



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA  
POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO SOBRE  
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO EN EL  
EXPEDIENTE N° 1834-2018-0-2402-JR-LA-02, DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI – PUCALLPA, 2019**

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

**AUTOR**

**MARTEL SANCHEZ JUAN CARLOS**

**ORCID:0000-0003-0787-1661**

**ASESOR**

**VASQUEZ LEIVA ELVIS SALATIEL**

**ORCID: 0000 0003 4653 6479**

**PUCALLPA – PERU**

**2020**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Martel Sánchez Juan Carlos

ORCID:0000-0003-0787-1661

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote,

Estudiante de Pregrado Pucallpa- Perú

### **ASESOR**

Vásquez Leiva Elvis Salatiel

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho

y Ciencia Política

Pucallpa- Perú

### **JURADO**

Robalino Cárdenas Sissy Karen

ORCID: 0000 0002 5365 5313

Pérez Lora Lourdes Paola

ORCID: 0000 0002 7097 5925

Condori Sánchez Anthony Martín

ORCID: 0000 0001 6565 1910

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

.....  
Mgtr. Pérez Lora, Lourdes Paola  
MIEMBRO

.....  
Mgtr. Condori Sánchez, Anthony Martín  
MIEMBRO

.....  
Mgtr. Robalino Cárdenas, Sissy Karen  
PRESIDENTE

.....  
Dr. Vásquez Leiva Elvis Salatiel  
ASESOR

## AGRADECIMIENTO

A Dios por dame vida y haberme permitido lograr mis metas, de la misma manera dedico este trabajo a mis padres y a la Universidad Los Ángeles de Chimbote por darme la oportunidad de alcanzar una sólida formación en el camino de buenos sentimientos, hábitos y valores.

## DEDICATORIA

A mis padres por haberme apoyado de manera constante, por su optimismo y sus palabras permanentes de aliento, por los valores, la perseverancia, que me han inculcado siempre, por la fuerza de aliento para salir adelante.

## RESUMEN

La investigación relacionada al tema laboral y su amparo normativo, tuvo como problema general: ¿Cuáles son las características del proceso de Desnaturalización de Contrato en el Expediente N° 1834-2018-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019?, asimismo la investigación tiene como objetivo general determinar las características del proceso de Desnaturalización de Contrato en el Expediente citado. Investigación de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental. La unidad de análisis fue un expediente judicial expedido por el Poder Judicial, el mismo que se seleccionó como muestra a fin de recolectar datos que se utilizaron técnicas de observación y además analizar los contenidos, y el instrumento de guía de observación. Asimismo, los resultados mostraron que sí hubo un adecuado cumplimiento de plazos, además que los medios probatorios han sido pertinentes en su actuación, las resoluciones finales, sentencias claras en toda su extensión, la calificación del tipo civil acorde a la normativa, por lo que se concluye que, los plazos se han cumplido, los medios pertinentes para probar el proceso, la claridad de las sentencias contundentes.

Palabras clave: características, desnaturalización, Contrato.

## ABSTRACT

The research related to the labor issue and its regulatory protection, had as a general problem: What are the characteristics of the Contract Denaturation process in File No. 1834-2018-0-2402-JR-LA-02, of the Judicial District of Ucayali, 2019? Likewise, the general objective of the investigation is to determine the characteristics of the Contract Denaturation process in the aforementioned File. Type research, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental design. The unit of analysis was a judicial file issued by the Judiciary, which was selected as a sample in order to collect data that used observation techniques and also analyze the contents, and the observation guide instrument. Likewise, the results showed that there was adequate compliance with deadlines, in addition that the evidentiary means have been relevant in their performance, the final resolutions, clear sentences in their entirety, the qualification of the civil type according to the regulations, so that It is concluded that the deadlines have been met, the relevant means to prove the process, the clarity of the conclusive sentences.

Keywords: characteristics, denaturation, Contract.

## CONTENIDO

TITULO DE LA TESIS.....	ii
EQUIPO DE TRABAJO.....	iii
FIRMA DE JURADO Y ASESOR.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
CONTENIDO.....	vii
INDICE DE CUADROS Y FIGURAS	ix
I INTRODUCCION.....	1
II REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	5
2.1 Antecedentes.....	5
2.2 Bases teóricas.....	13
2.2.1 Bases teóricas procesales .....	13
2.2.2 Los conflictos jurídicos laborales.....	13
2.2.3 Bases teóricas sustantivas .....	20
2.2.4 Elementos sustanciales del contrato laboral.....	21
2.2.5 Compensación de tiempo de servicio.....	24
2.2.6 Gratificaciones.....	25
III METODOLOGÍA.....	26
3.1 Diseño de la investigación.....	26
3.1.1. Tipo de investigación.....	26



3.1.2.	Nivel de investigación.....	27
3.1.3.	Diseño de la investigación.....	28
3.2	Población y muestra.....	29
3.3	Definición y operacionalización de variables.....	29
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	31
3.5	Plan de análisis.....	32
3.6	Matriz de consistencia.....	33
3.7	Principios éticos.....	34
IV	RESULTADOS.....	36
4.1	Resultados.....	36
4.2	Análisis de resultados.....	39
V	CONCLUSIONES.....	43
	Conclusiones.....	43
	Recomendaciones.....	44
	Referencias bibliográficas.....	45
	Anexos.....	48

## INDICE DE CUADROS Y FIGURAS

### CUADROS

Cuadro S/N°:	Conceptualización y operacionalización de variables	32
Cuadro S/N°	Matriz de consistencia lógica	33
Cuadro N° 01:	Respecto de la identificación de plazos	36
Cuadro N° 02:	Respecto de la claridad de las sentencias	37
Cuadro N° 03:	Respecto de la pertinencia de los medios probatorios	37
Cuadro N° 04:	Respecto de la calificación jurídica de los hechos	38

### FIGURAS

Figura N° 01:	Respecto de la identificación de plazos	36
Figura N° 02:	Respecto de la claridad de las sentencias	37
Figura N° 03:	Respecto de la pertinencia de los medios probatorios	38

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación, se orienta de manera enfática al análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, cuyo propósito principal en el presente caso es la mejora continua del proceso de desnaturalización de contrato como uno de las controversias permanentes en el ámbito legal, en este enfoque, por lo antes mencionado la finalidad que se persigue, tiene como objeto de estudio las sentencias de primera y segunda instancia, cuya variable son las características del proceso de desnaturalización de contrato, la presente investigación desarrollara las sub líneas de la desnaturalización de contrato que se realiza mediante etapa de postulatoria, audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento, desarrollado en el expediente N° 01834-2018- 0-2402-JR-LA-02. Asimismo, en la presente investigación se determinará las características de las sentencias de primera y segunda instancia emitida por el 2° Juzgado de Trabajo Permanente, fue bueno. La presente investigación en este contexto, permitirá comprender cual es el procedimiento, de los órganos de justicia que participan y la correcta argumentación de la demanda por desnaturalización de contrato en la sentencias de primera y segunda instancia, justificando porque se centralizó con la finalidad de evidenciar la aplicación del derecho con eficiencia y eficacia, para su efecto el investigador tomó como referentes contenidos de fuentes de naturaleza normativa, doctrinaria y jurisprudencial aplicables a un proceso civil.

Dado que la Línea de Investigación está relacionado con la administración de justicia que cumple el Poder Judicial; en este orden, el presente trabajo se realizó de acuerdo a la normatividad interna de la Universidad, teniendo como objeto de estudio un proceso judicial cierto, que registra evidencias de la aplicación del derecho en su plenitud. Para la presente investigación científica; en su conjunto, se ha instituido el

un esquema: En el capítulo I se presenta la introducción el mismo que resume el contenido de la investigación, a partir de la problemática que reflejada en la tratativa de la investigación y la estructura de contenidos; en el capítulo II, la revisión de literatura, que presenta los antecedentes en tres niveles, internacional, nacional y regional; en el capítulo III, la metodología, donde se desarrolla la, metodología en esta fase se ha trabajado el tipo de investigación que se realizara es el estudio de casos, el cual permitirá analizar hechos de una unidad específica, cuya línea de investigación es descriptiva, con un diseño no experimental, pues se observaran los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos posteriormente, definición y operacionalización de la variable e indicadores, técnicas e instrumentos de recojo de la información, plan de análisis, matriz de consistencia y principios éticos, capítulo IV los resultados y el análisis de resultados, y concluyentemente en el capítulo V se presenta las conclusiones. La presente investigación busca comprender el desarrollo del proceso laboral por desnaturalización de contrato, admitido a trámite en el proceso ordinario laboral desde su etapa postularía, actividad probatoria y juzgamientos y por último la etapa impugnatoria.

En el desarrollo de identificación de las características del proceso ordinario laboral por desnaturalización de contrato, advertiremos los incidentes más relevantes, siendo el contenido propio de la pretensión, si esta fue declarada admisible o inadmisible, o si fue declarado improcedente o se apeló, o si las partes subsanaron la demanda, se existió la posibilidad de un acuerdo de conciliación con acuerdo total o extremos conciliados o extremos no controvertidos, o cuestión de puro derecho o sin necesidad de actuar pruebas, sin acuerdo o extremos no conciliados, el rol del juez en la precisión de pretensiones, asimismo advertir el desarrollo del juzgamiento, la confrontación de las partes, que tipo de medios de prueba se actuaron, alegatos de las partes, sin perjuicio de verificar el plazo que duro todo el proceso laboral.

Por lo antes indicado, la identificación de los aspectos más relevantes o incidentes del

presente proceso, permitirán concluir, si fue un proceso ordinario laboral, malo, regular, bueno, excelente; resultados que necesariamente influyen al momento de determinarse la sentencia. Esta investigación, de acuerdo a la situación expuesta se ha formulado la siguiente interrogante, ¿Cuáles son las características del proceso de Desnaturalización de Contrato en el Expediente N° 1834-2018-0-2402-JR-¿LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019?, problema que debe ser tratado bajo la dirección de los siguientes objetivos: Como Objetivo general: Determinar las características del proceso de Desnaturalización de Contrato en El Expediente N° 1834-2018-0-2402- Jr-La-02, del Distrito Judicial Del Ucayali, 2020; para tal fin se formuló los Objetivos específicos siguientes: Identificar el cumplimiento de plazos del proceso en estudio. Identificar la claridad de las resoluciones decisorias del proceso en estudio. Identificar la pertinencia de los medios probatorios del proceso en estudio. Identificar la calificación jurídica de los hechos en el proceso en estudio.

