaleza de crecer profesionalmente

A la ULADECH católica:

A mi Alma Mater por haber
permitido crecer mis
conocimientos académicos.

DEDICATORIA

A mi hija:

Mandira Bliss, por dar significado

a mi vida, y guiarme los pasos de

mi profesión.

A mis docentes:

Agradecer a los Docentes de la

facultad por fortalecer mis

competencias profesionales.

RESUMEN

El planteamiento del problema consistió ¿Cuáles son las características del proceso laboral respecto a la desnaturalización de contrato en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco, su objetivo general fue determinar la caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato; expediente N°00302-2019-0-1201-jr-la-01; Distrito Judicial de Huánuco- 2019? es de tipo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación y el análisis de contenido, validado mediante juicio de expertos. Los resultados de la investigación revelaron las características del proceso de laboral, reflejando el incumpliendo de plazos en primera y segunda instancia, se concluye que incumplir los plazos es uno de los problemas que presenta nuestra administración de justicia tomando como referencia el expediente en cuestión. Las conclusiones es que nuestra administración de justicia en el marco laboral se encuentra en proceso de innovación, y uno de los motivos es porque no se respetan los derechos laborales teniendo contrato de locación de servicio vigente donde es una modalidad muy cuestionada por la administración pública.

Palabras claves: características, desnaturalización, contrato proceso y expediente.

ABSTRACT

The problem statement consisted: What are the characteristics of the labor process regarding the denaturing of the contract in file No. 01092-2018-0-1201-JR-LA-01; processed in the First Labor Court, Huánuco Superior Court of Justice, its general objective was to determine the characterization of the process on contract denaturalization; file No. 00302-2019-0-1201-jr-la-01; Huánuco Judicial District-2019? It is qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. Data collection was carried out from a file selected by convenience sampling, using the techniques of observation and content analysis, validated by expert judgment. The results of the investigation revealed the characteristics of the labor process, reflecting the breach of deadlines in the first and second instance, it is concluded that breaching the deadlines is one of the problems that our administration of justice presents, taking the file in question as a reference. The conclusions are that our administration of justice in the labor framework is in the process of innovation, and one of the reasons is because labor rights are not respected, having a current service location contract where it is a modality that is highly questioned by the public administration.

Keywords: characteristics, denaturing, process contract and file.

ÍNDICE GENERAL

TITULO	i
EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INDICE	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	4
2.1. Antecedentes	4
2.2 Bases Teóricas de la Investigación	7
2.2.1 El trabajo.....	7
2.2.2.1. El trabajo.....	7
2.2.2.2. Características del derecho de trabajo.....	7
2.2.3.1. Elementos del contrato de trabajo.....	9
2.2.4 El empleador	9
2.2.5 El contrato de servicios	10
2.2.6 Desnaturalización.....	10
2.2.6.1 La pretensión.....	10

2.2.6.1.2 Clases	11
2.2.7 El proceso laboral.....	11
2.2.7.1. Concepto	11
2.2.7.2. Principios procesales aplicables.....	11
2.2.7.2.1. Principio de oralidad	11
2.2.7.2.2. Principio de intermediación	12
2.2.7.2.3. Principio de concentración.....	12
2.2.7.2.4. Principio de celeridad procesal	12
2.2.7.2.5. Principio de economía procesal	12
2.2.7.2.6. Principio de veracidad.....	13
2.2.7.2.7. Principio de igualdad real de las partes.....	13
2.2.7.2.9. Principio de buena fe procesal	13
2.2.7.2.10. Principio de razonabilidad	13
2.2.8. El proceso ordinario laboral.....	14
2.2.8.1. Concepto	14
2.2.8.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral.....	14
2.2.8.3. Los puntos controvertidos	14
2.2.8.3.1. Concepto	14
2.2. Marco conceptual.....	15
Calificación jurídica.....	15
Caracterización.....	15

Congruencia	15
Distrito Judicial	15
Ejecutoria	16
Evidenciar	16
Hechos.....	16
Idóneo.....	16
Juzgado.....	16
Pertinencia.....	16
Sala superior.....	17
III. HIPOTESIS.....	18
4.1. Tipo y nivel de la investigación	19
4.1.1. Tipo de investigación	19
4.1.2. Nivel de investigación.....	19
4.2. Diseño de la investigación	20
4.3. Unidad de análisis	20
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	21
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	22
4.7. Matriz de consistencia lógica	22
4.8. Principios éticos	24
V. RESULTADO	26
5.1. Presentación de resultados	26

5.2. Análisis de resultados.....	29
VI. CONCLUSIONES	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
ANEXO 1.....	34
ANEXO N° 2.....	57
ANEXO N° 3.....	58
DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO.....	58

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación estará referida a la caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato, recaído en el expediente N°01092-2018-0-1201JR-LA-01; tramitado en Primer Juzgado de Trabajo da ciudad de Huánuco.

Donde se puede ver la desnaturalización en los contratos de locación de servicio, la autoridad judicial, autoridad administrativa y autoridad Municipal en lo que se obliga a regularizar la verdadera situación laboral del trabajador sea como obrero u otro, y así reconociendo todos los derechos ganados por ley.

Esta situación está produciendo tergiversación y/o inobservancia del mandato expresada en la ley, por tanto, se debe contar con una política de contratación del trabajador, donde el área de recursos humanos de la Municipal no este entrando en divergencias administrativas.

Por otra parte, el propósito es que las autoridades municipales entiendan y apliquen la norma vigente, como es el artículo N° 37 de la Ley Orgánica de las Municipalidades, con la contratación de los trabajadores u obreros que tengan beneficios laborales que por ley corresponde.

Por lo mencionado, se seleccionó el expediente N°01092-2018-0-1201JR-LA-01; tramitado en Primer Juzgado de Trabajo da ciudad de Huánuco, que comprende un proceso sobre desnaturalización de contrato; donde la sentencia de primera instancia se declaró fundada la demanda de desnaturalización de contrato, sin embargo al no estar conforme con la resolución expedida, interpone recurso de apelación la Municipalidad Provincial de Huánuco, como dispone la ley en estos casos, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, de la Sala Laboral Permanente, donde confirma la Sentencia No124-2019 de primera instancia.

Presentación del problema de investigación:

¿Cuáles son las características del proceso laboral respecto a la desnaturalización de contrato en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco?

Presentación del objetivo general

Determinar las características del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato; expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.

Presentación de los objetivos específicos

1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.

2. Identificar si las resoluciones emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.

3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.

4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con las pretensiones planteadas en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.

5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar las pretensiones planteadas en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.

El presente trabajo de investigación se justifica porque partió de una línea de investigación diseñada por la ULADECH Católica, donde la investigación cuenta con la valoración teórica y evidenciada en el desarrollo de las instituciones jurídicas sustantivas como procesales relacionadas a la caracterización del proceso sobre la

Desnaturalización de Contrato, la cual servirán como medio de guía para los futuros alumnos e investigadores de derecho y la sociedad entera, para que puedan tomar conocimientos de la realidad de los procesos judiciales del ámbito laboral en el Perú, alcanzando una correcta justicia y el respeto al debido proceso como valor fundamental y principal de la investigación encontrando en ello el control de los plazos correspondientes y otros elementos que se dan durante el proceso.

Y finalmente la presente investigación; está comprendido de la siguiente manera: CAPÍTULO I Introducción el mismo que resume el contenido de la investigación, CAPÍTULO II Revisión de literatura, CAPÍTULO III Metodología en esta fase se ha trabajado el tipo y diseño de la investigación, Población y muestra, Definición y operacionalización de la variable e indicadores, técnicas e instrumentos de recojo de datos, plan de análisis, matriz de consistencia y principios éticos, CAPÍTULO IV Hipótesis, CAPITULO V Resultados y el análisis de resultados CAPÍTULO VI Conclusiones.

II REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

González, J. (2006), en Chile, investigo: La fundamentación de las sentencias y la sana crítica, y llego a las siguientes conclusiones: a) La sana crítica en el ordenamiento jurídico Chileno, ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y; que, seguramente pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil. b) Que, sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones. c) La forma en que la sana crítica se ha empleado por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias. Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial mismo desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces produce la indefensión de las partes pues estas no sabrán cómo fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador.

A nivel nacional:

Concha, C. (2014), en Perú, investigo: Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional, y sus conclusiones fueron: a) La estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad, el cual junto con el derecho al trabajo en sus dos manifestaciones, la de acceder a un puesto de trabajo y la de conservar este empleo, son los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, y es principalmente en esta segunda manifestación que se cimienta la estabilidad laboral, ya que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa. b) El tipo de estabilidad que se encuentra regulado en el Perú es el de la estabilidad laboral relativa impropia, en este sistema la protección contra el despido arbitrario del trabajador es la indemnización, Teniendo su excepción en el despido nulo (estabilidad laboral absoluta). Sin embargo los recientes pronunciamientos del Tribunal Constitucional han ampliado los

supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta. c) Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el despido como forma de extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador debe tener una naturaleza causal y para tener una causa justa debe de estar relacionado con la conducta o capacidad del trabajador.

La Constitución Política regula la “adecuada protección contra el despido arbitrario” dejando abierta a la voluntad del legislador, la forma de establecer cuál es el grado de protección que ha de otorgar al trabajador que sea objeto de un despido arbitrario, teniendo en cuenta que esta protección debe ser “adecuada”, la misma que puede ser la reposición o la indemnización, dependiendo del tipo de despido. d) El artículo 27° de la Constitución Política otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; con esto, el legislador constitucional deja en manos de la ley sustantiva regulatoria de la relación del trabajo (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), la protección en caso de que el trabajador, sea despedido arbitrariamente. La Protección Constitucional 71 «Adecuada» frente al Despido Arbitrario cuando el Trabajador es de Confianza se denota en las sentencias analizadas del Tribunal Constitucional.

Para Beltrán (2013) “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado” (Tesis para Optar el Grado de Magister en Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú), La conclusión nos dice: que los contratos de locación de servicio fueron desnaturalizados, por la existencia de la labor que ejercen los trabajadores o servidores, en lo cual la naturaleza es permanente, sujetas a una subordinación, por lo que la labor es igual a labor frente a los trabajadores que ingresaron por otros medios, de conformidad con lo que establece la ley de la Carrera Administrativa previsto en el artículo 37 de la ley N°27972, de trabajadores que cuenta con todos los beneficios laborales, la labor fue emitida a través de variadas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, donde se ampara en el Principio de Primacía de la Realidad reconocidos por el vínculo laboral existentes entre la persona contratada y la locación de servicios.

Según Romero (2009) “Los contratos por servicios no personales en la Administración Pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta” (Tesis para Optar el Grado

Académico de Doctor en Derecho, Universidad Nacional Mayor de San Marcos), concluye en las entidades públicas se está desnaturalizando los contratos de locación de servicios, al contratar personal que tienen la condición de permanente, vale decir que tienen un plazo indefinido, cumpliendo con régimen de horario de servicio, así como jornadas de cuarenta y ocho horas de trabajo semanal, servicio que se ejerce bajo la conducción y supervisión de un jefe inmediato, siendo elemento característico de la subordinación.

2.2 Bases Teóricas de la Investigación

2.2.1 El trabajo

Gonzales (2016), considero de acuerdo a la normatividad, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades de ambas partes en la cual se debe cumplir los elementos esenciales como son la prestación personal, que consiste en la actividad realizada por una determinada persona vale decir que no puede ser desarrollada la actividad por otra; la remuneración del servicio que es la contraprestación realizada por el empleador pudiendo ser otorgada en dinero o en especie y la subordinación, es el elemento más importante para diferenciar entre una relación civil de un laboral, sobre esta última se ejerce la facultad de dirección de parte del empleador que implica normar las labores, dictar órdenes y sancionar de los límites de razonabilidad. (p.8)

2.2.2.1. El trabajo

Según Cuba (2017), semánticamente el derecho es la posibilidad de hacer o exigir lo que la ley establece, también puede decirse que es aquello que se pretende por ser legítimo o razonable. Por otro lado, se define al trabajo como toda actividad humana que tiene dos finalidades, la primera procurar una retribución económica que permita cubrir sus necesidades materiales de la persona, y la segunda finalidad, permitir el desarrollo personal de los individuos. Asimismo, para Mazziotti (1957), quien señala que el derecho al trabajo, es un sentido liberal, es la facultad de disponer libremente de la propia capacidad de trabajo.

2.2.2.2. Características del derecho de trabajo

Para Lemus (2009) presenta cinco características las cuales presenta en el siguiente orden:

- 1. Es un derecho protector de la clase trabajadora.** Consiste en la legislación laboral que busca apoyar y resguardar a los trabajadores, siendo éstos los más débiles en una relación de trabajo. Así pues, los trabajadores débiles en su Capacidad económica, social y cultural, se unen para ser fuertes por el número.