La investigación se justifica porque tiene como propósito conocer y comprender los posibles problemas que pueden estar presentando los procesos de desnaturalización de contrato en una determinada etapa, la cual debería ser fortalecida o mejorada, en la cual se debería impulsar propuestas de mejora ante las falencias; esta investigación pretende identificar, deficiencias que deberían subsanarse en el proceso, como son el caso de desnaturalización de contrato, cuyas herramientas e instrumentos que se utilicen y permitan el conocimiento sobre esos puntos, cuya participación de los litigantes y operadores sea crucial para concretar nuestra meta. Asimismo, esta investigación servirá como base para futuras investigaciones, ahondando en el estudio de la problemática en mención que pueda tener la población, buscando un plan de mejora, o alguna otra estructura que permita un mejor control y manejo sobre los

problemas que la aquejan; según los resultados que se ha obtenido al término del trabajo, donde se ha evidenciado que se han cumplido los plazos, que los medios probatorios han sido pertinentes, las sentencias claras y la calificación jurídica idónea en lo normativo.

## **I. REVISION DE LA LITERATURA.**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Internacionales**

(Díaz, N. y Diestra, T., 2017), investigo: “El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral”, preciso; 1) El nivel de eficacia de la audiencia única es mayor que el nivel de eficacia de la audiencia de conciliación; pues se ha demostrado que, existen mayores índices de conciliación en una audiencia única, respecto de una audiencia de conciliación; y, que las posibilidades de que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio es mayor en la audiencia única que en la audiencia de conciliación. 2) El año en que se realiza la audiencia, sea la de conciliación o juzgamiento, no influye en la eficacia de la conciliación; sin embargo, el tipo de audiencia sí influye en la eficacia de la conciliación; pues, se ha acreditado que la audiencia única es 3.62 veces más eficaz que la audiencia de conciliación, es decir, es un 262% más probable que se concilie en una audiencia única que en una audiencia de conciliación. 3) Teniendo en cuenta que, según la Ley N° 29497, el principal objetivo de la audiencia de conciliación es conciliar; el nivel de eficacia de dicha audiencia (12.43%) genera que gran parte de las causas judiciales sean resueltas por el Juzgador mediante la emisión de una sentencia; y, ello vulnera el principio de celeridad y economía procesal; ya que, genera mayor sobrecarga procesal de la que ya existe, utiliza mayores recursos logísticos, humanos y tecnológicos; y, dilata considerablemente la duración de un proceso judicial, al realizarse el juzgamiento luego de, aproximadamente 10-12 meses. 4) La audiencia única, que tiene un nivel de eficacia de 33.92% de conciliación, en virtud a su propia estructura, respeta los principios de celeridad y economía procesal, ya que, si se da por frustrada la

conciliación, automáticamente se procede a realizar el juzgamiento, dando por finalizado el proceso de primera instancia con la emisión de la sentencia.

(Mozón, 2016), investigo: Los Derechos Irrenunciables Laborales Del Trabajador Y La Omisión De La Contestación De La Demanda Al Inicio De La Etapa De Conciliación Dentro Del Proceso Ordinario Laboral Consignada En La Nueva Ley Procesal De Trabajo 29497,

preciso: La audiencia de conciliación en el Código Procesal Civil requiere de un previo saneamiento procesal, siendo las partes las que fijen los puntos controvertidos y presenten los medios probatorios. En la conciliación regulada en el Código Procesal Laboral, el acuerdo debe ser contrastado por el Test de disponibilidad de derechos. En la legislación extranjera, tanto en Chile como en Colombia, se admite demanda y contestación de la misma para la realización de la Audiencia de conciliación. El Juez laboral de la CSJLL no cumple con realizar mandato legal de test de disponibilidad y así no vulnerar derechos irrenunciables, solo amparándose en la informalidad previa concretada mediante acuerdo entre las partes como solución conciliatoria, celebrándose audiencia de conciliación sin contar con la información producto del test citado, dejando en desamparo derechos irrenunciables laborales. Las tres actas de conciliación analizadas, reflejan de manera ambigua y somera los conceptos remunerativos, no detallando siquiera el período de labores que el trabajador ha reclamado. Se corroboró además que no existe ninguna práctica de liquidación para así concretar test de disponibilidad de la propuesta conciliatoria del demandante, es decir los operadores judiciales la Audiencia de Conciliación, más no la falta de cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la empresa.



(Cardenas, s.f), investigo: Programas de Segunda Especialidad - en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, preciso: 1) El saneamiento procesal busca que se purifique el proceso de todo vicio, omisión o nulidad que pueda posteriormente afectar una decisión sobre el fondo de la controversia; asimismo, da por concluido el proceso si se encuentra alguna nulidad absoluta o defecto insubsanable en el caso de Litis. 2) El saneamiento y el despacho saneador son instituciones procesales que buscan que no exista distracción de la actividad jurisdiccional, pretende evitar pérdida de tiempo y gastos inútiles que hagan viable un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, evitando sentencias inhibitorias. 3) La derogada Ley Procesal de Trabajo N° 26636 preveía en el artículo 65 una etapa específica para el saneamiento procesal; mientras que en la Nueva Ley Procesal de Trabajo no prevé en ningún artículo esta institución procesal. 4) En la NLPT el juez tiene facultades saneadoras, pero no existe una etapa específica dentro de la audiencia de conciliación que permita al juez del proceso poder expurgar cualquier vicio o defecto que se adolezca, pudiendo en todo caso declarar la conclusión o disponer la subsanación correspondiente. 5) El momento en el cual se debería dar el saneamiento del proceso debería ser: en el proceso ordinario, luego de fracasada la conciliación, precisamente después de la entrega de la contestación de la demanda; en el proceso abreviado en la etapa de conciliación de la audiencia única. Sólo excepcionalmente podría diferirse su pronunciamiento en un plazo perentorio no mayor de 5 días. 6. Las partes luego de haberse saneado el proceso sea en la audiencia de conciliación o en la etapa de conciliación de la audiencia única, podrían ingresar a la audiencia o etapa de juzgamiento con la garantía de un proceso válido y con la seguridad de un pronunciamiento de fondo, logrando de esta forma garantizar el derecho al Debido Proceso y la Tutela Jurisdiccional.

Martínez, T., (2015), en su tesis, la desnaturalización de los contratos y sus consecuencias jurídicas, de la Universidad Complutense de Madrid, España, para optar grado de maestría, precisa: En la actualidad los procesos judiciales son significativas, los problemas legales no paran de ingresar al poder judicial, a su vez los procesos judiciales son tan caros, que no es posible para la gente pobre acudir en busca de justicia, existe un clamor de exigir que los tribunales fueran más rápidos, ya que en España existe una litigiosidad excesiva, donde la solución al problema depende únicamente del juez, y muchas veces con un enfoque mediático. Para los españoles la justicia lenta no es aceptable, pero pese a eso tiene mayor confianza en los medios con los que cuentan los tribunales de Justicia para la realización de sus tareas que puridad son insuficientes, existen diversas soluciones, existiendo una anomalía en el uso del sistema ya que muchos de los ciudadanos consideran que la justicia dispone de medios insuficientes, pero pese a ello se confía en esta.

### **A nivel nacional**

(Rivera Tantaruna, A., 2017), en su tesis La Vulneración de los Derechos Laborales por parte Tribunal Constitucional en Aplicación del Precedente Vinculante del Expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco, Universidad Ricardo Palma, para optar título de abogado, concluye que: Los aportes al derecho que realizo, tienen como fin, reconocer la desnaturalización de los contratos de trabajo en el Sector Público, y como resultado de ello, el trabajador debe ser repuesto al puesto de trabajo. Es una realidad jurídica, que no está estipulada en ningún cuerpo normativo laboral público. El trabajador o servidor público no puede ser restringido de sus derechos laborales, por los malos manejos del Estado en las contrataciones laborales.

(Izaga Rodríguez, C., 2018), en su tesis, Las Conductas Fraudulentas Del Empleador y el efecto expansivo del Principio de Primacía de la Realidad en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el grado de Doctor, estudio de tipo correlacional transeccional, cuya muestra lo constituyen los expedientes del 2012 al 2014 del tercer Juzgado laboral de Lambayeque, y que arriba las siguientes conclusiones: . Los resultados obtenidos determinan que más de la tercera parte de la carga procesal de la Sala Laboral Permanente de Piura entre los años 2012 – 2014 ha sido resuelta aplicando el principio de primacía de la realidad, por el efecto expansivo de este principio en el campo del derecho laboral, incluso sobre la aplicación de otros principios laborales como el de continuidad

(Cárdenas Alarcón, M., 2017), en su tesis, Desnaturalización de los Contratos por la Modalidad de Terceros en la sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica, para Optar Título de Abogada en la Universidad Nacional de Huancavelica, investigación Cualitativa Explicativa, con una muestra fue de 175 trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, cuya investigación realiza la conclusión: Se identificó cada uno de los elementos de un contrato de trabajo, siendo los siguientes: Prestación personal del servicio: En el sentido que los servicios, para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural (Art. 5° de la LPCL). Remuneración: La prestación de servicios debe ser remunerada. Subordinación: Por el contrato de trabajo el empleador adquiere el derecho a dictar al trabajador órdenes, directivas y todas las instrucciones que sean necesarias para lograr los objetivos que espera se cumplan. En razón, a ello se identificó que las órdenes de servicio al cumplir con estos tres elementos se desnaturaliza su naturaleza contractual entre el trabajador y el Gobierno Regional de Huancavelica a una relación netamente

laboral amparada por el principio de la primacía de la realidad y demás principios que engloba el derecho laboral.

(Warthon Castañeda, M., 2017), en su tesis *Implicancias de la Capacitación Antes de la Prestación Efectiva de labores sobre el Período de Prueba* de la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar grado de Magister en derecho, que llega a la siguiente conclusión: Existen empresas que requieren incorporar en su personal a profesionales u operarios mediana o altamente especializados, los cuales, son difíciles de encontrar en la oferta de servicios del mercado laboral peruano, en consecuencia optan por conformar su propia oferta laboral capacitando a personas con los conocimientos necesarios que se adecúen a los puestos de trabajo que se generarán en la empresa, dentro de su rubro y especialidad, y de conformidad a los requerimientos del mercado, situación está que no cuenta con una regulación propia dentro del derecho del trabajo, sin embargo resulta aplicable las normas civiles referidas al derecho de obligaciones, por constituir prestaciones recíprocas valorables económicamente.

(Ruíz Pacheco, L., 2016) en su tesis *la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios Sujeto a Plazo en un Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad En La Legislación Peruana, Análisis a la luz de Una Interpretación Finalista Del Principio de Primacía de la Realidad en la Universidad Católica San Pablo Arequipa*, tesis para el título de abogado que a su vez concluye: que, hemos demostrado que la formalidad escrita del contrato de trabajo modal es probatoria toda vez que el contrato de trabajo viene determinado por la prestación efectiva de servicios, la ley no ha sancionado su omisión con la nulidad y su cumplimiento se encuentra dirigido al empleador a fin de evitar el fraude laboral. Asimismo, en cuanto al principio de causalidad de los contratos modales, hemos demostrado que este se identifica con la causa fin del acto jurídico por

tratarse de hechos con relevancia económico social, siendo que el señalamiento de la causa objetiva de contratación mediante la forma escrita también obedece a evitar el fraude laboral por el empleador.

Barboza, (2019), mediante su estudio, el proceso laboral y su impulso disciplinario, considerara que el miembro electo del JNJ, sí realizó una doble percepción de ingresos del erario público. Cabe remarcar que existe la prohibición para los funcionarios públicos sobre la doble percepción de sueldos por servicios prestados al Estado. Según la resolución del proceso laboral, el caso se vincula a una denuncia realizada por la Cancillería luego que esta le instauró un proceso disciplinario por haber tenido la condición de pensionista en el Jurado Nacional de Elecciones y no suspender su pensión cuando laboraba para la Asociación Peruana de Cooperación Internacional-APCI. En atención a ello, a través de contrato de servicios no personales, el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) le comunicó a APCI, que desde febrero del 2007, Patrón había venido cobrando la pensión del JNE para el que laboró. Fue entonces que ambas entidades se dieron cuenta de la situación. Así se deja constancia en la resolución de la Sala Laboral para la que quedó corroborado que el demandante, al momento de suscribir la Declaración Jurada para Contrato de Locación de Servicios no tramitó la suspensión de su pensión de jubilación (en el JNE). Se indica, además, que su declaración jurada, Patrón solo consignó lo que percibía como mensualidad del APCI (S/12 mil), omitiendo informar los ingresos provenientes de su pensión de cesantía. Por tanto, no se observa que causó perjuicio al Estado, se lee en el documento. Además, tomaron en cuenta que Patrón nunca había sido sancionado anteriormente. Por esos motivos decidieron bajar la sanción de 6 UIT al pago de 3 UIT “por haber omitido los ingresos que por pensión de cesantía le depositaba en su correspondiente cuenta

bancaria el Jurado Nacional de Elecciones".

(Paredes, 2019), refiere: El contrato de trabajo es un acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador, donde el primero presta servicios subordinados para el segundo, recibiendo como contraprestación una remuneración. El trabajador es una persona natural y debe prestar los servicios personalmente, mientras que el empleador puede ser una persona natural o persona jurídica. La prestación de servicios del trabajador puede ser para labores de naturaleza permanente o naturaleza temporal. Si es la primera, conlleva que sus labores sean permanentes; en el caso en que su contrato sea a plazo indeterminado o en caso que sea para labores temporales, conlleva que su contratación sea temporal. Sin embargo, este tipo de contratación se puede desnaturalizar.

El Peruano, (2019), advierte: En el Perú seis de cada diez trabajadores ingresan a laborar con contratos temporales, según informes del sector Trabajo. De ahí que el conocimiento de las exigencias legales para proceder con esta contratación a fin de evitar contingencias futuras resulta más que relevante, advirtió el experto laboralista Carlos Cadillo. En este contexto, detalló las diferencias y similitudes respecto a la contratación a plazo indeterminado. Los trabajadores a plazo fijo laborarán en las empresas por el plazo de vigencia contenido en los contratos temporales; mientras que los indeterminados no cuentan con un plazo de duración fijado. Los trabajadores temporales, al igual que los indeterminados, tienen derecho a la remuneración mínima vital, entre otros, anotó Cadillo, quien además es miembro de Miranda & Amado Abogados. Otro aspecto sustancial se refiere a los límites impuestos a esta modalidad; esto es, sustantivo, temporal y formal. El primero exige una causa objetiva y legal que

justifique la contratación temporal. Así, se refieren a las actividades: permanentes y discontinuas, transitorias, y no ordinarias y transitorias. Esta justificación debería derivarse del trabajo conjunto entre las áreas de recursos humanos y legal, incluyendo al área en la que prestará servicios, ya que esta cuenta con la información exacta y real de la necesidad temporal, dijo. Para el límite temporal, la vigencia de este contrato no podrá superar del plazo máximo aplicable a cada tipo de contrato temporal. Se pueden celebrar contratos por plazos menores, siempre que en conjunto (el original más sus renovaciones o prórrogas) no superen el plazo máximo, que es de cinco años. En el último, el límite formal, el contrato se deberá celebrar por escrito antes del inicio del vínculo laboral, en que además se describirá la causa objetiva ya indicada. “No es recomendable usar modelos generales de contratos; sino modelos ad hoc para cada necesidad, sujetos a revisión y actualización periódica”. Desnaturalización De no respetarse los tres límites ya citados, el empleador deberá reconocer que el trabajador ha sido contratado a plazo indeterminado desde el inicio de la relación laboral. La gestión de recursos humanos siempre debe atender a este personal. Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 1834-2018-0-2402-JR-LA- 02, perteneciente al Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la ciudad de Pucallpa, del Distrito Judicial del Ucayali, que comprende un proceso sobre Desnaturalización del contrato; donde se observara los diversos incidentes procesales más importantes, que permitieron la emisión de la sentencia de primera y segunda instancia.

## **2.1 Bases teóricas**

### **2.2.1. Bases teóricas procesales**

#### **Principios del nuevo proceso laboral**

Alonso, (1969). aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho.

### **Principio de inmediación y oralidad**

Arevalo, J. & otros, (2014), dice: La inmediación y la oralidad constituyen el marco más adecuado para mediatizar, absolver y redefinir el proceso laboral. Entendiendo por proceso al conjunto de actos dirigidos a reconstruir el hecho conflictivo hasta donde los elementos probatorios lo permitan, se puede concluir que la oralidad se presenta como el mejor instrumento para lograrlo. Los atributos propios de la oralidad, desde su sencillez hasta la exigencia de la concentración y continuación, hacen que el sistema sea más eficiente para aproximarnos en un mayor grado a la verdad real, que en procedimiento escrito se prolonga en el tiempo y se complica con formalismos estériles.

Oderigo, (1961). La oralidad se convierte en el modelo de procedimiento laboral para la adquisición de la verdad y además de un modelo con el que se pretende la redefinición del conflicto.

Bustamante, (1997), preciso: La inmediación constituye la condición básica para lograr, en la medida de lo posible, la determinación de la verdad de los hechos. La información, el examen de la prueba, debe realizarse con la presencia, comunicación e interacción de los jueces y de las partes intervinientes. El principio de inmediación implica que el juez que ha presenciado la actuación de los medios probatorios, que ha oído a las partes, y ha apreciado su conducta en el proceso, sea el mismo que dicte la sentencia.



### **Principio de concentración**

Arevalo, J. y otros, (2014) La concentración está directamente referida a los sujetos del proceso y a la recepción de la prueba, y la continuidad a los actos procesales que deben realizarse en el juicio. También consideramos que la concentración y la celeridad, son fundamentales en el proceso laboral, porque los actos procesales prolongados conllevan el peligro del incumplimiento de la justicia laboral.

### **Principio de celeridad**

Arevalo, J. y otros, (2014) La celeridad es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc. En efecto, en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 26636, se reconocía el principio de celeridad. Sin embargo, la misma ley (art. 61) establecía la vía ordinaria, a la cual está sometida la mayor parte de los reclamos, los asuntos contenciosos de competencia de los juzgados especializados de trabajo.

### **Economía procesal y veracidad**

Elías, (1997) La economía procesal como principio operacional tiene relación directa con el principio de celeridad en dos sentidos: primero, respecto a la disminución del gasto económico; segundo, a la reducción del tiempo y esfuerzo en los actos procesales. La gratuidad procesal debe significar una acción tuitiva por parte del Estado a favor del más débil de la relación laboral, cuando surge un conflicto en el

cual la facultad o poder del empleador haría que el trabajador sea siempre el perdedor, para conseguir así la igualdad real y efectiva de trabajadores y empleadores. Esto explica la raíz profunda del derecho a la gratuidad procesal de quienes no tienen los medios económicos suficientes para afrontar los gastos que generan un litigio laboral. (p. LXI).

Arevalo, J. y otros, (2014) El principio de veracidad como sinónimo de primacía de la realidad resulta fundamental como incorporación en el proceso laboral con la nueva ley. Debemos tener en cuenta que la finalidad básica de todo proceso, planteado en términos tradicionales, ha sido siempre la búsqueda de la verdad formal o legal. Todavía hoy tiene vital importancia la delimitación de la actividad probatoria en los procesos. Pero desde el punto de vista del proceso laboral, se tiene por objeto averiguar la verdad real o material respecto del hecho conflictivo, ya sea para confirmar su existencia o para descartarla. (p. 15).