2. **Es un derecho en constante expansión.** En lo que se refiere al ámbito de Aplicación, este derecho va creciendo de manera ininterrumpida.
3. **Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.** El derecho Laboral existe sobre la base de que los derechos que protegen a los trabajadores, se encuentran contemplados en el ordenamiento laboral, constituyendo el mínimo que debe reconocérseles, y que pudieran ser mejorados, pero no disminuidos. Se les conoce como “sociales”, en virtud de que están destinados a proteger a los Trabajadores.
4. **Es un derecho irrenunciable.** Puesto que, en nuestro ámbito laboral, los derechos laborales son irrenunciables.
5. **Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora.** En virtud de que pretende restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, ya que ha sido explotada en el capitalismo.

2.2.3 El contrato

Beltrán (2013) “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado” (Tesis para Optar el Grado de Magister en Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú), concluye que los contratos de locación de servicios fueron desnaturalizados debido a la existencia de la labor que desempeñan los servidores, que por su naturaleza son permanentes, sujetos a subordinación, ya que su labor es igual a la labor frente aquellos trabajadores que ingresaron por concurso público, de conformidad con lo establecido en la Ley de la Carrera Administrativa previsto en el artículo 37 de la Ley N°27972, trabajadores que cuentan con todos sus derechos laborales sujetos al régimen de la actividad privada, labor que fue reconocida a través de distintas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, el cual amparado en el principio de primacía de la realidad reconoció el vínculo laboral existente entre las personas contratadas por locación de servicios y el Estado.

2.2.3.1. Elementos del contrato de trabajo

2.2.3.2.1. La prestación personal del servicio

En el sentido que los servicios, para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural según el art. 5° de la Ley de Productividad y Competitividad laboral. No puede delegarse en principio su realización a otras personas. Sin embargo, la norma contempla la posibilidad que el trabajador sea ayudado por familiares directos que dependen de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

2.2.3.2.2. El pago de una remuneración

Es decir, son los pagos en dinero o en especie que el empleador hace al trabajador a cambio de sus servicios pues toda prestación de servicios debe ser remunerada. En este sentido 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.

2.2.3.2.3. La dependencia o subordinación

Es importante mencionar que el trabajador al momento de celebrar el contrato individual de trabajo se obliga a someterse a las órdenes e instrucciones de su empleador correspondiente. Desde luego, la dependencia o subordinación del trabajador respecto de su empleador, es de carácter jurídico, porque es la única que justifica por si sola la facultad del empleador y la obligación del trabajador.

2.2.4 El empleador

Toyama (2017) considero que ante la desigualdad económica y jurídica que atraviesan los trabajadores en una relación laboral, surge los principios para proteger a la parte más débil, que tiene como finalidad equiparar con un trato justo y equitativo, se busca la igualdad entre las partes. En toda relación laboral, existen dos partes: el empleador, quien es la persona que se encuentra en

desventaja frete al trabajador porque tiene la facultad de contratar, negociar la remuneración, la jornada de trabajo y las condiciones de trabajo; por otro lado, el trabajador que ante su necesidad económica que viene atravesando no le queda otra opción que aglutinar a la laudo y condiciones propuestas por el empleador. (p. 29)

2.2.5 El contrato de servicios

Para Romero (2009) “Los contratos por servicios no personales en la Administración Pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta” (Tesis para Optar el Grado Académico de Doctor en Derecho, Universidad Nacional Mayor de San Marcos), expuso que las entidades públicas vienen desnaturalizando los contratos de locación de servicios, por contratar trabajadores que tienen la condición de permanencia, es decir a plazo indefinido, donde cumplen horarios horario de trabajo, y así desarrollando jornadas de cuarenta y ocho horas de trabajo semanal, mensual de servicio que se ejerce bajo la conducción y supervisión de un jefe inmediato, siendo elemento característico de la subordinación.

2.2.6 Desnaturalización

Ruiz (2016) “La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana” (Tesis para Optar el Título Profesional de Abogado, Universidad Católica San Pablo, Arequipa) concluye que el principio de primacía de la realidad tiene por finalidad determinar la verdadera relación laboral, así como proteger la dignidad del trabajador, y fortalecer las verdaderas relaciones laborales.

2.2.6.1 La pretensión

Según Pérez y Merino (2013) conceptualiza a la pretensión como un término latino que llegó a nuestro idioma como pretensión. La noción tiene diversos usos y puede emplearse para nombrar al pedido o la solicitud que una persona realiza con la intención de acceder a algo.

2.2.6.1.2 Clases

2.2.6.1.2.1 Pretensión procesal

Acto de declaración de voluntad exigiendo que un interés ajeno se subordine al propio, deducida ante juez, plasmada en la petición y dirigida a obtener una declaración de autoridad susceptible de ser coza juzgada que se caracteriza por la solicitud presentada (Guasp, 1968)

2.2.6.1.2.2 Pretensión material

Es la que tiene el titular de un derecho para exigir la satisfacción o cumplimiento de este, los sujetos de ella coinciden con los titulares de la relación jurídica material. Así, en el mutuo, el activo será el acreedor, mientras que el pasivo será el deudor (Carnelutti, 1944)

2.2.7 El proceso laboral

2.2.7.1. Concepto

García (1983), señala que el Proceso Laboral no es en sí mismo un derecho, es un instrumento de aplicación del Derecho del Trabajo para hacer posible que los derechos materiales laborales puedan ejercitarse real y efectivamente, resultando así ser el soporte del derecho a la tutela judicial efectiva.

2.2.7.2. Principios procesales aplicables

2.2.7.2.1. Principio de oralidad

Según Tello (2009), un innovador proceso laboral donde si bien la oralidad y la escritura sean las herramientas de su desenvolvimiento, pero con predominio de la primera sobre la segunda, significará correlativamente un deber real, moral y jurídico, de todos los intervinientes en el proceso, modificando automáticamente el rol del juez que entra en contacto directo con las partes, lo que significa ciertamente la ansiada humanización de la justicia del trabajo, donde la ágil y efectiva solución a los planteamientos, ocupa un medio importante en el desarrollo del proceso.

2.2.7.2.2. Principio de inmediación

Para Arévalo (2008), a través de este principio se pretende la vinculación de las partes, el juez y las pruebas durante el proceso, a efecto de averiguar la verdad de los hechos. En la inmediación tenemos la participación directa del juez ya que puede tener en cuenta las reacciones de las partes y declarante para darse cuenta de la veracidad de sus declaraciones.

Tiene por finalidad que el juez que reciba las pruebas, haga su apreciación en definitiva a través de un fallo (pues se dicta en la misma audiencia de juzgamiento o única según el tipo de proceso ordinario o abreviado).

2.2.7.2.3. Principio de concentración

Mediante este principio también recogido en el Título Preliminar del Código Procesal Civil, se persigue que los procesos laborales se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efecto que el juez adquiriera una visión en conjunto del conflicto de las partes.

Se pretende agrupar todos los actos procesales en una única audiencia o, al menos, en el menor número de audiencias necesarias y próximas en el tiempo (Gaceta Jurídica, 2017)

2.2.7.2.4. Principio de celeridad procesal

Persigue la rapidez del proceso laboral, por lo que éste debe estructurarse sobre plazos breves, pero también sobre la eliminación de trabas a la tutela jurisdiccional efectiva; asimismo se halla representado por la improrrogabilidad de los plazos, garantizándose así una justicia expeditiva, sin dilaciones indebidas

2.2.7.2.5. Principio de economía procesal

Este principio no está deslindado del todo con el de concentración. Busca que los actos procesales sean simplificados y de trámites sencillos, a efecto que se dé inicio, se tramite y decida el proceso en los plazos establecidos. El juez debe velar por la pronta solución del conflicto y que las actuaciones se realicen en el menor número posible de actos áreas distintas: tiempo, gasto y esfuerzo

2.2.7.2.6. Principio de veracidad

Las partes y sus abogados deben actuar en el proceso con verdad. Dado que el juez dirige la audiencia debe procurar que ésta se conduzca con veracidad, impide y sanciona la conducta contraria a los deberes de veracidad y probidad, por lo que su afectación puede sancionarse con la imposición de multa según lo permite el artículo 15 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo

2.2.7.2.7. Principio de igualdad real de las partes

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, en el artículo III de su Título Preliminar, señala que en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procura alcanzar la igualdad real de las partes (Gaceta Jurídica, 2017)

2.2.7.2.8. Principio de realidad de los hechos

Según Plá (1978), es la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias.”; ello implica según señala el citado doctrinario, que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o de lo que aparece de los documentos.

2.2.7.2.9. Principio de buena fe procesal

Este principio exige a las partes actuar en el proceso con probidad y lealtad, con el fin de impedir cualquier conducta que tipifique fraude procesal, en cualquiera de sus formas como el dolo, la colusión, la simulación o el abuso de derecho

2.2.7.2.10. Principio de razonabilidad

Rubio (2005) señala que el principio de razonabilidad exige que las conductas –o en términos jurídicos, los actos-, para dar el significado de contenido voluntario que los sujetos realizan frente a los hechos y circunstancias, deben cumplir el requisito de ser generalmente aceptados por la colectividad como

adecuada respuesta a los retos que presenta la realidad frente al actuar humano jurídicamente relevante.

2.2.8. El proceso ordinario laboral

2.2.8.1. Concepto

Ugarte (2010) refiere que en este tipo de proceso es la reducción de emisión de resoluciones para llevar a cabo los actos procesales, es por ello que se establece que en la misma resolución en el que el juez admite la demanda se cite a las partes para que se asistan a la Audiencia de Conciliación, en un plazo no mayor de 20 a 30 días hábiles. Asimismo, se ordenará al demandado para que se presente a la Audiencia con su escrito de contestación de la demanda. Con lo cual se modifica el esquema anterior en el cual el demandado tenía que contestar la demanda por escrito en el plazo de 10 días, luego de ser notificado. Este cambio significa la observación del Principio de Celeridad. Este proceso tiene dos audiencias: La de conciliación y la de juzgamiento.

2.2.8.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral

Según Gaceta Jurídica (2017), los plazos establecidos en el artículo 17, es de 5 días hábiles para verificar los requisitos de la demanda, así si hubiera que subsanar se le otorgan 5 días hábiles, y como corresponde el juez en 5 días tiene que declarar improcedente o dar trámite a la demanda; para la audiencia de conciliación se fija entre 20 a 30 días; si es que no existiera conciliación el magistrado fija fecha y hora para la audiencia de juzgamiento dentro de los 30 días hábiles.

2.2.8.3. Los puntos controvertidos

2.2.8.3.1. Concepto

Son hechos alegados los que fueron introducidos en los escritos constitutivos de demanda, reconvención y contestaciones y que son objeto de prueba cuando son afirmados por una parte y negados o desconocidos por la otra. (Gozaíni, 1997)

2.2.8.3.2. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso en estudio

En el proceso en estudio se fijaron los siguientes puntos controvertidos: a) Determinar la pre existencia del vínculo laboral; b) determinar el despido nulo; c) determinar la inclusión a planilla de remuneraciones; d) determinar el pago de beneficios sociales (Expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01)

2.2. Marco conceptual

Calificación jurídica

Operación intelectual consistente en precisar la naturaleza jurídica de una institución.

Ejemplo: determinar si un acto jurídico es a título gratuito o a título oneroso

(Enciclopedia Jurídica, 2017)

Caracterización

Desde una perspectiva investigativa la caracterización es una fase descriptiva con fines de identificación, entre otros aspectos, de los componentes, acontecimientos (cronología e hitos), actores, procesos y contexto de una experiencia, un hecho o un proceso (Sánchez, 2010).

Congruencia

La congruencia es la capacidad de las organizaciones para adaptarse al entorno a fin de mantenerse vivas, a pesar de los arrebatos del ambiente (Ashby, 1970)

Distrito Judicial

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

Doctrina

Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998)

Ejecutoria

Efecto de la sentencia que no admite apelación o pasa en autoridad de cosa juzgada. Es decir, las sentencias adquieren firmeza y no serán ya susceptibles de recurso alguno. Producirán todos sus efectos, entre ellos la ejecución en caso de que sean la condena y evencido no acate el mandato (Enciclopedia-jurídica, 2018)

Evidenciar

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

Hechos

El concepto de hecho, término derivado del latín factus, permite describir a aquello que ocurre, las acciones, la obra o la cuestión a la cual se hace referencia (Enciclopedia jurídica, 2018)

Idóneo

La palabra idóneo es un adjetivo que deriva del latín “idoneus” que indica a todo aquello que posee buena disposición o suficiencia para una cosa (Enciclopedia jurídica, 2018)

Juzgado

El Juzgado, también conocido como tribunal de justicia y corte, de acuerdo al lugar geográfico en el cual se esté, es aquel sitio en el cual un grupo colegiado, o un juez, resuelven la culpabilidad o no de una persona en el marco de una causa judicial que se le sigue en su contra (Enciclopedia-jurídica, 2018)

Pertinencia

La pertinencia es la oportunidad, adecuación y conveniencia de una cosa. Es algo que viene a propósito, que es relevante, apropiado o congruente con aquello que se espera (Enciclopedia-jurídica, 2018)

Sala superior

Son el segundo nivel jerárquico en que se organiza el Poder Judicial. Sólo se encuentran bajo la autoridad de la Corte Suprema de la República y es, en la mayoría de procesos, el último organismo que conoce de un proceso (Enciclopedia-jurídica, 2018)

III. HIPOTESIS

El proceso judicial sobre caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato en el expediente N°01092-2018-0-1201-JRLA-01; Primer juzgado de trabajo, corte superior de justicia Huánuco, Perú 2019, evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar las pretensiones planteados.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación

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

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

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

4.1.2. Nivel de investigación.

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

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

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

La presente investigación tiene el diseño que aplica es el no experimental donde no se manipula variables independientes, es así que los hechos ya sucedieron, y en investigación la población de muestra va ser observada en su ámbito natural de la realidad.

El diseño transversal descriptivo a utilizado la indagación y la incidencia y los valores en que se desenvuelve las variables, este procedimiento es medir a grupos de personas u objetivos para luego describirlas.

4.3. Unidad de análisis

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

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

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los

elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: *expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; Primer juzgado de trabajo, corte superior de justicia Huánuco, Perú 2019, comprende un proceso laboral sobre desnaturalización de contrato*, que registra un proceso ordinario laboral.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Las variables serán analizadas. Es así que lo trascendente de la operacionalización de las variables, por lo que facilitara al indagador compruebe la hipótesis. Es así que la selección y elaboración de los instrumentos ejecutados en el registro o recolección de los datos según lo que dice Hernandez.

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

Cuadro N°1

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
Proceso ordinario laboral	Caracterización del proceso en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimiento de plazos 2. Aplicación de la claridad en las resoluciones 3. Aplicación del derecho al debido proceso 4. Pertinencia de los medios probatorios 5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos 	Guía de observación

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

Ambas técnicas se aplicaron en diferentes etapas de la elaboración del presente 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 y en el análisis de los resultados, respectivamente.

4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos

El análisis efectuado al expediente N° N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; Primer juzgado de trabajo, corte superior de justicia Huánuco, Perú 2019. Lo he desarrollado de la siguiente manera:

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.

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

MATRIZ DE CONSISTENCIA

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso laboral respecto a la desnaturalización de contrato en el expediente N° N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco?	Determinar las características del proceso laboral sobre la desnaturalización de contrato en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.	El proceso judicial sobre caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco, evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con las pretensiones planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar las pretensiones planteados
Específico	¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco?	1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco	Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.
	¿Las resoluciones emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco?	2. Identificar si las resoluciones emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.	Las resoluciones emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.
	¿Se aplicó el derecho al debido proceso en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco?	3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.	Si se aplicó el derecho al debido proceso en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.
	¿Existe pertinencia entre los medios probatorios y las pretensiones planteadas en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco?	4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios y las pretensiones planteadas en el expediente N° N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.	Si existe pertinencia entre los medios probatorios y las pretensiones planteadas en el proceso en estudio en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.
	¿La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco?	5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar las pretensiones planteadas en el expediente N° N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.	La calificación jurídica de los hechos si fueron idóneos para sustentar las pretensiones planteadas en el expediente N° N°01092-2018-0-1201-JR LA-01; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.

4.8. Principios éticos

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

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

DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS EN LA INVESTIGACIÓN

En la carrera profesional de Derecho los datos para elaborar los trabajos de investigación se obtienen de documento de expediente judicial culminado, al examinar dichos documentos se detectan hechos que involucran a las personas, respecto de su vida privada, asimismo para la construcción de las bases teóricas se utilizan conocimientos y fuentes que tienen protección legal: derechos de autor y propiedad intelectual.

Para PRESERVAR LOS DERECHOS DE LA INTIMIDAD, LA BUENA IMAGEN, LA VIDA PRIVADA, LA PROPIEDAD INTELECTUAL Y LOS DERECHOS DE AUTOR SE APLICA REFERENTES NORMATIVOS:

La Constitución Política del Estado: Art. 2: Derechos de la persona: Toda persona tiene derecho inciso 1 “A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física ...” – Inciso 7: “Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias. Toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de la responsabilidad de ley. Art. 139 inciso Principio del derecho de toda

persona de formular análisis y críticas de las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley.

Código Penal Título VII – Capítulo I: Delitos contra los derechos intelectuales, delitos contra los derechos de autor y conexos. Art. 216: Reproducción no autorizada Art. 219_ Plagio Art. 220 Autoría Falsa y otros.

Las reglas de las Normas APA conforme disponen el Reglamento de Investigación y demás normativas internas.

V. RESULTADO

5.1. Presentación de resultados

En la investigación realizada ccaracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato; expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Huánuco-2019, se obtuvo los siguientes resultados:

TABLA N°01 Cumplimiento de plazos en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; distrito judicial de Huánuco

SUJETOS PROCESALES	ACTO PROCESAL BAJO ANALISIS	BASE PROCESAL PERTINENTE LEY 29497 (PROCESO ORDINARIO LABORAL)	CUMPLE	
			SI	NO
JUEZ	Admisorio y calificación de la demanda	Art. 17 de la Ley 29497 NLPT	X	
	Citación a la audiencia de conciliación y emplazamiento al demandado	Art. 42 b y c de la Ley 29497 NLPT	x	
	Realización de audiencia de conciliación	Art. 43 de la Ley 29497 NLPT	X	
	Audiencia de juzgamiento	Art. 44 de la Ley 29497 NLPT		X
	Emisión del fallo	Art. 47 de la Ley 29497 NLPT	X	
	Notificación de la sentencia	Art. 47 de la Ley 29497 NLPT	X	
PARTE DEMANDANTE	Actuado procesal pertinente	Art. 17 de la Ley 29497 NLPT	X	
PARTE DEMANDADA	Actuado procesal pertinente	Art. 42 c de la Ley 29497 NLPT	X	

Fuente: Expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01

TABLA N°02 Claridad de las resoluciones en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Huánuco

RESOLUCION JUDICIAL	CONTENIDO DE RESOLUCION	CRITERIOS	CUMPLE	
			SI	NO
Resolución N°01	ADMISORIO DE DEMANDA Cumpliendo el órgano jurisdiccional con emitir dicha resolución dentro del plazo de ley.	- Coherencia y claridad - Lenguaje entendible - Fácil comprensión del público	x	
Resolución N°06	SENTENCIA El juez emitió sentencia con resolución N°06 en la que resolvió declarar fundada la demanda interpuesta por X contra Z sobre desnaturalización de contrato. La apelación fue interpuesta por la parte demandada la misma que fue concedida por el órgano jurisdiccional dentro del plazo de ley, con emisión de resolución n° 07	- Coherencia y claridad - Lenguaje entendible - Fácil comprensión del público	X	
Resolución N°09	SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA La resolución de segunda instancia con N°09 resolvió el órgano superior en confirmar la sentencia contenida en la resolución N° 06, de fecha 04 de junio del 2019.	- Coherencia y claridad - Lenguaje entendible - Fácil comprensión del público	X	

Fuente: Expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01

TABLA N°03 Aplicación del derecho al debido proceso en el en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Huánuco

N°	Acto procesal	Si cumple	No cumple
1	Notificación a las partes de las resoluciones judiciales	X	
2	Admisión, actuación y valoración de medios probatorios.	X	
3	Motivación de las resoluciones judiciales que corresponden	X	
4	Interpretación y aplicación correcta de la norma jurídica	X	
5	Interpretación y aplicación correcta de principios	X	
6	Cumplimiento de garantías procesales	X	

Fuente: Expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01

TABLA N°04 Pertinencia de los medios probatorios empleados en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Huánuco

MEDIOS PROBATORIOS	CONTENIDO DE RESOLUCIÓN	CRITERIOS	RESPUESTA	
			SI	NO
Medios probatorios del demandante documentales:	a) contratos de trabajo sujeto a modalidad y sus adendas; b) recibos por honorarios electrónicos; c) Boleta de pago de la actora; d) Rol de servicios del personal de serenazgo; e) Tomas fotográficas; f) Copias de cheques	- Pertinencia - Conducencia - Utilidad	x	
Medios probatorios de la demandada documentales:	a) Informes b) Proveído N° 724-2018	- Pertinencia - Conducencia - Utilidad	x	
Testimoniales	- Declaración de las partes	- Pertinencia - Conducencia - Utilidad	x	

Fuente: Expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01

TABLA N°05 Idoneidad entre la determinación de los hechos y la pretensión en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Huánuco

Pretensiones	Contenido de Resolución	Criterios	Respuesta	
			SI	NO
Reconocimiento de vincula laboral como obrero municipal bajo el régimen del Decreto Legislativo 728	Fundada	*Relación lógica – jurídica entre los hechos y la pretensión *Hechos con arreglo a la ley	x	
Permanencia en el trabajo por desnaturalización de los contratos de locación de servicio y contratos de trabajo.	Fundada	*Relación lógica – jurídica entre los hechos y la pretensión. *Hechos con arreglo a la ley	x	

Fuente: Expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01

5.2. Análisis de resultados

Las características del proceso en primera instancia y segunda instancia, emitida por el Primer Juzgado de trabajo de la ciudad de Huánuco, del Distrito Judicial de Huánuco, fueron de la siguiente manera:

1. Respeto del cumplimiento de plazos

Dentro del proceso judicial sobre Desnaturalización De Contratos tramitado en la vía ordinaria laboral, se puede evidenciar que los plazos no fueron respetados por parte de la encargada de impartir justicia quien es representante del Poder Judicial ya que reprogramaron en 3 oportunidades la audiencia de juzgamiento prolongaba las respectivas audiencias y ello demostraba el quebrantamiento de nuestro ordenamiento jurídico plasmado en el artículo N° 44° de la ley 29497 Ley

2. Respeto a la claridad de las resoluciones – autos y sentencia

En este ítem se puede señalar que durante el desarrollo del proceso sobre Desnaturalización De Contratos dentro del Expediente N°01092-2018-0-1201-JRLA-01. Se llegó a evidenciar que, en las resoluciones judiciales están estructurado por Precedentes Vinculantes Constitucional y Casaciones, principalmente haciendo referencia al Primer Juzgado de Trabajo Huánuco la cual es materia de reconocimiento sobre el conocimiento jurídico que aplico el Sr. Juez al momento de emitir la respectiva resolución N° 06, con fecha cuatro de junio del dos mil diecinueve.

3. Respeto de las condiciones que garantizan el debido proceso

Se evidenció que fue un proceso regular que si cumplió con todas las garantías del debido proceso; El Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho al debido proceso, reconocido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución, forma parte del "modelo constitucional del proceso", cuyas garantías mínimas deben ser respetadas para que el proceso pueda considerarse como debido, el Tribunal constitucional ha precisado en reiterada jurisprudencia que el debido proceso supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos. (Tribunal Constitucional de Perú, 2014)

4. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios

La pertinencia de los medios probatorios durante el desarrollo del proceso judicial sobre desnaturalización de contratos, puedo señalar que, los medios probatorios fueron valorados de acorde a ley invocando como norma principal el Principio de Primacía de la Realidad la cual es declarada por nuestra Corte Suprema, Tribunal Constitucional y Academia de la Magistratura como garantía suprema al derecho de trabajo en nuestra nación y como norma fundamental para los Procesos Laborales y otros.

5. Respecto a la calificación jurídica de los hechos

Se observó la idoneidad entre la determinación de los hechos y la pretensión en el proceso, toda vez que el juez establece claramente los hechos y las pretensiones y resuelve en estricto cumplimiento de ello, dando cuenta de la existencia de la relación lógica jurídica entre los hechos y la pretensión, así como se evidencia los hechos con arreglo a la ley.

VI. CONCLUSIONES

En el presente estudio realizado hemos identificado las características del proceso laboral respecto a la desnaturalización de contrato, observado que la desnaturalización de los contratos en la localización de servicio donde si afecta a los trabajadores. Como trabajadores en tiempos actuales se encuentran en desacuerdo con los contratos de locación, pero si tiene conocimiento que el dicho contrato no es un contrato laboral. Por lo que, se acepta los objetivos de la presente investigación por lo que se establece que a mayor desnaturalización de los contratos de locación de servicios es mayor la vulneración de los derechos laborales. Es así que se puede resumir que la locación de servicio está basada en el código civil, pero se contrapone cuando los funcionarios confunden la funcionalidad del trabajador.