### **2.2.2. Los conflictos jurídicos laborales**

Sulmont, (1999). Los empleadores y trabajadores ocupan en la empresa posiciones contrapuestas por la estructura misma del contrato de trabajo, que se articula en torno de la dependencia como su rasgo tipificante. En esta estructura contractual le corresponde al empleador dar las órdenes, controlar y sancionar al trabajador, en tanto que este tiene como obligación fundamental prestar servicios obedeciendo, so pena de ser separado de la empresa. Toda empresa se articula en torno a un centro de poder, sustentado en el control del capital, al amparo del ordenamiento jurídico de un país. Dentro de este esquema estructural es normal que la conflictividad haya persistido y

tenga que continuar. Así, las relaciones jurídicas nacen en un momento determinado, se desenvuelven produciendo un conjunto de efectos y finalmente se extinguen; lo más frecuente es que dichas relaciones se vayan cumpliendo en la medida en que las partes previeron su contenido de conformidad con las prescripciones legalmente establecidas para el efecto. Mientras eso sucede no cabe hablar de anormalidad ni alteración de la misma; en tanto dichas relaciones se manifiestan en el desenvolvimiento de su contenido y efectos, el orden jurídico individual y colectivo no se rompe.

Arevalo, J. y otros, (2014), dijo: Existen diferencias muy claras entre los conflictos laborales y los comunes. Las diferencias son intrínsecas y extrínsecas, las primeras presentan dos modalidades: el objeto de la divergencia y su enfoque jurídico. Esto quiere decir, que el Derecho Civil es virtualmente un derecho de las cosas, en lo que atañe a las obligaciones y los contratos; cuando la relación laboral estaba asimilada y era regida por el contrato de locación, evidentemente que no había diferencias entre ambas situaciones; pero esa realidad fue superada y se dio a la relación de trabajo su verdadero carácter, reconociendo la calidad de persona al trabajador y que el trabajo era el producto directo y no una mercancía. El segundo aspecto de las diferencias intrínsecas es la posición funcional de las partes en los conflictos laborales que expresan las funciones vitales del capital y el trabajo, pero sin excluir a la relación jurídica personal.

### **Concepto de proceso laboral.**

(Dieguez, 1995). El proceso laboral se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación procesal, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral. Es decir, se entiende por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y

normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. (p. 635)

(Arevalo, J. & otros, 2014). Esas características del proceso laboral significan contar con principios propios, alteraciones en los conceptos de jurisdicción, competencia, acción, sujetos del proceso, etc. En efecto, los principios y fundamentos del proceso laboral poseen sus propias características y funciones dentro del Derecho Laboral: sustantividad propia en razón de su generalidad y obedecen a la inspiración de justicia social, que es la razón de ser desde su nacimiento; de ahí que busquen favorecer al trabajador. Y se vinculan con cada institución procesal en una determinada realidad social, en donde actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo el criterio de su aplicación.

### **El debido proceso aboral**

(Arevalo, J. & otros, 2014). En general la actividad mediante la cual se desarrolla en concreto la función jurisdiccional se llama proceso. Por ello, hay que diferenciar entre proceso y procedimiento: el proceso es el todo organizado de actos, el procedimiento constituye tan solo la forma externa del fenómeno procesal, los modos con los cuales deben ser realizados y ordenados los actos que corresponden al proceso. Los actos procesales constituyen el procedimiento, cuyo conjunto recibe el nombre de proceso que tiene como fin resolver el conflicto sometido a la decisión del órgano jurisdiccional mediante un fallo). Y el debido proceso es la garantía de la tutela jurisdiccional efectiva.

El mismo autor, precisa:

La obtención de una resolución debidamente motivada debe tener presente el fundamento del debido proceso, el cual postula que las resoluciones judiciales han de ser congruentes, en otras palabras, deben encontrarse acordes a las peticiones que estas resuelvan. La resolución judicial es el acto procesal mediante el cual el juez decide en el proceso; en tal sentido, lo que decida debe ser congruente; de no serlo, no estaría resolviendo la controversia y, por ende, la referida incongruencia afectaría la esencia misma de los actos resolutorios.

### **Participación del Juez en el proceso laboral**

(Alzamora, s.f). El juez, en el proceso en general, es el director, gobierna el proceso y decide la causa. Pero, como servidor del Estado, su función principal es administrar justicia mediante la aplicación de tres funciones: la investigación de la verdad; búsqueda de la norma y la interpretación de su sentido; y la aplicación del Derecho a los hechos. (p. 150)

(Arevalo, J. & otros, 2014). Es un criterio aceptado que el juez laboral debe tener dentro del proceso una participación activa y efectiva, un virtual protagonismo que, sin disolver la estructura dispositiva del mismo, la tiña marcadamente de inquisitividad. Por lo que, sería razonable pensar que, el incremento de las facultades de iniciativa y dirección del proceso asignada al órgano judicial se justifica precisamente por la situación de desequilibrio real entre las partes. (p. 31)

(Arevalo, J. & otros, 2014). Pero esto supone necesariamente la capacitación a los

funcionarios jurisdiccionales y especialmente a los jueces sobre la aplicación de la NLPT, implementación de los medios logísticos para hacer posible el nuevo proceso laboral: la introducción de nuevas tecnologías como el uso, del correo electrónico para las notificaciones y la grabación en audio y video de las audiencias, como está regulado en el artículo 12 de la NLPT. (p. 31).

### **2.2.3. Bases teóricas sustanciales**

#### **Concepto de trabajo**

(Haro, 2013). Es la actividad humana consciente libre y voluntaria que tiene por objeto la producción de bienes y servicios a cambio de una retribución económica que va a permitir a quien trabaja satisfacer sus necesidades.

El mismo autor citando a Guillermo Cabanellas, nos dice que el trabajo posee las siguientes características: es humano, es digno, no equiparable a una mercancía ni a una maquina; es libre porque nadie puede obligado a trabajar; es asociado porque se realiza mejor cuando se encuentran bien encadenadas las tareas. Es necesaria también la división del trabajo; y una asignación de tareas al trabajador, el mismo que debe estar protegido por la ley. (p. 5).

#### **Contratación laboral**

(Gonzales, 2013). Conforme a lo desarrollado por la legislación laboral, nuestro sistema de contratación laboral prevé una forma directa en la que participan exclusivamente el empleador y el trabajador; y, por otro lado, una forma de vinculación indirecta, tal como sucede en la intermediación laboral, en la que donde el trabajador presta sus servicios a un tercero que no es ciertamente su verdadero empleador. Nuestra atención en este trabajo está enfocada en la primera forma de vinculación

laboral y, específicamente, en la contratación laboral sujeta a modalidad. Independientemente de la forma de contratación que se utilice existen elementos esenciales que caracterizan una prestación de servicios por cuenta ajena. El artículo 4 de la LPCL estipula tales elementos de la contratación, de la siguiente manera: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad (...)”. De acuerdo con la premisa normativa es posible establecer que el contrato de trabajo supone un acuerdo de voluntades que debe cumplir con los siguientes componentes esenciales: (i) prestación personal; (ii) remuneración del servicio; y, (iii) subordinación. Identificados aquellos se presumirá un contrato de trabajo a plazo indeterminado, salvo pacto en contrario. No se trata de una presunción absoluta, sino más bien relativa en tanto será posible romper el plazo indefinido que se le da a la contratación laboral, siempre que exista un contrato de trabajo sujeto a modalidad o plazo fijo válidamente formalizado. (pp. 9-10)

#### **2.2.4. Elementos esenciales del contrato laboral**

##### **a. Prestación personal**

(Gonzales, 2013). La actividad laboral, enmarcada dentro de un contrato de trabajo, se caracteriza por ser una prestación personalísima e implica que la actividad encargada a una determinada persona no puede ser desarrollada por otra, salvo el caso del trabajo familiar. La prestación personal es la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, la que se caracteriza esencialmente por ser brindada de manera personal. De esa manera, la prestación personal del servicio

laboral implica necesariamente con la excepción precisada con anterioridad que sea solo el trabajador contratado el que preste y ejecute la actividad laboral por cuenta ajena, estando impedido de desarrollarla con ayuda de otras personas o encargándola a terceros. (p. 11).

#### **b. Subordinación**

(Muñoz Rosas, 2014). Este elemento implica la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a un trabajador, las que se exteriorizan mediante: cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, utilización de uniformes, existencia de documentos que demuestren la dirección del empleador, imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a los procesos productivos, comunicación indicando el lugar y horario de trabajo o las nuevas funciones, entre otras conductas de subordinación. (p. 51).

#### **c. Remuneración**

(Gonzales, 2013). La onerosidad del contrato de trabajo implica que el trabajador que presta sus servicios subordinados perciba como contraprestación un pago (remuneración) por parte del empleador, sea en dinero o en especie. Debe precisarse que toda actividad laboral (prestación de servicio subordinado), con excepción del régimen del voluntariado, exige ser remunerada; por lo que el hecho de que las partes hayan acordado prescindir de este elemento esencial no significa su inexistencia y la imposibilidad de acreditar un contrato de trabajo. En este caso, bastará acreditar la obligación por parte del empleador, sin trascender que no se haya hecho efectivo el pago. (p. 12)

#### **Remuneraciones, beneficios sociales y otras obligaciones del empleador**

(Sánchez, 2018). El área de liquidaciones tiene como función calcular a título



informativo a través de un sistema automatizado de liquidaciones, el monto de derecho y beneficios

sociales del régimen laboral de la actividad privada y otros que se implementen sobre la base de la documentación o información que proporciona el trabajador. Se debe tener en cuenta que el liquidador es quien evalúa la información proporcionada por el usuario del servicio, la misma que deberá estar consignada en la liquidación que se le practica al solicitante teniendo dicha liquidación un carácter eminentemente referencial.

Se resalta el hecho de que, en caso de conciliación para el pago de los beneficios sociales del trabajador, el consultor o liquidador, adscrito al servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador, está obligado a orientar a las partes sobre los alcances de la conciliación administrativa laboral, sus fines y objetivos. (p. 169).

### **Conceptos que entrega el empleador al trabajador**

(Valderrama, 2017). Los entregados por el empleador a sus trabajadores que podrá ser en dinero o especie, pueden ser clasificados de la siguiente forma:

Conceptos que implican un incremento patrimonial (ingresos)

Concepto o bienes que no representan un incremento patrimonial. Para el caso de ingresos, estos a su vez tienen una sub calificación:

### **Remuneración**

(Valderrama, 2017). Desde el punto de vista económico la remuneración es un rédito o ingreso. Este ingreso es individual y contractual, y no tiene relación con la compensación de un gasto o la reparación de un daño. Asimismo, los economistas lo consideran fundamentalmente un precio del trabajo subordinado, aunque con características especiales, pues no se admite por razones éticas que quede librado puramente exclusivamente al mercado. (p. 133)

El mismo autor, define un concepto legal:

Constituye remuneración para todo efecto legal el integro 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. No constituye remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto. (p. 134).