Se logró determinar las características del proceso sobre desnaturalización de contrato en el Expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Huánuco- 2019, identificando que en las etapas procesales establecidos en el presente expediente, se cumplió en su totalidad, lo establecido en la norma procesal, de la revisión de los autos y sentencias, contenidas en el proceso en estudio, se ha cumplido la aplicación de la claridad de las resoluciones , así como los principios procesales aplicados en la presente investigación, se evidencia que se ha cumplido con la aplicación del debido proceso y que la revisión de los hechos en concordancia con los medios probatorios admitidos y valorados, estos fueron pertinentes y que los hechos ventilados en la presente investigación, fueron calificados jurídicamente, por lo que fueron idóneos para el proceso en estudio.

Finalmente, se hace conocer que la desnaturalización de contratos de locación de servicios afecta al trabajador en el goce de vacaciones, bonificaciones, atenciones de salud y otros beneficios que por ley le corresponde cuando funcionarios públicos y privados desconocen este tipo de contrato; siendo en esta oportunidad a un trabajador Municipal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce Ortiz, Elmer. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Editorial Palestra, primera edición. Lima, Perú, p. 522.
- Ampuero de Fuertes, Victoria. (2009). *Discriminación e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho peruano*, editorial Grijley, segunda edición. Lima – Perú, p. 754.
- Barreto Muga, Augusto. (1966). *Manual Teórico Práctico del Derecho de los Contratos Civiles y Mercantiles*, 7ma Edición Fecat, Lima, p. 259.
- Beltrán Larco, Luisa. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado*. (Tesis para optar el grado de Magister en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial de la Pontificia). Universidad Católica del Perú, p.35. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1.
- Ediciones Legales (2019). *Código Penal*. Edición setiembre 2019. Lima, Perú: Ediciones Legales
- Jurista Editores (2017). *La Constitución Política Perú*. Edición mayo 2017. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Pla Rodríguez, Américo. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos aires, p. 243.
- Gonzales Ramírez Luis Alvarado. (2016). *El contrato de trabajo y sus modalidades*, primera edición, p. 18.
- Toyama Miyagusuku, Jorge Toyama. (2010). *La prueba en el proceso laboral*, edición Gaceta jurídica S.A, Lima primera edición, p. 48.
- Toyama Miyagusuku, Jorge. (2017). *Problemática de los contratos de trabajo modal*, edición. Gaceta jurídica, Lima primera edición, p. 29.

Sánchez Muñoz, Alejandro. (2011). Régimen Laboral en el sector público. (Tesis para optar el grado previo la obtención del Título de Magister en Derecho Administrativo). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador, p. 22.

Recuperado de file:///C:/Users/shana/Desktop/TESIS%20UCV%20ROXANA/TESIS/Sanchez%20Munoz%20Alejandro%20%20tesis%20internacional.pdf.

Romero Quispe, Jacobo. (2009). Los Contratos por servicios no personales en la Administración Pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta. (Tesis para optar el grado académico de Doctor en Derecho). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú, p. 67. Recuperado de file:///C:/Users/shana/Desktop/TESIS%20UCV%20ROXANA/TESIS/ROMERO%20QUISPE%20TSIS%20NACIONAL.pdf.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). *Reglamento del Comité Institucional de Ética en Investigación* - Versión 005 – Aprobado por la Resolución CU 0528-2020-CU-Uladech Católica De fecha 22 de julio 2020

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). *Reglamento de Investigación* Versión 015 – Aprobado 0543-2020-CU-Uladech Católica 24 de julio 2020

Zavaleta Méndez, Elsa. (2008). Decadencias del Contrato de Trabajo por Desnaturalización de su contenido y esencia en la legislación laboral Guatemalteca. (Tesis para optar el grado de Licenciados en Ciencias Jurídicas y Sociales) Universidad de Guatemala, p. 35. Recuperado de file:///C:/Users/shana/Desktop/TESIS%20UCV%20ROXANA/TESIS/ZAVALEA%20MENDEZ%20ELZA%20INTERNACIONAL.pdf.

ANEXO 1.

EVIDENCIA PARA ACREDITAR LA PRE – EXISTENCIA DEL OBJETO DE ESTUDIO: PROCESO JUDICIAL

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO

EXPEDIENTE :01092-2018-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : REPOSICIÓN
ESPECIALISTA : ELIZABETH POEHLMANN ORBEZO
DEMANDADO : Z
DEMANDANTE : X

RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS (06)

Huánuco, cuatro de junio

Del dos mil diecinueve. -

SENTENCIA N° 124 - 2019

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

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1.-PRETENSIÓN:

X, interpone demanda laboral sobre RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL con el objeto de proteger mi derecho al trabajo, a la observancia del proceso, protección frente al despido, estabilidad laboral y económica, solicitando al Juzgado que oportunamente declare fundada a la demanda y como consecuencia de ello, se ordene mi PERMANENCIA EN EL TRABAJO como trabajadora Personal de Serenazgo, por desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contrato de trabajo, sujeto al régimen laboral de la actividad privada con todos los derechos inherentes a ella, regulada por el D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad laboral, así como el pago de costos del proceso.

RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL.

2.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:

DATOS LABORALES DEL DEMANDANTE:

- ✓ Fecha de Ingreso : 22-01-2015
- ✓ Fecha de despido : Continúa laborando
- ✓ Cargo desempeñado : Personal de Serenazgo
- ✓ Condición Laboral : Contratado.
- ✓ Modalidad Contractual : Locación de Servicios y Contratos de Trabajo. Remuneración Mensual: 1,200.00 soles

a) Que, la actora ingresó a prestar servicios laborales, a favor de la demandada mediante un contrato verbal de prestación de servicios, esto inicialmente, puesto que posteriormente he suscrito contratos de trabajo sujetos a modalidad hasta la fecha inclusive, a favor de la demandada en forma fija, permanente y continua, desarrollando mis labores como Personal de Serenazgo, con eficiencia y responsabilidad, conforme se puede observar de los documentos que se acompaña a la presente acción, modalidades de contratos que han perdido su valor legal, en aplicación al PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, es decir por la existencia de un contrato fraudulento.

b) Efectivamente se observa del contenido de los contratos civiles suscrito por el actor, que he sido contratado para laborar como personal de serenazgo perteneciente a la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal, funciones que corresponde a un trabajador sujeto a subordinación y dependencia, perteneciente al régimen laboral de la Actividad Privada, Regulada por el Texto Único Ordenado del Dec. Leg. 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en concordancia con la Ley Orgánica de Municipalidad y conforme lo ha establecido por el Supremo Tribunal Constitucional en múltiples ejecutorias supremas.

c) Que, la labor que vengo realizando durante la vigencia de los contratos antes mencionados, por su naturaleza constituyen labores propias y permanentes de la demandada, pertenecientes al Área de Seguridad Ciudadana, en consecuencia, se tiene que desde la suscripción del contrato de naturaleza civil el actor había adquirido derechos laborales por desnaturalización, por tanto, dichos contratos constituyen contratos nulos o

fraudulentos, toda vez que, durante la vigencia de los contratos de naturaleza civil, el actor ha desempeñado un cargo propio y permanentes a favor de la demandada, como es el de obrero sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulada por el D.S. N°003-97-TR.

LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO SUSCRITO POR EL ACTOR Y LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE NATURALEZA LABORAL.

d) Señora juez, conforme lo expuesto la actora desde el 22-01-2015 hasta el 23-05-2016, he laborado mediante un contrato verbal de prestación de servicios civiles, contratos fraudulentos, toda vez que los servicios prestados no son netamente civiles sino laborales, modalidad de contrato se encuentra amparado por el Art. 1764 del Código Civil, y que conforme a su naturaleza no genera derechos y beneficios sociales, sin embargo estas se desnaturalizaron, porque el cargo que vengo desempeñando desde mi fecha de ingreso hasta la actualidad inclusive, fue y es de naturaleza permanente, continuo y de responsabilidad, bajo

subordinación y dependencia, pero es el caso se me otorgo su realización, quedando acreditado que he desempeñado servicios laborales, pasibles de derechos y beneficios.

e) Que, como consecuencia de estar laborando para la Institución de manera ininterrumpida, es decir sin disolución de continuidad, dentro de un horario determinado y con una remuneración fija y permanente, bajo subordinación de mis superiores, con los que se puede observar de la abundante documentación que se acompaña y se ofrece en este recurso; considero que la relación jurídico surgida por el actor y la demandada, desde mi fecha de ingreso hasta la actualidad, fue y es de naturaleza inminentemente laboral, habiéndose desnaturalizado en su ejecución la relación contractual inicialmente concebida, toda vez que en materia de trabajo los hechos se antepone cualquier denominación, respaldada por el principio de la PRIMACÍA DE LA REALIDAD donde la relación no se concibe en la forma como se pretende sino como se ejecuta, esto conforme lo establece nuestro ordenamiento laboral en cuanto se refiere a este principio, al indicar que en aplicación del principio de la PRIMACÍA DE LA REALIDAD, en caso de discordancia entre los hechos verificados y lo que se advierte de los documentos formales, debe siempre privilegiar los hechos constatados.

f) Que el contrato de locación de servicios tiene por objeto la realización de un servicio, es decir de una actividad, sin sujetarse a las órdenes de quien la encarga, el ejecutante del servicio asimismo debe efectuarlo según sus conocimientos, experiencia, habilidades, pero sin asegurar un resultado, aunque se entienda que debe de estar ajustado a un término medio de eficiencia y especialización que se pacte, tal es el caso de una consulta médica, del asesoramiento prestado por un abogado en un juicio e incluso, el contrato de trabajo por el contrario, se caracteriza por la obligación del trabajador a entregar su fuerza de trabajo, tangibilizándose en la ejecución de las tareas interpuestas por el empleador, teniendo como caracteres básicos la ejecución personal, la dependencia y la ejecución dentro de una jornada limitada de trabajo, así como el pago de remuneración en forma fija y permanente.

g) Que teniendo en cuenta la conceptualización indicada en el numeral que antecede, el actor ha adquirido estabilidad en el trabajo, por la misma razón que desde mi fecha de inicio hasta la actualidad me encuentro sujeto a subordinación y dependencia, desempeñando un cargo propio y permanente a favor de la demandada, reconocidas expresamente mediante múltiples documentos adjuntos al presente y expedidos por la demandada como:

h) Contratos de locación de servicios, suscrito por la demandada y el actor, en la que se puede observar que se me contrata para desempeñar el cargo de personal de Serenazgo

i) En conclusión señor juez, de los expuestos con mediana claridad se observa el reconocimiento expreso por parte de la demandada de mi condición laboral, el cual sigo desempeñando a la fecha, así como el tiempo laborado, en consecuencia se ha desnaturalizado el contrato civil, convirtiéndose en un contrato de naturaleza laboral que el juzgador debe de ordenar su reconocimiento, por constituir contratos fraudulentos, en aplicación al principio de primacía de la realidad, máxime si se tiene en cuenta que al haberse desnaturalizado los contratos civiles, el actor había adquirido el derecho a la estabilidad en el trabajo, por tanto no podía renunciar a ella por mandato constitucional.

j) Que, estando probado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios antes indicado y suponiendo la existencia de contratos modales, lo que ameritaba que los mismos se convirtieron en un contrato de trabajo a tiempo indeterminado o indefinido de conformidad con lo dispuesto por el art. 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de fomento Laboral que

indica textualmente que los contratos de trabajo de verbal es a tiempo indeterminado, como en el caso de autos, que habiendo suscrito un contrato de locación de servicios propias de un contrato de naturaleza civil, que no genera derechos y beneficios, sin embargo en mérito a las labores propias efectuadas dentro de la demandada sujeto a subordinación y dependencia, dicho contrato constituye contratos fraudulentos y sin valor alguno, por tanto he adquirido estabilidad en el trabajo, por lo que corresponde amparar la presente acción, máxime si se tiene en cuenta que con fecha 2405-2016 he suscrito contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico, es decir para continuar laborando como personal de serenazgo, en consecuencia dicha modalidad contractual también perdió su valor legal, debido a que dichos contratos se WORT suscribieron-cuando-la-actera había adquirido su derecho al trabajo por desnaturalización de los contratos civiles, en consecuencia, no podía renunciar a dicho derecho por mandato constitucional, en consecuencia, de conformidad con el inc. D) del U.S. N° 003-97-TR, de la misma manera se ha desnaturalizado dicha modalidad contractual, por lo que se me debe de reconocer mi condición de trabajadora y no locadora, esto es se ampare mi demanda en todos sus extremos.

3.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

Z debidamente representado por la Procuradora Abog. D.B.F.A, presentó su escrito de contestación de demanda en la Audiencia de Conciliación el cual se tiene por absuelta mediante resolución número dos.

3.1. FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN:

CON REFERENCIA A LOS SERVICIOS PRESTADOS MEDIANTE CONTRATOS VERBALES POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS:

a) Toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un 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", de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.

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

c) Que, de los medios probatorios ofrecidos por el recurrente (recibo electrónico) no son suficientes para amparar su pretensión; por cuanto, no se advierte medio probatorio alguno que acredite la relación de Naturaleza Laboral entre mi representado y el recurrente a partir del 22 de enero del 2015 hasta el 23 de mayo del 2016; por ende no existen los elementos de laboralidad; como la prestación ejecutada dentro de un horario determinado, suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio, y por el contrario, de los recibos por honorarios que en su mayoría carecen de fecha de emisión así como de

cancelación, carecen de firma y varían de montos, por lo cual dichos documentos no pueden ser considerados para probar que se le haya otorgado una remuneración al demandante.

d) Que, por lo expuesto en los párrafos anteriores se llega a la conclusión de que en la presente causa no existió un contrato de trabajo con la existencia de los tres elementos esenciales que lo caracterizan; asimismo no existen medios de prueba suficientes que puedan demostrar que el recurrente prestó servicios para mi representada Z bajo la MODALIDAD DE CONTRATO DE NATURALEZA CIVIL, denominado SERVICIOS DIVERSOS O LOCACIÓN DE SERVICIOS como PERSONAL DE APOYO en el Área de Seguridad Ciudadana en la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Z; cabe precisar que estos tipos de contratos implica que al término de su prestación termina su relación con la entidad; por cuanto, el espíritu de este tipo de contrato se basa en que es de naturaleza temporal y no permanente como quiere hacer ver el demandante.

CON REFERENCIA A LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD - D. LEG. 728 - LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

APROBADO POR D.S. N° 003-97-TR

e) La Municipalidad Provincial de Huánuco siempre se vincula contractualmente con su personal guardando un profundo respeto por el ordenamiento jurídico vigente; por lo que, resulta extraño que el demandante pretenda que se le reconozca una determinada situación jurídica, cuando verdaderamente no le corresponde; ahora bien, el "Contrato de Trabajo" resulta ser una institución jurídica trascendente en el mundo del Derecho Laboral el mismo que según el art. 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, puede celebrarse ya sea por tiempo indeterminado (sin plazo de vencimiento), a tiempo parcial o sujeto a modalidad (por tiempo determinado), donde el primero no tiene una formalidad que lo sujete en su desenvolvimiento, dado que puede ser verbal o escrito; mientras que, los otros dos casos deben realizarse de acuerdo a las reglas establecidas en nuestro ordenamiento jurídico, dado que constituye una excepción a la regla general que es la contratación a plazo indefinido. .

f) En el presente caso, el accionante se encuentra vinculado laboralmente con mi representada por un determinado tiempo de servicios, a través de un contrato sujeto a * modalidad, contrato celebrado por un tiempo determinado; siendo totalmente falso que se haya producido alguna desnaturalización de dichos contratos de conformidad con el artículo 77° del T.U.O. del Decreto Legislativo No 728, razón lo cual debe quedar claro que su despacho deberá llevar a cabo un análisis jurídico para descubrir si la relación de trabajo está o no enmarcada válidamente dentro del contrato de trabajo sujeto a modalidad.

g) Que, de lo expuesto se tiene que el recurrente fue contratado para un determinado tiempo de servicios a través del siguiente contrato de trabajo a plazo determinado: Contrato para Servicio Específico; en esa coyuntura, al tener la contratación a plazo fijo una naturaleza especial en comparación a la contratación de trabajo a plazo indeterminado, se deben cumplir con una serie de exigencias y, son: La Escrituralidad (existencia), la forma y el fondo (principio de causalidad objetiva), los cuales si han sido cumplidos pulcramente por mi representada y que pueden ser apreciados en los propios medios probatorios adjuntados por el demandante.

h) Cabe indicar que, la simulación o fraude del contrato de trabajo para servicio específico se produce cuando la causa, objeto y la naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. Vale decir, se toma como causal de fraude el contratar a trabajadores aparentando condiciones que son propias del contrato temporal. Así Wilfredo Sanguinetti Raymond menciona que la celebración de este contrato (de servicio específico), no procede, sin embargo, para la realización de cualquier clase de tareas de carácter específico y de duración determinada, sino solamente respecto de aquellas que teniendo de forma inequívoca tales características (temporales). Forman parte de las actividades habituales de la empresa. Es decir, tareas que integrándose dentro de sus tareas ordinarias o normales, sean temporales per se. es decir, por su propia naturaleza y no debido a la concurrencia de factores exógenos". En ese horizonte, los servicios que se contraten en virtud del contrato para servicio específico pueden formar parte de las actividades habituales de la empresa; sin embargo, las mismas deben ser temporales, no siendo excluyentes ambos términos. En el caso de autos, si bien es cierto, el actor desarrolla servicios propios, o que forman parte de la administración pública, ello no es causal de desnaturalización para este tipo de contratos, contrario sensu se debe analizar si la labor es de carácter transitorio o temporal, lo que nos lleva a analizar la causa u objeto del contrato, que está ligada también a la causal de fraude o simulación.

i) En esa perspectiva, cabe precisar que para la contratación por servicio específico debe existir una causa; se advierte que en los contratos celebrados entre mi representada y el demandante se consignó como causa que justifica la contratación, servicio en ejercicio de las facultades de administración y dirección de la Municipalidad Provincial de Huánuco. En ese sentido la causa objetiva de la contratación si se encuentra presente, motivo por el cual el demandante no puede desconocer tal hecho para así lograr un reconocimiento de vínculo laboral sin fundamento alguno.

j) Si bien es cierto, el demandante alega que ha prestado servicios de naturaleza permanente también es cierto, que el contrato de trabajo a plazo fijo para servicio específico, puede tener una duración que será la que resulte necesaria, ello de conformidad con el art. 63o del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, el cual prescribe que los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquéllos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria". Es más la parte in fine de dicho artículo señala "En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación". En esa perspectiva, también existe una expresa permisón legal que autoriza a mi representada la celebración de contratos laborales por servicio específico que autoriza que su duración sea la que resulte necesaria.

k) En ese panorama, no existe una desnaturalización de la relación laboral a plazo fijo por esta relación laboral (servicio específico) que vincula a el demandante con mi representada, pretender lo contrario es tener una posición totalmente carente de veracidad, ya que la entidad pública que represento siempre se ha vinculado contractualmente con la prestadora del servicio con un respeto por el ordenamiento jurídico vigente, máxime que resulta plenamente

válido que se lleve a cabo la contratación de personal dentro del marco de la contratación laboral sujeta a modalidad

i) Que, por los fundamentos expuestos a través de este proceso el demandante no puede ingresar a la administración pública; disponerlo así, es incurrir en responsabilidad civil, penal y administrativa tanto para el quien dispone como para aquel que lo ejecuta; por ende, el Juez de la causa en sus decisiones no puede ir más allá del petitorio, tal como lo ha previsto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, que resulta aplicable supletoriamente al presente proceso, en observancia del artículo IX del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, es decir no puede emitir una sentencia "extra petitorio"; siendo así, señora Juez deberá desestimar la presente demanda por no estar arreglada a ley.

4.- AUDIENCIA DE CONCILIACION

Con fecha 18 de setiembre del 2018, a horas diez y treinta de la mañana, en la Sala de Audiencias de la Judicatura y con la asistencia de las partes, se dio inicio a la audiencia de conciliación, la Señora Juez invita a las partes a conciliar, dejándose constancia que las partes no han arribado a un acuerdo, por lo que no ha prosperado la conciliación, consecuentemente se pasó a enunciar las pretensiones materia de juicio:

Pretensión principal:

- a) Reconocimiento de vínculo laboral como obrero municipal bajo el régimen del Decreto Legislativo 728.
- b) Permanencia en el trabajo por desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos de trabajo.
- c) Pago de costos del proceso.

5.- AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO: Con fecha 30 de mayo del 2019, a horas nueve de la mañana, en la Sala de Audiencias de la Judicatura, y con la presencia de ambas partes, se llevó a cabo la Audiencia de Juzgamiento, iniciándose dicho acto con la confrontación de posiciones haciéndose constar que las partes sustentaron sus pretensiones y sus fundamentos, acto seguido se da la admisión de medios probatorios, se enumeran los hechos que requieren actuación probatoria, se admiten las pruebas de la parte demandante y demandada, a continuación no habiendo cuestiones probatorias se actúan los medios probatorios, respecto de los documentos admitidos por tratarse de instrumentales que obran en autos se tiene presente su mérito al momento de sentenciar; se oraliza los alegatos finales; finalmente la señora Juez difiere la emisión de su fallo conforme al primer párrafo del artículo 47° de la NLPT.

PARTE CONSIDERATIVA

PRIMERO: LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA Y EL DEBIDO PROCESO.

El Artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú afirma que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. El Debido Proceso implica que el juzgador al resolver la controversia que se suscite lo haga con arreglo a Derecho y en el marco del procedimiento preestablecido aplicando-para ello los principios que inspiran el proceso'. El debido proceso tiene por

función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución. Dando a toda la persona la posibilidad de recurrir a la Justicia para obtener la Tutela Jurisdiccional de los derechos individuales, a través de un procedimiento legal en el que se dé oportunidad razonable y suficiente de ser oído, de ejercer el derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener una Sentencia que decida la causa dentro de un plazo preestablecido en la Ley Procesal?. Asimismo, el Código Procesal Civil en su artículo I precisa Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva “Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”. El derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es inherente a toda persona por el solo hecho de serlo. Constituye la manifestación concreta de por qué la función jurisdiccional es, además de un poder, un deber del Estado, en tanto no puede excusarse de conceder Tutela Jurídica a todo lo que se solicite. Según Gonzales Pérez "... el derecho a la tutela jurisdiccional es el derecho de toda persona a que se le haga justicia, a que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con unas garantías mínimas". La principal garantía establecida por el derecho al debido proceso legal y el acceso de tutela judicial efectiva o eficaz, se grafica en el acceso pleno e irrestricto con las obligaciones que la ley señala taxativamente, a los jueces y tribunales para la determinación del derecho de las personas o de las incertidumbres jurídicas con relevancia jurídica, pues de lo contrario, la negación del acceso a la justicia implica hacer caer al ciudadano en indefensión, y alejarle de las soluciones pacíficas de controversias que la Constitución prevé explícitamente en beneficio de estos y de la comunidad social.

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

Se debe de tener en claro que el artículo 22° de nuestra Constitución, prescribe "El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona", de ello se infiere claramente el reconocimiento del derecho al trabajo con un derecho fundamental, por tanto, de protección constitucional. Igual criterio ha tomado el máximo intérprete de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional Peruano, al referente sobre el aspecto individual del derecho al trabajo, en la STC Exp. N°1124-2001 *manifiesta: "El contenido esencial del derecho constitucional por aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y ser despedido sino por causa justa". Por su parte, la Declaración Universal de derechos Humanos, en el inciso 1 del artículo 23 señala que: "Toda persona tiene derecho a ser libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas) la protección contra el desempleo". En igual sentido tenemos del Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y civiles.*

Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho"

TERCERO: LOS PRINCIPIOS Y FINALIDAD DEL NUEVO PROCESO LABORAL.

Que, de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, aplicable al presente caso; el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales, debiendo el Juez velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos

por la Constitución y la Ley. De otro lado, el artículo 21° del mismo cuerpo normativo señala la oportunidad para ofrecer los medios probatorios (entiéndase a los medios probatorios, como los instrumentos en virtud de los cuales las partes que integran la relación jurídico procesal pretenden acreditar sus afirmaciones con la finalidad de que se les conceda lo peticionado en la demanda, en la contestación de la demanda, en la reconvencción o en la contestación de esta). Asimismo, el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos establece que: la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, siendo su finalidad abstracta lograr la paz social en justicia; siendo ello así, los medios probatorios aportados por las partes deben ser estudiados en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, ninguna prueba puede ser estudiada en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto, dado que solo teniendo una visión integral de los medios probatorios se pueden sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso.

CUARTO: HECHOS QUE REQUIEREN ACTUACION PROBATORIA.

La controversia, en este caso, se circunscribe en principio a dilucidar los hechos que requieren de actuación probatoria en este proceso (p. 205):

- ✓ Determinar si los contratos suscritos entre las partes se han desnaturalizado o no a contratos de trabajo de la actividad privada.
- ✓ Determinar si corresponde ordenar el reconocimiento del vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada.
- ✓ Determinar si corresponde ordenar la permanencia en el trabajo como personal de Serenazgo sujeto al régimen laboral de la actividad privada con todos los derechos inherentes a cada régimen.