#### **2.2.5. Compensación por tiempo de servicios.**

(Haro, 2013). La compensación por Tiempo de Servicios – CTS es considerada también por la doctrina como una remuneración diferida, es decir, que forma parte de la remuneración ordinaria en un modelo teórico y que el empleador descuenta mes a mes ahorro forzoso y lo entrega al trabajador cuando le resuelve su contrato de trabajo. La CTS cumple un doble rol: la previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y la promoción del trabajador y su familia. La CTS solo puede retirarse al término de la relación laboral, siendo lo excepcional el retiro de parte de este durante el desarrollo de la vida laboral. Por otro lado en base a la CTS, el trabajador puede considerado sujeto de crédito en el sistema bancario y financiero. Lo cual promueve el bienestar del trabajador y su familia. (p. 313).

#### **2.2.6. Gratificaciones**

(Valderrama, 2017). Las gratificaciones legales constituyen unos beneficios sociales

que se otorgan dos veces al año y que, justamente por la coincidencia de fecha, es que se denominan gratificaciones por Fiestas Patrias y Gratificaciones por Navidad. Las gratificaciones favorecen a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, independientemente de la modalidad el contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios. En ese sentido, tendrán derecho a percibir las tanto los trabajadores contratados a plazo indeterminado estables, los contratados a plazo fijo y los que cumplan una jornada a tiempo parcial menos de 4 horas diarias. También tienen derecho los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

Contrariamente se encuentran excluidos del goce de este derecho, el personal que presta servicios mediante contratos civiles de locación de servicios y los jóvenes en formación bajo cualquier modalidad de convenio con los cuales no existe vínculo laboral. (pp. 157-157).

### III. METODOLOGÍA.

#### 3.1. El diseño de la investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación.

La investigación será de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

**Cuantitativa.** Cuando la investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernandez et al., 2015)

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

**Cualitativa.** Cuando la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernandez et al., 2015)

El perfil cualitativo del proyecto, se evidenciará en la simultánea concurrencia del análisis y la recolección, porque son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el proceso judicial (objeto de estudio) es un producto del accionar humano, que están evidenciados en el desarrollo del proceso judicial, donde hay interacción de los sujetos del proceso buscando la controversia planteada; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicará la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada desarrollada en las bases teóricas

de la investigación, sus actividades centrales serán: a) sumersión al contexto perteneciente al proceso judicial (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen al proceso judicial, recorrerlos palmariamente para reconocer en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, según (Hernandez et al., 2015) la investigación cuantitativa – cualitativa (mixta), implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema. En el presente trabajo, la variable en estudio tiene indicadores cuantificables; porque son aspectos que deben manifestarse en distintas etapas del desarrollo del proceso judicial (claridad, cumplimiento de plazos y congruencia); por lo tanto, pueden cuantificarse y a su vez interpretarse de acuerdo a las bases teóricas para facilitar la obtención de las características del fenómeno estudiado.

(Domínguez, 2019) Estudio de casos, cuya característica es analizar hechos situacionales en una unidad específica, asimismo refiere el autor descriptivo, según el análisis estadístico, es univarido porque solo describe o estima parámetros en la población de estudio a partir de una muestra. La presente investigación es del tipo descriptivo, (Gómez, 2016) “permite medir cada variable para luego hacer interpretaciones y posibilitara predicciones, en la presente investigación.

### **3.1.2. Nivel de investigación**

El nivel de la investigación será exploratoria y descriptiva.

**Exploratoria.** Cuando la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto a las

características del objeto de estudio (procesos judiciales) y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernandez et al., 2015)

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

**Descriptiva.** 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. (Hernandez et al., 2015) 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 contencioso, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

### **3.1.3. Diseño de la investigación**

**No experimental.** Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejarán la evolución natural de los

eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernandez et al., 2015)

**Retrospectiva.** Cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernandez et al., 2015)

**Transversal.** Cuando la recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo (Hernandez et al., 2015)

En el presente estudio, no habrá manipulación de la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicará al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado. Los datos serán recolectados de su contexto natural, que se encuentran registrados en la base documental de la investigación (expediente judicial) que contiene al objeto de estudio (proceso judicial) que se trata de un fenómeno acontecido en un lugar y tiempo específico pasado. El proceso judicial, es un producto del accionar humano quien premunido de facultades otorgados por la ley interactúa en un contexto específico de tiempo y espacio, básicamente son actividades que quedaron registrados en un documento (expediente judicial).

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

### **3.2.Población y muestra**

Población Coincidiendo con la definición de Kerlinger (2008), se llama población al conjunto universal que se estudia o al grupo más grande de individuos, objetos, cosas o situaciones que puedan ser agrupados en función de una o más características comunes. En la investigación, la población o universo como la totalidad de los fenómenos a estudiar, en la población y muestra, correspondiente al año 2020.

La población está conformada por los expedientes del distrito judicial de Ucayali, materia civil.

Muestra: Respecto a la muestra Kerlinger (2008) manifiesta que la muestra se refiere a un sub conjunto de la población, la misma que debe reunir todas sus características y propiedades. Asimismo, se pone énfasis en el hecho que la muestra puede ser un subconjunto de la población o un sub conjunto propio, que tienen las mismas propiedades de la población. La muestra está conformada por la unidad de caso; signado en el Expediente N° 1834-2018-0-2402-JR-LA-02 sobre Desnaturalización de Contrato.

### 3.3. Definición y operacionalización de variables

Cuadro S/N: Características del proceso de desnaturalización de contrato en el Expediente N° 1834-2018-0-2402-JR-LA-02, Distrito Judicial de Ucayali, 2019

Variables	Conceptual	Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desnaturalización de contrato Expediente N° 1834-2018-0-2402-JR-LA-02.	La desnaturalización de contrato es un hecho que crea pretensiones meramente declarativas de desnaturalización de cualquier institución del derecho del trabajo, en el fondo constituyen una acción de derecho para el trabajador que las procura, en tanto después de usar la jurisdicción para tal fin, no habrá logrado nada significativo desde el punto de vista de la naturaleza alimentaria y urgente de los derechos remunerativos y beneficios sociales. Castillo, V., (2012),	Respuesta de la aplicación del de la regulación normativa a un derecho laboral.	Etapa postulatoria Etapa probatoria Etapa decisoria Etapa impugnatoria Etapa ejecutoria	Identificar el cumplimiento de plazos Identificar las resoluciones finales Identificar los medios probatorios Identificar la calificación jurídica	Categoría, ordinal, del instrument o de valoración de del expediente y de la investigación

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos



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

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

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

Descripción del instrumento:

El instrumento está estructurado de cuatro dimensiones.

Cumplimiento de plazos. Evalúa que los actos procesales se realicen en el tiempo establecido. Mediante una escala de: DP dentro del plazo 15, 15 y 10; PP plazo prudente (retraso justificado), 10, 10, 5; PE plazo extemporáneo, 5, 5, 2.

Aplicación de la claridad en las resoluciones Decisorias. Evalúa las precisiones

textuales, documentales y decisiones en cada una de las partes expositiva, considerativa y resolutive de las sentencias; mediante una escala de: baja de 0-4, media de 5-7 y alta de 8-10.

Pertinencia entre los medios probatorios. Evalúa la congruencia a la materia de estudio, tipos y cuantos medios de pruebas se han tomado en cuenta; mediante su clasificación y conteo.

Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos. Evalúa la calificación en relación a la materia y tipo de proceso y aplicación normativa.

Validez y confiabilidad:

Su validez se sustenta en el proceso de validación y estandarización.

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

### **3.5. Plan de análisis.**

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

### Matriz de consistencia

Cuadro S/N: Titulo: Caracterización del Proceso Sobre Desnaturalización De Contrato En El Expediente N° 1834-2018-0-2402- JR-LA-02, Del Distrito Judicial Del Ucayali, 2020

VARIABLE	PROBLEMA	OBJETIVO	DIMENSIONES	METODOLOGIA
Desnaturalización de Contrato En El Expediente N° 1834-2018-0-2402- JR-LA-02, Del Distrito Judicial Del Ucayali, 2020	¿Cuáles son las características del proceso de Desnaturalización de Contrato en El Expediente N° 1834-2018-0-2402- Jr-La-02, del Distrito Judicial Del Ucayali, 2020; en el Segundo Juzgado Laboral de Coronel Portillo-Sede Central, Distrito Judicial de Ucayali, Perú 2019?	Determinar las características del proceso de Desnaturalización de Contrato en El Expediente N° 1834-2018-0-2402- Jr-La-02, del Distrito Judicial Del Ucayali, 2020; en el Segundo Juzgado Laboral de Coronel Portillo - Sede Central, Distrito Judicial de Ucayali, Perú. 2019	Demanda	Tipo de investigación: cuantitativa - cualitativa (Mixta).
	¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar el cumplimiento de plazos en del proceso en estudio.	Contestacion de la demanda	El nivel de la investigación: descriptiva simple.
	¿Se evidencia claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la claridad de las resoluciones decisorias del proceso en estudio.		Diseño: no experimentales
	¿Se evidencia pertinencia de los medios probatorios admitidos con la pretensión planteadas en el proceso judicial en estudio?	Identificar la pertinencia de los medios probatorios del proceso en estudio.	Audiencia unica	Muestra - estudio de casos.
	¿Los hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la(s) el delito sancionado en el proceso en estudio?	Identificar la calificación jurídica de los hechos en el proceso en estudio.		Técnica de la observación.

### 3.6. Principios éticos

La presente investigación se ha ejecutado bajo estricto cumplimiento de parámetros de conducta denominados principios éticos, estos están basados en la ULADECH católica, (2016), los cuales son:

- De la información sensible. Cuando se trate de la información personalísima, no se indicará la identidad del individuo puesto que la persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio. En el ámbito de la investigación es en las cuales se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Este principio no solamente implicará que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente en la investigación y dispongan de información adecuada, sino también involucrará el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular si se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.”
- Beneficencia y no maleficencia. “Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.”
- Justicia. El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan

en la investigación derecho a acceder a sus resultados. El investigador está también obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación.

Integridad científica. La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, deberá mantenerse la integridad científica al declarar los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados. tiene en cuenta el conocimiento y la experiencia de otros investigadores.

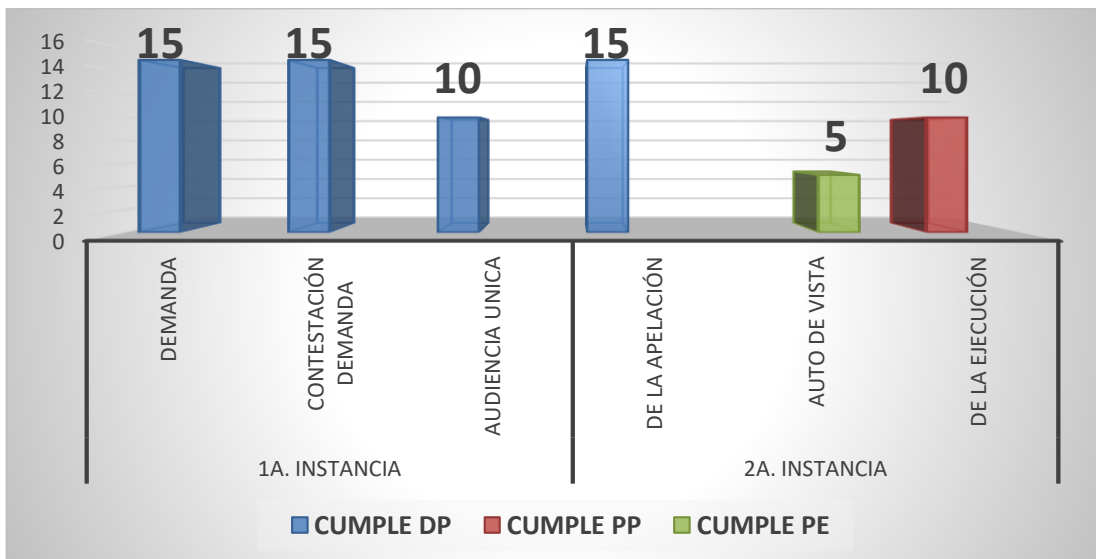
## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados

Respecto al cumplimiento de plazos.

**Cuadro N° 01: Respecto del cumplimiento de los plazos durante todas las etapas del proceso ordinario laboral.**

Responsable del acto procesal	Acto procesal examinado	Referente	CUMPLE		
			Dentro del Plazo	Con plazo prudente	Exceso plazo
<i>Primera Instancia</i>	Demanda	Expediente	15		
	Contestación	Expediente	15		
	Audiencia unica	Expediente	10		
<i>Segunda Instancia</i>	De la apelación	Expediente	15		
	Auto de Vista	Expediente		5	
	De la ejecución	Expediente	10		



Fuente expediente N° 1834-2018-0-2402-JR-LA-02

En cuadro 01 y Gráfico 01, se observa que de los actos procesales: En la primera instancia, en la demanda y su admisión, se cumplieron dentro del plazo con una valoración máxima de 15, los plazos en la contestación de la demanda también se cumplieron dentro del plazo con una valoración máxima de 15, asimismo, en la etapa de audiencia única y decisoria con una valoración máxima de 10 se cumplió dentro del plazo y En la segunda instancia, la etapa de apelación se cumplió dentro del plazo con una valoración máxima de 10, la Sentencia de Vista, la apelación se realizó dentro del

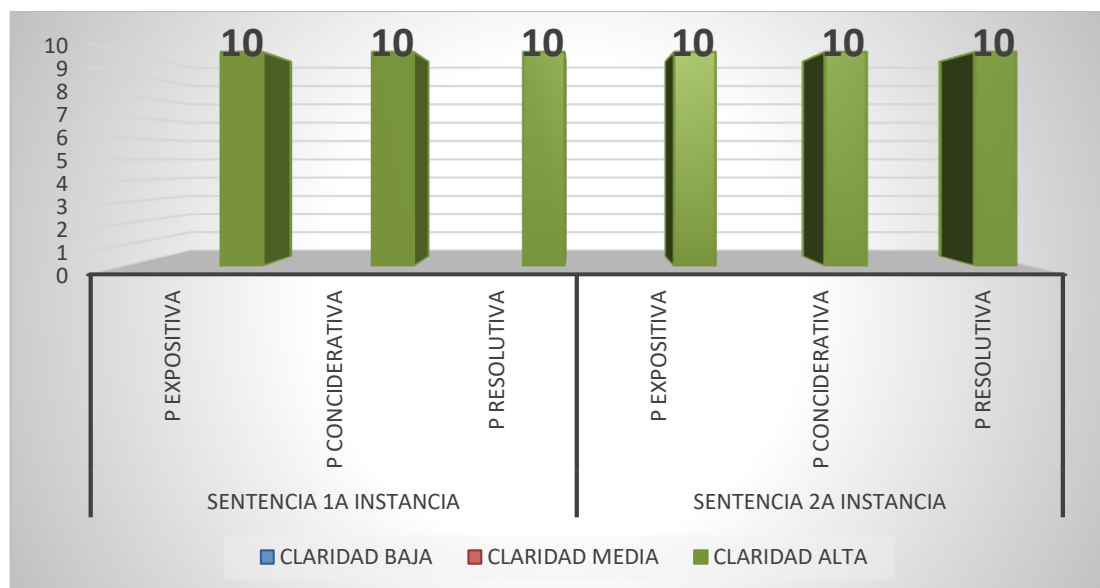
plazo, mostrando una valoración de 15, la emisión de la sentencia se aprecia que se realizó en exceso de plazo, 5; asimismo la ejecutoria, dentro del plazo prudente, con una valoración máxima de 10.

Respecto a la audiencia de conciliación.

**Tabla 02 Respecto a las resoluciones decisorias del proceso.**

SENTENCIA	PARTE	CLARIDAD		
		BAJA	MEDIA	ALTA
SENTENCIA 1a INSTANCIA	P Expositiva			10
	P Considerativa			10
	P Resolutiva			10
SENTENCIA 2a INSTANCIA	P Expositiva			10
	P Considerativa			10
	P Resolutiva			10

Fuente: expediente N° 1834-2018-0-2402-JR-LA-02



En el cuadro 02 y gráfico 02, se observa que existe claridad en las resoluciones escogidas tanto en el auto de enjuiciamiento como en las sentencias de primera instancia con una puntuación valorativa de máxima claridad en cada uno de los aspectos 10, 10; 10 y en segunda instancia se aprecia que fue de claridad alta con puntuación de 10, 10 y 10.

**Cuadro N° 03. Respecto de la pertinencia de los medios probatorios del proceso ordinario laboral.**

DECLARACION	PRUEBAS	PERTINENCIA		
		BAJA	MEDIA	ALTA
Del demandante	Contratos			10
	Constancias de pago			10
	Registro de asistencia			10
De la demandada	Deniega Contratos	0		
	Deniega pagos	0		
	Deniega asistencia	0		

Fuente: expediente N° 1834-2018-0-2402-JR-LA-02



**Lectura en Cuadro 03:** se observa que, los medios probatorios, expuestos en audiencia por la parte demandante fueron pertinentes, a la pretensión, con puntuación de 10, 10 y 10; asimismo, la emplazada presenta una puntuación de 0, 0 y 0.

Respecto a la idoneidad de los hechos.

#### **Cuadro N° 04. Respecto de la calificación jurídica de los hechos para sustentar el delito imputado**

Descripción: hechos	Calificación jurídica
El accionante, interpone demanda sobre reconocimiento de vínculo laboral por desnaturalización de contratos de locación de servicios reposición por despido incausado pago de beneficios sociales y pago de bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociación de trato directo por pacto colectivo contra la empresa Municipal de agua potable y alcantarillado de Coronel Portillo EMAPACOP SA a fin de que se le reconozca la existencia de un vínculo laboral por desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos con la demandada desde el 01 de septiembre del 2017 al 31 de octubre del 2018 y como consecuencia de ello se disponga su contratación como trabajador bajo el régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado en el cargo de apoyo en el campo en el departamento de control patrimonial de la empresa demandada Asimismo se le ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía	<p><b>Desnaturalización de contrato:</b>  <i>Artículo 23 numeral 2 de la nueva ley procesal del trabajo.</i></p> <p><i>Establece que acreditada la prestación personal de servicios Se presume la existencia del vínculo laboral a plazo</i></p>



<p>ocupando hasta antes de su despido incausado y se le registró en el libro de planilla de los trabajadores a tiempo indeterminado a reconociéndole todos los derechos y en remuneraciones que le corresponde además se le abonó los beneficios sociales consistentes en compensación por tiempo de servicio gratificaciones legales remuneraciones vacacionales y escolaridad también se le reconozca y pagué las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociaciones de trato directo de pacto colectivo de los años 2017 y 2018 más la entrega de 14 canastas básicas de víveres y su equivalente en dinero que ascienden a la suma de 17,125.55 soles haciendo extensiva su pretensión al pago de intereses financieros y legales más costos del proceso para lo cual alega que ingreso a trabajar para la demandada el 01 de septiembre del 2017 en apoyo administrativo en el área de almacén en el departamento de suministro y servicios generales hasta el 30 de septiembre del 2018</p>	<p><i>indeterminado salvo prueba en contrario.</i></p>
---	--

*Fuente: Expediente N° 00039-2018-98-2402-SP-PE-01, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019.*

**Lectura en la tabla 04** se observa que los hechos fueron calificados idóneamente en el Artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Respecto a la idoneidad de los hechos que sustentan en la pretensión planteada en el proceso: en el presente trabajo de investigación se puede observar que, se ha calificado con idoneidad en el Artículo 23°, numeral 2, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que señala: “*que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado salvo prueba en contrario*”, en este caso, la empleada no pudo probar lo contrario.