5.2.- Contrato de Trabajo:

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

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

los derechos fundamentales del trabajador (a la vida, a la salud, a la dignidad, a la libertad, etc.). La subordinación implica la presencia de tres facultades del empleador, que son:

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

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

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

5.3.- Desnaturalización de los Contratos Civiles.

5.3.1 **Valoración de los Medios Probatorios.** - Sobre el particular, ahora bien, del análisis y compulsas de los medios probatorios obrante en autos, se tiene que:

- ✓ A fojas 14 a 30 obran los "Recibos por Honorarios Electrónico" girados por la parte demandante a la orden del demandado, a partir del 22 de enero del 2015 a Diciembre, del 2015 y de Enero a Mayo del 2016.
- ✓ A fojas 31 a 42 obran las Boletas de Pago emitidas por la demandada a favor del demandante, de los meses de Junio a diciembre del 2016, de Enero a Diciembre del 2017 y de Enero a Mayo del 2018.
- ✓ A fojas 43 a 54 obra el Rol de Servicios del Personal del Área de Serenazgo de los meses de Enero a Junio del 2017 y Enero, Febrero, Abril y Junio del 2018.
- ✓ A fojas 55 a 61 obran las tomas fotográficas en la cual figura la demandante realizando sus labores.
- ✓ A fojas 62 a 75 obran los cheques girado por la demandada Municipalidad a favor de la demandante.
- ✓ A fojas 98 a 109 obra el Contrato Sujeto a Modalidad y sus respectivas adendas, suscrito entre la demandante y la demandada las mismas que han sido celebradas para que desempeñara funciones de Agente de Serenazgo, por el periodo de 24 de mayo al 24 de agosto del 2016, del 25 de agosto al 25 de noviembre del 2016, del 26 de noviembre al 31 de diciembre del 2016, del 01 de enero al 28 de febrero del 2017, del 01 de marzo al 30 de abril del 2017, del 01 de mayo al 31 de mayo del 2017, del 01 de junio al 31 de agosto del 2017, del 01 de setiembre al 31 de diciembre del 2017, del 01 de enero al 31 de marzo del 2018, del 01 de abril al 30 de junio del 2018 y del 01 de julio al 30 de setiembre del 2018.
- ✓ A fojas 116 a 173 obran los comprobantes de Pago, Órdenes de Servicios y Conformidad de Servicio de los meses de Enero, Febrero, Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Setiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del 2015 y de Febrero, Marzo, Abril y Mayo del 2016 emitidas por la demandada.

5.4. Ahora bien, analizado los autos, no se advierte que las partes hayan suscrito un contrato de locación de servicios y teniendo en cuenta que el contrato a plazo indeterminado es aquel

contrato tradicional y ordinario del Derecho del Trabajo que tiene un comienzo determinado, y es el único contrato que no requiere de formalidad alguna, existiendo la presunción de indefinición en la duración del contrato, siendo que mediante esta regla general se determina que el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario; en este último caso, la carga de la prueba recae en el empleador quien puede justificar dicho hecho a través de un acuerdo expreso y por escrito, por lo tanto, debe concluirse en el presente caso que las partes no suscribieron un contrato por escrito, habiéndose configurado, por ende, una relación laboral de naturaleza indeterminada. Aunado a ello, de los medios probatorios presentados por la parte demandante y demandada, se puede observar que existe un contrato sujeto a modalidad obrante a fojas 98 a 99 y sus respectivas adendas al contrato sujeto a modalidad obrante a fojas 100 a 109, que estando a lo señalado líneas arriba queda acreditado que la actor ha laborado para la demandada de manera ininterrumpida, más aún si se corrobora que la demandante percibía una remuneración por el trabajo efectivamente realizado conforme se tiene de los recibos por honorarios electrónicos – fojas 14 a 30-, boletas de pago -fojas 31 a 42, cheques -fojas 62 a 75-, comprobantes de pago -fojas 116 y siguientes-, y conforme así lo indica la cláusula Sexta del Contrato Sujeto a Modalidad obrante a fojas 98 a 99, se encontraba subordinada por su empleadora al tener una jornada laboral diaria de ocho (8) horas conforme se puede observar de la cláusula quinta del mencionado contrato, por lo que la demandada claramente vulneraba los derechos laborales de la demandante por cuanto los contratos (verbal y de trabajo) ya se habían desnaturalizado; debiéndose tener en cuenta de los Recibos por Honorarios Electrónicos obrante a fojas 14 al 30 y de los comprobantes de Pago, Ordenes de Servicios y Conformidad de Servicio obrante a fojas 116 a 173, se advierte que la labor que realizaba la parte demandante era la misma Obrero - Serenazgo -, y cuando laboro con contrato sujeto a modalidad también realizó labores de Obrero - Serenazgo -; máxime si de acuerdo al artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos, y siendo que la demandada no ha negado que la actora haya prestado servicios, lo afirmado por este debe ser considerado como admitido", de lo que se presume que la actora presto servicios para la demandada desde el 22 de enero del 2015, con lo que se encuentra acreditado la desnaturalización de los contratos (verbal y de. trabajo) que mantenían las partes.

En consecuencia, atendiendo a lo antes expuesto y atendiendo a lo establecido por el artículo 4o del Decreto Supremo N° 003-97-TR se concluye que entre las partes existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, por cuanto la demandante tenía la condición de subordinado, era remunerado y su trabajo era de manera personal.

Por tal razón, en aplicación al principio de primacía de la realidad, por “constituir un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política [...], que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22°); y además como un objeto de atención prioritaria del Estado (artículo 23o) y que delimita que el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad”¹. **En consecuencia**, se debe tener por reconocimiento del vínculo laboral por

¹ Cas. N° 967-2004-Piura, Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, 8 may. 2006, en: *El Peruano*, Lima, 5 ene 2007.

desnaturalización de los contratos (verbal y trabajo), por lo expuesto la demanda debe ser amparada en este extremo; asimismo estando a que se encuentra reconocido la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, debe ordenarse también que la demandante deba ser incluido en la planilla de remuneraciones como trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, con contrato de trabajo a tiempo indeterminado.

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

El artículo 12° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo² dispone la prevalencia de la oralidad en el nuevo esquema laboral, coligiéndose que parte del debido proceso y derecho de defensa consiste en el cumplimiento estricto de normas procedimentales que permitan a las partes debatir sus posiciones en igualdad de condiciones, además de sustentar en forma oral, los medios probatorios que fueran aportados en las etapas procesales correspondientes, es decir, la decisión final que adopte el juzgador se deberá a lo expresado por las partes en las audiencias correspondientes, y que dichos alegatos se encuentren debidamente acreditados por el caudal probatorio aportado por las partes, pudiendo ser, incluso, documental.

Con relación al pago de los costos del proceso la demandada, el artículo 14 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo instituye que “La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar” en tanto que su Séptima Disposición Complementaria es clara al establecer que “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”.

Justamente el artículo 412 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral al fijar que “El reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración” reputa que la condena recae automáticamente en el vencido en juicio salvo exoneración motivada y adecuadamente justificada. En este proceso se ha constatado objetivamente la vulneración de los derechos invocados por la demandante y por ende la conducta lesiva de la emplazada que justifica la petición de tutela judicial efectiva para acceder a la restitución de su derecho conculcado, situación que, en el presente caso, le generó costos para accionar el presente proceso los cuales en aplicación de la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo deben ser asumidos por la entidad pública emplazada, a modo de condena por su accionar lesivo.

² Artículo 12.- Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias 12.1 En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo. 12.2 La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición. Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas.

PRONUNCIAMIENTO

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

SE RESUELVE:

1. **DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta por X contra Z, sobre RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTROS.**
2. **En consecuencia, RECONOCER la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, ORDENANDO** incluir a la demandante en la planilla de remuneraciones, como trabajadora sujeta al régimen laboral de la actividad privada, con contrato de trabajo a tiempo indeterminado.
3. **CON COSTOS**
NOTIFIQUESE de acuerdo a Ley.

SENTENCIA DE VISTA

Resolución Número: 09

Huánuco, cuatro de octubre

del año dos mil diecinueve.

VISTOS: En Audiencia Pública, en la fecha programada, y luego de producida la votación con arreglo a ley se emite la siguiente sentencia:

I. ASUNTO:

Viene en grado de apelación: La Sentencia No 124-2019, contenida en la Resolución N° 06 (seis) de fecha 04 de junio del 2019, obrante en autos de fojas 207 al 223, en el extremo que resuelve:

1. **DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta por X contra Z, sobre RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTROS.**
2. En consecuencia **RECONOCER** la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, **ORDENANDO** incluir a la demandante en la planilla de remuneraciones como trabajadora sujeta al régimen laboral de la actividad privada, con contrato de trabajo a tiempo indeterminado.
3. **CON COSTOS.**

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:

A.A.C.R, en su calidad de Procuradora Pública Municipal Z, mediante escrito de fojas 226 al 229, interpone recurso de apelación contra la citada sentencia, a fin de que sea revocada fundamentando principalmente los siguientes:

(i) Que, el A quo equivocadamente ampara la pretensión del recurrente dentro de los alcances del Decreto Legislativo N°728, posición errada por cuanto el demandante no ha acreditado en autos que haya ingresado a la Administración Pública - Municipalidad de Huánuco- mediante concurso público y abierto para ocupar una plaza presupuestada vacante de duración indeterminada, y conforme lo ha establecido el Tribunal Constitucional en la

sentencia vinculante no procede ordenarse la reposición de los trabajadores del sector público que no hayan obtenido una plaza en virtud de un concurso público de mérito.

(ii) Que, la sentencia no está cumpliendo con la motivación correspondiente para haber llegado a la conclusión, de acuerdo a ley.

III. CONSIDERANDO:

1. 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, de conformidad a lo previsto en el artículo 364o del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente; disposición acorde con el principio de doble instancia normado en el artículo X del Título Preliminar del acotado Código adjetivo, así como con el principio de la instancia plural acogido por el inciso 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado. Es decir, por apelación - como señala Hernando Devis Echandía³ se entiende el recurso ante el Superior para que revise la providencia (resolución) del inferior y corrija sus errores, pues “el tribunal (el superior] de apelación extiende su examen a los hechos y al derecho, actuando respecto de ellos con plena jurisdicción”⁴.
2. El Juez Superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el Juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo “TANTUM APPELLATUM, QUANTUM DEVOLUTUM”, en virtud del cual el Colegiado solamente puede conocer mediante apelación los agravios, errores de hecho y derecho, así como al sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto las partes, de lo que nace su obligación de resolver todos y cada uno de los extremos impugnados.
3. Pues bien, en el caso de autos, se plantea un proceso laboral, que se concreta en un conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación laboral, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, imparte justicia laboral; entendiéndose por proceso laboral el concebido para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente”⁵, como un conjunto de actos procesales, que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto así que, el nuevo modelo procesal de trabajo instaurado. en el Peri los artículos III del Título Preliminar y 12° inciso 1) de la Nueva Ley Trabajo, que el papel del juez en este nuevo proceso es preponderantes porque dirige e impulsa el proceso, sino porque incluso la misma no facultades de interrogar a las partes, abogados y terceros en cualquiera sin embargo, el juez para poder ejercitar sus funciones en una determinada; debe ser extraño del todo a los intereses que en ella se discuten, una garantía de su imparcialidad en la causa y, más todavía una prestigio frente a las partes, por ello no basta con el juez, que en su siente capaz de ejercer su oficio, es necesario que no exista ni siquiera que los motivos personales puedan influir sobre su ánimo en la administra justicia; sin dejar de lado que, quien protege al trabajador es la que es el proceso el que iguala con finalidad

³ *Teoría General del Proceso, Tomo II, Editorial Universidad, Buenos Aires, p. 637..*

² *ALSINA Hugo, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, Buenos Aires. pp. 208-209*

⁵ *DIÉGUEZ, Gonzalo, Lecciones de Derecho del Trabajo, 4ta, Edición, Marcial Pons, Madrid. 1995. p. 635*

tuitiva, no el magistrado ser imparcial y ajustar su conducta y su criterio a la verdad y a la justicia

4. Teniendo en cuenta la labor desempeñada por la demandante admitida por la demandada tanto en su contestación de demanda que ha sido escrito de apelación, como Personal de Serenazgo de la Municipalidad de Huánuco, con un periodo ininterrumpido desde el 22 de enero de la fecha; podemos determinar que se trata de una labor de carácter ya que una entidad como un municipio, órgano de gobierno local. requerir de la presencia de personal de seguridad en las labores, como una prestación importante y necesaria para la comunidad.