## **4.2. Análisis de resultados**

### **4.2.1. Respecto del cumplimiento de plazos en el proceso.**

El objetivo formulado fue el de identificar el cumplimiento de los plazos procesales, apreciándose que, en la primera instancia, en la demanda y su admisión se cumplieron dentro del plazo con una valoración máxima de 15, los plazos en la contestación de la demanda también se cumplieron dentro del plazo con una valoración máxima de 15, asimismo, en la audiencia única y decisoria con una valoración máxima de 10 se cumplió dentro del plazo y En la segunda instancia, la etapa de apelación se cumplió

dentro del plazo con una valoración máxima de 10, la Sentencia de Vista, la apelación se realizó dentro del plazo, mostrando una valoración de 15, la emisión de la sentencia se aprecia que se realizó en exceso de plazo, 5; asimismo la ejecutoria, dentro del plazo prudente, con una valoración máxima de 10. (Cárdenas, s.f), investigo: Programas de Segunda Especialidad - en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, preciso: El saneamiento procesal busca que se purifique el proceso de todo vicio, omisión o nulidad que pueda posteriormente afectar una decisión sobre el fondo de la controversia; esto es dentro del plazo que corresponde.

#### **4.2.2. Respecto a la claridad de las resoluciones decisorias del expediente de la investigación.**

El objetivo formulado fue el de identificar la claridad de las resoluciones decisorias o sentencias, las que de los resultados se advierte que, existe claridad en las resoluciones escogidas tanto en el auto de enjuiciamiento como en las sentencias de primera instancia con una puntuación valorativa de máxima claridad en cada uno de los aspectos 10, 10; 10 y en segunda instancia se aprecia que fue de claridad alta con puntuación de 10, 10 y 10. Relacionándose con el antecedente de (Diaz, N. y Diestra, T., 2017), que investigo: “El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral”, que preciso; El nivel de eficacia de la audiencia única es mayor que el nivel de eficacia de la audiencia de conciliación; pues se ha demostrado que, existen mayores índices de conciliación en una audiencia única, tal como se produjo en el caso estudiado. Por lo que resuelve la sentencia de primera instancia declarar fundada la demanda, reconociendo el vínculo laboral y ordenando la reposición del demandado, más los beneficios derivados del mismo. Teniéndose que el proceso se resolvió mediante juzgamiento anticipado en audiencia única.

#### **4.2.3. Respecto de la pertinencia de los medios probatorios y los hechos del proceso.**

El objetivo formulado fue el de identificar la pertinencia de los medios de prueba actuados en el proceso, y siendo que se trata de un proceso laboral se resolvió mediante juzgamiento anticipado mediante las declaraciones del accionante y la emplazada, con los siguientes resultados que; los medios probatorios, expuestos en audiencia por la parte demandante fueron pertinentes, a la pretensión, con puntuación de 10, 10 y 10; asimismo, la emplazada no expone medios que puedan rebatir los expuestos por el accionante, apreciándose una puntuación de 0, 0 y 0; esta pertinencia se ve relacionada al tipo de proceso en otros estudios realizados como el de (Mozón, 2016), investigo: Los Derechos Irrenunciables Laborales del Trabajador y la Omisión de la Contestación de la Demanda al Inicio de la Etapa de Conciliación Dentro del Proceso Ordinario Laboral Consignada en la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497, preciso: La audiencia de conciliación en el Código Procesal Civil requiere de un previo saneamiento procesal, siendo las partes las que fijen los puntos controvertidos y presenten los medios probatorios.

#### **4.2.4. Respecto de la calificación e idoneidad jurídica de los hechos para sustentar la demanda.**

El objetivo formulado fue el de identificar la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, los hechos, que se ha calificado con idoneidad en el Artículo 23°, numeral 2, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que señala: “*que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado salvo prueba en*

*contrario*”, en este caso, la emplazada no pudo probar lo contrario. En el presente proceso se resolvió por medio de la audiencia única de conciliación y juzgamiento anticipado, lo que ahorró el tiempo y el costo, tal como lo señala estudio como el de, Martínez, T., (2015), en su tesis, la desnaturalización de los contratos y sus consecuencias jurídicas, de la Universidad Complutense de Madrid, España, para optar grado de maestría, precisa: En la actualidad los procesos laborales son significativos, los problemas legales no paran de ingresar al poder judicial, a su vez los procesos judiciales son tan caros, por ello, se resolvió de manera anticipada.

## V. CONCLUSIONES

1. En el estudio se identifico al cumplimiento de plazos, verificándose que se han cumplido dentro del plazo, lo que la norma indica, mostrando un proceso transparente en cada etapa y acto procesal, las sentencias han sido claras, los medios probatorio pertinentes y la calificación jurídica con idoneidad. En el caso del Expediente de estudio el cumplimiento de los plazos en un precedente que proyecta la imagen de celeridad, que contribuye a la satisfacción de los litigantes.
2. Se identificó la claridad alta de las sentencias de primera y segunda instancia al declarar fundada la demanda, establecer el vínculo laboral y ordenar la reposición del accionante la misma que fue confirmada en segunda instancia. El hecho que las sentencias sean claras favorece que la población entienda lo que se ha resuelto en las mismas.
3. Se identificó la pertinencia jurídica de los medios probatorios que se admitieron en audiencia de conciliación, lo que motivaron la decisión final en las sentencias. Efectivamente los medios probatorios deben ser relevantes que facilitan las decisiones.
4. Se identificó que la calificación jurídica de los hechos se procedió con idoneidad, en el Artículo 23°, numeral 2, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que señala: “*que, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado salvo prueba en contrario*”, que permitió la reposición del accionante en su puesto de trabajo de manera indeterminada. El hecho que se haya confirmado la decisión de la primera instancia en la segunda, queda consolidado que la calificación jurídica ha sido idónea y dice de la calidad de magistrados.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la sociedad en general a que previamente a entablar un proceso tener los suficientes medios de prueba que puedan encaminar un proceso de manera necesaria, y que la forma de resolver con celeridad es una buena alternativa de resolver los conflictos laborales.

Que una alternativa rápida y eficiente en casos laborales es aportar la predisposición más conveniente referente a celeridad y plazos es proponer las alternativas viables en la conciliación, de tal manera que se favorece la actividad jurisdiccional, a lo que deben avocarse los abogados litigantes para mejorar la administración de justicia.

## REFERENCIAS

- (1999). *La empresa: una mirada sociológica*. Lima: Pontificia Universidad
- (Cárdenas Alarcón, M., 2017), *Desnaturalización de los Contratos por La Modalidad de Terceros en la sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica*, Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- (Castillo, V., 2012), *La Desnaturalización de Contrato es Hecho o Pretensión*, Artículo Jurídico del derecho laboral. Perú.
- (Izaga Rodríguez, C., 2018), en su tesis, *Las Conductas Fraudulentas Del Empleador y el efecto expansivo del Principio de Primacía de la Realidad*, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú
- (Rivera Tantaruna, A. 2017), *Vulneración De Los Derechos Laborales Por Parte Tribunal Constitucional En Aplicación Del Precedente Vinculante Del Expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco*, Universidad Ricardo Palma. Lima – Perú.
- (Ruíz Pacheco, L., 2016) *Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios Sujeto a Plazo en un Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad En La Legislación Peruana, Análisis a la luz de Una Interpretación Finalista Del Principio de Primacía de la Realidad*, Católica San Pablo Arequipa. Perú.
- (Warthon Castañeda, M., 2017), *Implicancias de la Capacitación Antes de la Prestación Efectiva de labores sobre el Período de Prueba*, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, -Lima.
- Alonso, M. (1969). *Derecho del Trabajo. Tomo I*. Barcelona.
- Alzamora, M. (s.f). *Derecho Procesal Civil: Teoría General del Proceso. 8a edición*.
- Arévalo, J. & otros. (2014). *Nuevas instituciones del proceso laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Barboza, K. (2019). *El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/politica/sala-judicial-laboral-hallo-responsable-pedro-patron-doble-cobro-pension-ndebida-noticia-649238>
- Bustamante, R. (1997). *El derecho fundamental a probar y su contenido esencial*”.

- Cardenas, R. (s.f). *I programas de segunda especialidad - pse derecho del trabajo y de la seguridad social* . Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Díaz, N. & Diestra, t. (2017). *El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso Laboral*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo
- Diéguez, G. (1995). *Lecciones de Derecho del Trabajo. 4ta edición*. Madrid: Marcial Pons.
- Domínguez, J. (2019). *Manual de metodología de la investigación científica*. Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- El Peruano*. (2 de 5 de 2019). Obtenido de <https://www.elperuano.pe/noticia-prevalece-uso-contratos-temporales-las-empresas-79128.aspx>
- Elías, F. (1997). *Algunas reflexiones con respecto a la Ley Procesal del Trabajo*. Junio.
- Gomez, E. (2016). *Elaboración de tesis*. Lima: EDITORES Importadores S.A.
- Gonzales, L. (2013). *Modalidades de Contratación Laboral*. Lima: GACETA
- Haro, J. (2013). *Derecho individual del trabajo*. Lima: ediciones legales. JURIDICA.
- Hernández, R. Fernández, C. y Batista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México:(4ª Ed.) México: Mc Graw-Hill. S.A.
- Kerlinger, E., (2008). *“Investigación del comportamiento: técnicas y metodología*. México, D. E: Nueva Editorial Interamericana. Primera edición en español.
- Mozón, L. (2016). *Los derechos irrenunciables laborales del trabajador y la omisión*



*de la contestación de la demanda al inicio de la etapa de conciliación dentro del proceso ordinario laboral consignada en la nueva ley procesal de trabajo 29497.* Trujillo: Universidad de Trujillo.

Oderigo, M. (1961). *El lenguaje del proceso.* Buenos Aires: Ed. Depalma.

Paredes, J. (1 de 5 de 2019). *legis.* Obtenido de <https://legis.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/>  
*Revista Análisis Laboral, LXI.*

Sánchez, R. (2018). *Tramites y procedimientos laborales.* Lima: Gaceta Juridica.  
Sulmont, D.

Valderrama, L. (2017). *Guia laboral.* Lima: Gaceta Juridica.