5. Al respecto, el Tribunal Constitucional (TC) ha emitido de modo uniforme diversas sentencias, que es menester recordar, puesto que los Jueces interpretan y aplican las leyes y toda norma con rango de ley y los respectivos según los preceptos y principios constitucionales.co interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones die Tribunal Constitucional en todo tipo de procesos, bajo responsa dispone la primera disposición final de la Ley Orgánica del Tribunal Ley 28301, y artículo VI del Título Preliminar, párrafo final, del Constitucional. Cabe recordar que el TC ha establecido que las vigilante, ayudante de riego de parques, choferes, guardia, serenazgo, que un trabajador presta a una Municipalidad, correspondiente realiza un obrero, según las sentencias recaídas en los expedientes 2007-PA/TC, 2237-2008-PASTC, 01715-2010-PATC, 03334-2010-P 2010-PA/TC y 03918-2011-PA/TC.

6. Entre las principales sentencias (STC), en las que el supremo guardián de la Constitución establece criterios de interpretación, so y régimen laboral de un trabajador de serenazgo, y que éste Colegia es la siguiente:

EXP. N°02168-2013-PA/TC

SANTA

MANUEL INOCENTE

VIVAR ROMERO

En Lima, a los 3 días del mes de marzo de 2014 Respecto a la naturaleza de las labores que desarrolló el recurrente, este Colegiado estima que no pueden considerarse eventuales, toda vez que, como lo ha establecido en reiterada y uniforme jurisprudencia, la labor del personal de seguridad ciudadana constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades, por lo que no se justifica que se prescinda de la prestación de sus servicios, dado que, como es evidente, no se puede prescindir del servicio de seguridad ciudadana porque, como ya se dijo, este obedece a una necesidad permanente que debe ser satisfecha por todo gobierno local.

3.3.7 Por otro lado, el que no se haya comprendido al personal de seguridad ciudadana en los documentos de gestión institucional, pese a que desarrolla labores de naturaleza permanente, es una omisión que, evidentemente, es de responsabilidad de la administración municipal y no del trabajador, por lo que tampoco puede servir de justificación para despedirlo.

3.3.8 Se concluye, entonces, que la Resolución de Alcaldía N.º 032-2011 MPP-C-A fue expedida desconociendo la condición de obrero permanente del actor. Por tanto, dado que se ha establecido que el demandante tenía en realidad un contrato de trabajo de duración indeterminada, solamente podía ser despedido por causa de su conducta o su desempeño

laboral, lo que no ha sucedido en el presente caso, razón por la cual ha sido víctima de un despido arbitrario, vulneratorio de su derecho al trabajo; por consiguiente, debe estimarse la demanda.

3.3.9 Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido incausado, violatorio del derecho constitucional al trabajo, reconocido en el artículo 22° de la Constitución.

7. Asimismo, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N 802-2015 de fecha 19 de enero del 2016, ha señalado "(...)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, de seguridad ciudadana en el patrullaje preventivo y disuasivo de serenazgo en la Municipalidad de San Isidro, no puede ser catalogado como labor de un empleado, toda vez que la naturaleza de dichas funciones nos remite en los hechos a labores de campo, de sereno, vigilancia, de seguridad(...)". Siendo así, el régimen laboral que le corresponde al demandante es el de la actividad privada, por ser el régimen laboral de los obreros municipales.

8. Sobre el principio de laboralidad, debemos de observar los criterios establecidos en la Cas. Lab. N° 14440-2013 LÍMA4, a saber:

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

Reiterado en la Cas. Laboral Nro.7769-2013-Junin(véase página www.pj.gob.pe)La Presunción de Laboralidad implica una nueva distribución de la carga probatoria introducida por la Nueva Ley Procesal de Trabajo, consistente en que ante la acreditación, por la parte demandante, de la existencia de una prestación personal de servicios, corresponde al juzgador presumir que los otros elementos que configuran una relación laboral también se encuentran presentes (subordinación y remuneración), debiendo calificar la relación existente entre las partes como una de índole laboral y sujeta a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, en el que la parte demandada acredite la autonomía de la prestación de servicios.

9. *En cuanto al régimen laboral de los trabajadores de las Municipalidades, el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades señala que: "Los funcionarios y empleados de las Municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoseles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen" (negrilla es agregado). Conforme al precitado artículo los trabajadores de las Municipalidades cuando, son funcionarios y empleados se encuentran sujetos al régimen laboral aplicable a la administración pública; en tanto, cuando son obreros, están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.*

10. En el caso de autos resulta de aplicación lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728) cuyo tenor indica: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"; siendo así, es necesario

establecer si en el presente caso, concurren los elementos de un contrato de trabajo, estos es, prestación personal del servicio, remuneración y subordinación hacia el empleador, para determinar si se han desnaturalizado Vos contratos civiles suscritos entre ambas partes procesales.

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

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

Que, habiendo determinado que el periodo a tomar en cuenta para resolver la presente litis es del 22 de enero del 2015 a la fecha, valoramos como medio probatorio respecto a la prestación personal del servicio, los Recibos por Honorarios Electrónicos, las Boletas de Pago de fojas 14 al 42, los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad y sus adendas de fojas 98 al 109, los Comprobantes de Pago, Ordenes de Servicios y Conformidad de Servicios de fojas 116 al 173, documentos con los cuales se acredita que la demandante trabajo para la demandada como personal de Serenazgo de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Provincial de Huánuco; en consecuencia, se acredita la prestación personal que la demandante prestaba para la demandada, ello a razón que el trabajo lo realizaba de manera personal, por la misma naturaleza de la labor.

Respecto de la remuneración: Sobre este elemento, sostenemos que la accionante ha acreditado su existencia, puesto que percibía una remuneración por el trabajo efectivamente realizado conforme lo indican los Recibos por Honorarios Electrónicos, las Boletas de Pago de fojas 14 al 42, y los Comprobantes de Pago, Ordenes de Servicios y Conformidad de Servicios de fojas 116 al 173, respectivamente. Por tanto, dicho pago acredita que la demandante recibía una remuneración mensual por parte de la demandada. Esta contraprestación es el derecho que tiene todo trabajador por haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador, y en el presente caso se verifica que la demandante recibía esta remuneración por la labor que desempeñaba como personal de Serenazgo, para la entidad demandada.

Respecto de la subordinación.- El artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97TR, sobre este elemento señala: “Por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para norma reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo de trabajador (...)”.

Que, conforme a las cláusulas establecidas en los diversos contratos suscritos por la demandante con la entidad demandada de fojas 98 al 109, se indica entre sus obligaciones: "**el Trabajador admite conocer y cumplir a cabalidad durante su permanencia en esta institución, sometiéndose además al cumplimiento estricto de las funciones y responsabilidades para los cuales ha sido contratado, bajo las directivas que emanen de la institución, así como la de sus jefes superiores...** ", debiendo tenerse en cuenta las funciones que desempeñó, esto es labores de **Personal de Serenazgo**, hecho que no ha sido negado por la demandada, se evidencia que la subordinación estaba ligada a las funciones que desempeño la demandante para la demandada, todo ello representa el ejercicio del uis variandi facultad directriz normativa u organizativa) mediante el cual el empleados establece lineamientos generales y particulares sobre la forma como se debe ejecutar la prestación de servicio. Siendo así, se evidencia el poder de dirección que tenía la Municipalidad Provincial

de Huánuco hacia la demandante, con lo que se tiene por existente la relación de subordinación entre el empleador hacia el trabajador.

De lo antes expuesto, además de, este Colegiado estima que se ha acreditado que la demandante, prestaba servicios como Personal de Serenazgo para la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, de la entidad municipal demandada. En consecuencia, resulta clara la desnaturalización de los contratos civiles (verbales) y el contrato de trabajo a plazo fijo, pues en la realidad la recurrente se encontraba adscrita a la estructura jerárquica de la demandada Municipalidad Provincial de Huánuco y su relación, por aplicación del principio de primicia de la realidad, descrito en fundamentos precedentes, debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado.”

12. Por estas razones al haberse determinado la concurrencia de los elementos de un *contrato de trabajo* es aplicable el principio de primacía de la realidad, y que según Neves Mujica⁶, implica que: *"ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre los sujetos que dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto, sobre aquello. (...) la forma cede ante los hechos, los cuales determinan la naturaleza jurídica de la situación producida, como ocurre cuando se reconoce la existencia de relación laboral al concurrir los elementos tipificantes del contrato de trabajo, al margen de que la formalidad pueda presentar un contrato civil, normalmente de locación de servicios". La Casación Laboral Nro.4055-2013-La Libertad ha señalado: "Si por aplicación del principio de primacía de realidad se comprueba que en la ejecución del contrato de prestación de los servicios se ha desarrollado, concurriendo los elementos esenciales del contrato de trabajo somos la prestación personal, remuneración y subordinación debe concluirse por la naturaleza de la relación laboral.*

13. En ese mismo orden de ideas, el Tribunal Constitucional en sus sentencias

(03710-2005-PAXTC, 1869-2004-PAITC y 1944-2002-AA/TC) con relación a este principio a manifestado que: "(...) es un elemento implícito de nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito de este principio en caso de discordancia entre lo que sucede en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, lo que sucede en el terreno de los hechos

14. El artículo 22° de la Constitución Política del Perú, establece: "El trabajo es un

deber y derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona". Por su parte, el inciso del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, prescribe. "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". En ese mismo orden de ideas, el numeral 1 del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económico, Sociales y Culturales, señala: "Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derechos a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho". En tal sentido, el derecho al trabajo también engloba la protección al trabajador de que la suscripción de sus contratos se realice sin fraude, es decir, sin desnaturalizar sus contratos

15. Por otro lado, se debe tener en cuenta que la legislación vigente se encuentra regido por principios, uno de los cuales, como guía rectora, es el llamado principio de preferencia de la contratación indefinida, que se encuentra plasmado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N, 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, al señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado,

⁶⁶ Obra "Introducción al Derecho Laboral" Fondo PUCP, Reimpresión 2007, pág. 32

principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 cuyo artículo 23.2 establece que acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, otro principio que también iluminan el derecho del trabajo es el Principio de Continuidad, que en términos de Américo Pla' Rodríguez "Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantáneo de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga." (sic). Más adelante y en cuanto a los alcances de este principio señala que "...Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada." (sic). (Los Principios del Derecho del Trabajo", Depalma Bs. As. 1998, págs. 215 y 230); asimismo, el Principio de Progresividad, que en términos de Omar Toledo Toribio, "Siguiendo a Barbagelata, en lo que se refiere a la dimensión que hemos denominado positiva la progresividad de las normas sobre derechos humanos puede ser interpretada en dos sentidos: "En un primer sentido la expresión se refiere al gradualismo admitido por varios instrumentos internacionales y textos constitucionales para la puesta en aplicación de las medidas adecuadas, como admitía el artículo 427 del Tratado de Versalles... y ...en un segundo sentido la progresividad puede ser entendida como una característica de los derechos humanos fundamentales, perfectamente aplicable a los laborales. 'Se sostiene a ese respecto, que el orden público internacional tiene una vocación de desarrollo progresivo en el sentido de mayor extensión y protección de los derechos sociales' (Mohamed Bedjanui "Por una carta mundial de trabajo humano de la justicia social y finalmente el Principio de no Regresividad o Irreversibilidad, que en términos de Omar Toledo Toribio, "Un complemento de principio de progresividad es la irreversibilidad, o sea, la imposibilidad de que se reduzca la protección ya acordada, lo cual está reconocido para todos los derechos humanos en el PIDCP y en el PIDESC (art. 4 de ambos)... Este principio vendría ser, además, una consecuencia del criterio de conservación o no derogación del régimen más favorable para el trabajador, el cual puede reputarse un principio a regla general en el ámbito del derecho del trabajo, desde que ha sido consagrado en el inciso go del art. 19 de la Constitución de la OIT, y aceptado universalmente". De esta forma constituiría afectación de este principio la expedición de alguna medida legislativa tendiente a retrotraer o menoscabar un derecho ya reconocido o desmejorar una situación jurídica favorable al trabajador pues se estaría afectando derechos fundamentales ya que, como el profesor citado sentencia "la aplicación de este principio en el ámbito del derecho laboral resulta indiscutible pues los derechos laborales constituyen derechos fundamentales". La Constitución Política del Perú hace referencia a la progresividad de los derechos sociales en su artículo 10 cuando establece que El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida", lo cual esencialmente implica que en el ámbito de la seguridad social se debe avanzar gradualmente hacia mejores' condiciones con el objeto de lograr la elevación de la calidad de vida de las personas. Sin embargo, y más allá de esta referencia este principio resulta de plena de aplicación en nuestro medio por la previsión contemplada en el Cuarta Disposición Final y Transitoria de nuestra Carta Política según la cual las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú. (...) De otro lado, teniendo en cuenta que el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales tiene su base y sustento en el principio protector creemos pertinente citar el primer párrafo del artículo 23 de la misma Constitución que establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan y especialmente el tercer párrafo que

sentencia que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

16. Que, estando a lo expuesto, y advirtiéndose de autos que el vínculo laboral por el cual la demandante realizaba labores a favor de la demandada se ha desnaturalizado, pasando a entenderse como contrato de naturaleza laboral con carácter indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, régimen laboral privado. En tal sentido, y conforme al artículo 3o del Decreto Supremo No 001-98-TR, corresponde que la Municipalidad Provincial de Huánuco registre en planillas al demandante considerando que el inicio de la relación laboral se inició a partir del 22 de enero del 2015; es más la parte demandada no ha aportado medio de prueba alguna que desvirtúen los hechos y medios probatorios ofrecidos en la etapa postulatoria por la demandante.

17. Que, la entidad demandada denuncia como agravio, que el A quo equivocadamente ampara la pretensión del recurrente dentro de los alcances del Decreto Legislativo N°728, posición errada por cuanto el demandante no ha acreditado en autos que haya ingresado a la Administración Pública mediante concurso público y abierto para ocupar una plaza presupuestada vacante de duración indeterminada, asimismo no se ha demostrado la arbitrariedad del despido, y conforme lo ha establecido el Tribunal Constitucional en la, sentencia vinculante no procede ordenarse la reposición de los trabajadores del sector publico que no hayan obtenido una plaza en virtud de un concurso público de mérito.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en el Expediente No 06681-2013-PA/TC caso Cruz LLanos, ha señalado que el caso Huatuco no es aplicable para Obreros Municipales, asimismo, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en la Casación Laboral No12475-2014-Moquegua, concluyó que el llamado Precedente Huatuco no puede ser aplicado entre otros casos, a los obreros municipales.

18. Y finalmente, en cuanto a que, la sentencia no está cumpliendo con la motivación escrita, al respecto se advierte de los considerandos 5.2 al 5.4, de la recurrida, se encuentran las razones y la motivación que sustentan el fallo, por lo cual este Colegiado considera que la sentencia recurrida no adolece de falta de motivación, pues se advierte de los considerandos citados que ha expresado en ella claramente las razones con las cuales ha estimado la demanda.

Asimismo este Colegiado considera que de las pruebas aportadas en el proceso, y a la jurisprudencia invocada, conforme se ha desarrollado en los considerandos quinto, sexto, sétimo, octavo, noveno, decimo, y once, de la presente resolución, se ha acreditado la desnaturalización de los contratos de servicios diversos, pues en la realidad la demandante se encontraba adscrita a la estructura jerárquica de la demandada Municipalidad Provincial de Huánuco y su relación, por aplicación del principio de primacía de la realidad, descrito en fundamentos precedentes, debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado. A mayor abundamiento de lo expuesto, debe de tenerse en consideración que tanto las labores de "SERENAZGO" como el de "PERSONAL DE LIMPIEZA" no son temporales sino permanentes en el tiempo en tanto forman parte principal e imprescindible del objeto social de la empleadora, tal y conforme lo ha precisado el Tribunal Constitucional STC No 00603-2009-PA/TC al precisar: 6 Este Colegiado considera que la labor de obrero de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo por ser una de las funciones principales de las municipalidades, criterio que ha sido reiterado en las STC 1576-2008-PA y

3477-2008-PA, por lo que el demandante no podía ser contratado bajo ningún tipo de contrato temporal, sino por contrato laboral a plazo indeterminado desde el inicio de la relación".⁷

Por lo que los agravios de la parte apelante obedecen más argumentos genéricos de defensa sin haber podido demostrar agravio alguno a su derecho, por lo tanto deben ser desestimados.

19. Por lo que estando a los considerandos expuestos, este Colegiado considera que la sentencia venida en grado debe confirmarse, con los argumentos vertidos por este Colegiado en la presente resolución, pues para determinar la condición de trabajador a plazo indeterminado del demandante, ha adoptado como fundamento de su decisión la valoración de los medios probatorios obrantes en autos, además de la jurisprudencia aplicable para el caso concreto, con lo cual se ha podido acreditar la relación laboral existente entre el demandante y la entidad demandada, advirtiéndose que la contratación del demandante se encontraba desnaturalizada, y por lo tanto tenía la condición de trabajador a plazo indeterminado de acuerdo con el régimen laboral de la actividad privada regulado además por la ley Orgánica de Municipalidades, por lo que, al haberse acreditado la desnaturalización de su contrato de trabajo y convertido en un Contrato de Trabajo a plazo indeterminado, resulta amparable la pretensión de reconocimiento de vínculo laboral del demandante.

20. Finalmente, este Colegiado considera conveniente señalar que los jueces no sólo debemos limitarnos a resolver el caso concreto sino también identificar los problemas que originan estos conflictos, que terminan judicializándose y generando carga procesal excesiva al Poder Judicial, además de contingencias económicas para el Estado, siendo que en estos casos advertimos que las políticas de contratación laboral de las entidades demandadas violentan la Constitución y la Ley, por lo que en virtud de que los jueces de la justicia ordinaria somos los primeros guardianes de la vigencia plena de la Constitución Política y los derechos fundamentales allí consagrados, es por ello que, este Colegiado considera que en casos similares al presente caso se ordenará oficiar y remitir copias de la sentencia a la Contraloría General de la República- Sede Huánuco, para que actúe de acuerdo a sus facultades con la finalidad de corregir la fuente del conflicto que genera este tipos de litigios en dialogo a través de nuestras resoluciones con las autoridades causantes de ello y también con aquéllas llamadas a colaborar en superar esta política de contratación que atenta contra la meritocracia, la buena marcha de la administración pública y genera daños económicos al Estado.

En ese orden de ideas debemos señalar que el Tribunal Constitucional, ya había advertido de dicha situación y así en el considerando 19 y 20 de la sentencia en el caso Huatuco señaló lo siguiente:

EXP. N°05057-2013-PAITC JUNIN

ROSALÍA BEATRIZ HUATUCO HUATUCO

\$7. Responsabilidad funcional en los supuestos que se detecte la desnaturalización del contrato temporal (laboral o civil) en la Administración Pública

19. Debe enfatizarse que las disposiciones constitucionales que regulan el régimen específico de los funcionarios y servidores públicos, así como el respeto de los derechos de los

⁷ STC No 00603-2009-PA/TC: Este Colegiado considera que la labor de obrero de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo por ser una de las funciones principales de las municipalidades, criterio que ha sido reiterado en las STC 1576-2008-PA y 3477-2008-PA, por lo que el demandante no podía ser contratado bajo ningún tipo de contrato temporal, sino por contrato laboral a plazo indeterminado desde el inicio de la relación".

trabajadores, deben ser escrupulosamente observados y cumplidos por los respectivos funcionarios y servidores que están encargados y son responsables de la contratación de personal en cada, entidad del Estado, pues de lo contrario deberá imponérseles las sanciones administrativas, civiles y/o penales a que hubiere lugar, teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en el artículo 243.º de la Ley N.º 27444.

20. Por tal motivo, las entidades estatales deberán imponer las sanciones que correspondan a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan las formalidades señaladas en la Constitución, la ley y la presente sentencia, así como las disposiciones internas que cada entidad exige para la contratación del personal en el ámbito de la administración pública. A fin de determinar quiénes fueron los responsables de la contratación del personal que labora o presta servicios, se tendrá en cuenta, entre otros aspectos y documentos, el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Reglamento Interno y demás normas internas pertinentes de cada entidad.

En efecto, con la finalidad de que se apliquen las sanciones que correspondan, la máxima autoridad de la institución deberá determinar quién o quienes tuvieron responsabilidad en la elaboración del contrato temporal que fue declarado desnaturalizado en un proceso judicial, para lo cual recurrirán a sus propios documentos internos y de gestión, luego de ello se procederá a proporcionar dicha información a conocimiento de la Oficina de Control Interno de la institución a fin de que se efectúen las investigaciones del caso, se lleve a cabo el procedimiento administrativo disciplinario del personal que incumplió las normas que regulan los requisitos para la contratación del personal en la administración pública, y se establezcan las sanciones pertinentes conforme a lo dispuesto en los artículos 46º y 47º Ley No 27785, Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica, incorporados por la Ley N.º 29622, que modifica y amplía las facultades en el proceso para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional. Una vez determinadas las respectivas responsabilidades, las sanciones que se impongan deberán ser consignadas en el Registro de Sanciones de Destitución y Despido (RSDD), artículo 50.º de la mencionada Ley N.º 27785.

El jefe de la Oficina de Administración de cada entidad, o quien haga sus veces, es el funcionario responsable de la inscripción en el Registro de Sanciones de Destitución y de Despido (RSDD).

En efecto, en el presente caso la entidad demandada, a través de su Procuraduría Pública debe conocer los reiterados pronunciamientos jurisdiccional, la Corte Suprema y de los Órganos Jurisdiccionales de esta Corte Superior de Justicia sobre el régimen laboral de los obreros municipales y la naturaleza de sus labores permanentes, y asimismo su Oficina de Asesoría Legal debe en cumplimiento de sus funciones informar al Titular de la entidad sobre la modalidad de contratación de los obreros municipales, más aun si existe la Ley N° 30889 publicada en el diario oficial El Peruano el 22 de diciembre del 2018, donde se determina que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y además asesorar adecuadamente sobre la modalidad de contratación legítima en los casos de obreros responsables de la contratación de la trabajadora obrera (demandante), recurrieron primero a contratos civiles (verbales) desde un inicio, cuando es conocido en la jurisprudencia que para un trabajo subordinado no cabe contratación civil, y posteriormente mediante contratos sujetos a modalidad a plazo fijo, cuando también es conocido por la jurisprudencia que el trabajo de los obreros municipales por su naturaleza son permanentes y deben ser contratados como trabajadores a plazo indeterminado, pese a ello en el presente caso incurrieron en modalidades de contrataciones indebidas, aun cuando contaban con una oficina de asesoría legal a la cual

podieron recurrir para evitar tal afectación al erario público, pues, ahora la demandante podría pedir indemnizaciones y reintegros de derechos laborales omitidos durante el tiempo que estuvo laborando y lo que le corresponda a partir de su reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, con los consiguientes costos para el Estado.

Motivo por el cual, en el presente caso se ordena oficiar y remitir copias de la presente sentencia, a la Contraloría General de la República sede Huánuco, para que actúe de acuerdo a sus facultades.

DECISIÓN:

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

CONFIRMARON: La Sentencia No124-2019, contenida en la Resolución No 06 (seis) de fecha 04 de junio del 2019, obrante en autos de fojas 207 al 223, en el extremo que resuelve:

1. **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **X** contra **Z**, sobre **RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTROS**.
2. En consecuencia **RECONOCER** la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, **ORDENANDO** incluir a la demandante en la planilla de remuneraciones como trabajadora sujeta al régimen laboral de la actividad privada, con contrato de trabajo a tiempo indeterminado.

3. CON COSTOS.

ORDENARON: OFICIAR y REMITIR copias de la presente sentencia, a la Contraloría General de la República sede Huánuco, para que actúe de acuerdo a sus facultades, e informar al Juzgado de origen sobre el resultado del examen que realice en la entidad demandada, bajo apercibimiento de remitirse copias a la Fiscalía por el supuesto delito de omisión de funciones contra los que resulten responsables. Dicho juzgado informará también a esta Sala sobre dicho cumplimiento, bajo apercibimiento de remitirse copias a la ODECMA, si fuera el caso de desacato a esta orden.

ANEXO N° 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Objeto de Estudio	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
Determinar las características del proceso laboral respecto a la desnaturalización de contrato en el expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.	En las etapas procesales, establecidos en el presente expediente, SÍ se CUMPLE los establecidos en la norma procesal.	De la revisión de los autos y sentencias, contenidas en el proceso en estudio, se ha cumplido la aplicación de la claridad de las resoluciones.	Los principios procesales aplicados en la presente investigación, se evidencia que se ha cumplido con la aplicación del debido proceso.	De la revisión de los hechos en concordancia con los medios probatorios admitidos y valorados, estos fueron pertinentes	Los hechos ventilados en la presente investigación, fueron calificados jurídicamente, por lo que fueron idóneos para el proceso en estudio.

ANEXO N° 3

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: Caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato; expediente N°01092-2018-0-1201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Huánuco- 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, cumpro 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.*



Huánuco, noviembre de 2020

Elvis Edison Lorenzo Abad
Código de estudiante: 4806171192
DNI N°41619442