# **ANEXOS**

Anexo: 1

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI**  
**SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE**  
Jr. Manco Capac No. 234 - Primer Piso – Pucallpa

EXPEDIENTE	: 01834-2018-0-2402-JR-LA-02
MATERIA	: DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATOS Y OTROS JUEZ	: JULIO JAIME FAJARDO MESÍAS
ESPECIALISTA	: JHON CRISTIAN SALAZAR TREJO
DEMANDADO	: EMAPACOP S.A.
DEMANDANTE	: RAFAEL ALEJANDRO GOMEZ PEÑA

**SENTENCIA N° 062-2019-2°JTU**

**RESOLUCIÓN NÚMERO TRES.**

Pucallpa, treinta y uno de enero del año dos mil diecinueve.

**I. ANTECEDENTES:**

Mediante escrito de *fojas 60 a 69*, el ciudadano **RAFAEL ALEJANDRO GOMEZ PEÑA** interpone demanda sobre **RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL POR DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y PAGO DE BONIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y ASIGNACIONES ESTABLECIDAS EN LAS ACTAS DE NEGOCIACIÓN DE TRATO DIRECTO POR PACTO COLECTIVO** contra la **EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE CORONEL**

**PORTILLO S.A. – EMAPACOP S.A.**, a fin de que se le reconozca la existencia de un vínculo laboral por desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos con la demandada desde el 01 de setiembre de 2017 al 31 de octubre de 2018, y como consecuencia de ello, se disponga su contratación como trabajador bajo el régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado en el cargo de Apoyo en campo en el Departamento de Control Patrimonial de la empresa demandada; asimismo, se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía ocupando hasta antes de su despido incausado, y se le registre en el libro de planillas de los trabajadores a tiempo indeterminado, reconociéndole todos los derechos y remuneraciones que le corresponden; además, se le abone los beneficios sociales consistentes en: compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales remuneraciones vacacionales y escolaridad; también se le reconozca y pague las bonificaciones extraordinarias y asignaciones

establecidas en las actas de negociaciones de trato directo de pacto colectivo de los años 2017 y 2018, más la entrega de 14 canastas básicas de víveres o su equivalente en dinero, que ascienden a la suma de S/ 17,125.55 Soles; haciendo extensiva su pretensión al pago de intereses financieros y legales, más costos del proceso. Para lo cual alega que, ingresó a trabajar para la demandada el 01 de setiembre de 2017, inicialmente, Apoyo administrativo en el Área de Almacén en el Departamento de Suministro y Servicios Generales, hasta el 30 de setiembre de 2018, para, posteriormente, desempeñarse como Apoyo a cargo del Departamento de Control Patrimonial, firmando contratos simulados de locación de servicios hasta la fecha de su despido arbitrario, realizando labores permanentes y necesarias que constituyen y forman parte de la actividad principal de la empresa tales como clasificar, codificar y registrar el ingreso de bienes patrimoniales adquiridos por la empresa demandada (tuberías, cementos, electrobombas, pegamentos, tableros de control, útiles de oficina, entre otros), registrar las altas y bajas de los bienes muebles y equipos de cómputo, recibidos de almacén, entre otras funciones designadas por su jefe inmediato, las mismas que han sido desarrolladas bajo dependencia y subordinación y con sujeción a las disposiciones y directivas emitidas por la demandada. Asimismo, señala que para realizar sus labores la demandada le proveyó de herramientas tales como: chalecos, polos manga larga, gorros, tableros, lapiceros, resaltadores, entre otras herramientas; asimismo, indica que sus labores estaban bajo la supervisión de sus jefes inmediatos, entre ellos, el Tec. Alm. Enzo Palma Ríos y, actualmente, el C.P.C. Ricardo

F. Vega Pérez, además, indica que siempre ha tenido supervisores, a quienes debía entregarles informes de las labores que le eran encomendadas; cumpliendo un horario de trabajo, realizando sus labores de manera personal y exclusiva, teniendo como remuneración inicial la suma de S/910.00 Soles para, posteriormente, ser incrementada a S/ 930.00 Soles, y actualmente, percibiendo la suma de S/ 1,000.00 Soles, para lo cual emitió recibos por honorarios a nombre de la demandada; por lo que, alega, habría operado el principio de realidad laboral por cuanto su empleadora suscribió contratos de locación de servicios continuos con el actor, existiendo, en los hechos, una relación laboral encubierta a través de supuestos contratos civiles por once meses. Señala, además, que con fecha 01 de noviembre de 2018, el personal de vigilancia de la empresa demandada no le permitió el ingreso a su centro de labores, debido a que tenían órdenes expresas de que no podía ingresar, pues, ya no trabajaba para la empresa, lo cual no pudo ser previsto por el actor, indica, toda vez que la empresa tenía como costumbre hacerle firmar contratos en la quincena de cada mes; por lo que, siendo una decisión unilateral y arbitraria de la demandada el haber dado por concluido sus labores sin causa alguna, esto es, por razón de su conducta o capacidad como trabajador, dicha actuación configuraría un despido incausado. Respecto a sus beneficios sociales señala que desde el inicio de su relación laboral la empresa demandada no ha cumplido con abonarle las gratificaciones con sus respectivas bonificaciones especiales, ni los depósitos bancarios de la compensación por tiempo de servicios conforme a ley, de igual manera no cumplió con abonar los bonos por pacto colectivo ganados, así como tampoco se cumplió con pagar las vacaciones truncas por dichos conceptos, ni gozó físicamente de sus vacaciones, ni cumplió con pagar el concepto de escolaridad como así lo señalan los pactos colectivos que por ley le corresponde.

Por Resolución Número Uno, de fecha 30 de noviembre de 2018, se admitió a trámite la

demanda en la vía del Proceso Ordinario Laboral, se corrió traslado a la demandada y se citó a las partes a la diligencia judicial de Audiencia de Conciliación para el día 31 de enero de 2019, fecha en la cual no se logró acuerdo alguno entre las partes; conforme se dejó constancia en el acta de Audiencia de Conciliación, obrante en autos, reseñándose cuáles son las pretensiones materia de juicio, siendo a saber:

✓ *Que, se declare el reconocimiento del vínculo laboral por desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido desde el 01 de setiembre de 2017 hasta el 31 de octubre de 2018, y, como consecuencia de ello, se disponga su contratación como trabajador a plazo indeterminado como Apoyo en el Departamento de Control Patrimonial de la empresa demandada, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N° 728; asimismo, se le registre en el libro de planillas de los trabajadores a tiempo indeterminado, reconociéndole todos los derechos y remuneraciones que le corresponden.*

✓ *Solicita se ordene su reposición en su centro de labores por despido incausado del que, refiere, fue objeto el día 01 de noviembre 2018, en el mismo cargo nivel y jerarquía, beneficios y remuneración como trabajador permanente a tiempo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N° 278.*

✓ *Solicita el pago de la suma de S/17,125.55 Soles por concepto de beneficios sociales que comprenden: Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales y remuneraciones vacacionales truncas e indemnización por el no goce del descanso vacacional y escolaridad; así como el reconocimiento y pago de las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociación de trato directo por pacto colectivo desde los años 2017 al 2018, más la entrega de 14 canastas básicas de víveres o su equivalente en suma dineraria.*

✓ *Solicita el pago de los intereses legales y financieros, más costos del proceso.*

Respecto de lo cual la demandada cumplió con absolver los términos de la demanda a través de su escrito de contestación de la misma, que obra en autos, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, y solicitando que se declare infundada. Para ello, argumenta que es falso que se señale que el demandante ha trabajado de forma continua y permanente para la demandada desde el 01 de setiembre de 2017 hasta el 31 de octubre de 2018, ya que del contenido de los contratos de locación se advierte que fue contratado como "apoyo en el área del Departamento de Suministros y Servicios Generales", en los periodos que van desde el 01 de setiembre de 2017 al 30 de setiembre de 2018, y del 01 de octubre de 2018 hasta el 31 de octubre de 2018, para que preste servicios en el Departamento de Control Patrimonial, en cuya modalidad contractual (de naturaleza civil) no concurren los elementos básicos de toda relación de naturaleza laboral, tales como: prestación personal de servicio, subordinación y remuneración, hecho que no ha sido acreditado con ningún medio probatorio alguno por el demandante, conforme a lo establecido en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que establece que: "*le corresponde la carga de la prueba a quien afirma hechos que configuran su pretensión (...)*". De igual forma, expresa que el accionante sostiene que se le ha proveído de herramientas, lo cual obedece a lo expresamente establecido en los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes, donde la demandada se obligó a otorgarle los implementos que requiera para cumplir la finalidad del contrato; además, afirma que no se ha acreditado

la subordinación a la que presuntamente se encontraba sometido el accionante, puesto que no ha ofrecido algún medio probatorio que lo demuestre, pese a que la carga de la prueba lo corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión. De la misma manera, arguye que es falso que el demandante cumplía un horario de trabajo, ya que no se acreditó tal hecho, pues, el actor nunca ha suscrito cuaderno de control de asistencia u otro medio que permita registrar su ingreso y salida de las instalaciones de la accionada; además, indica que percibía una contraprestación una retribución acorde a los servicios para los cuales fue contratado en mérito a lo cual el actor giraba los respectivos recibos por honorarios pertinentes a favor de la demandada, razones por las cuales, no es de aplicación el principio de primacía de la realidad, al no existir medios probatorios que acrediten la posición de la parte demandante. Asimismo, respecto al despido incausado del cual refiere haber sido objeto el demandante, señala que conforme se desprende de la cláusula quinta de todos los contratos suscritos entre las partes, estos contienen un plazo contractual, el mismo que se extiende periódicamente, y que a la suscripción de los mismos por las parte contratantes, ambas tienen conocimiento de la fecha de inicio del servicio contratado así como también de la fecha de término de la relación contractual; hecho que ahora el demandante pretende desconocer alegando ser objeto de despido incausado, sin tener en consideración que entre las partes existió un vínculo contractual de naturaleza civil, mas no de naturaleza laboral. Por último, menciona que los beneficios sociales que petitiona el demandante, al estar sujeto a una relación de orden civil, no resultan amparables, ya que no existió vínculo laboral entre las partes.

Revisado el escrito de contestación de la demanda, se advirtió que si bien la cuestión planteada y debatida no consistía en una de puro derecho, sin embargo, siendo una cuestión de hechos, no requería de la actuación de medio probatorio alguno para lo cual se tenga que citar a la realización de una audiencia de juzgamiento, en atención a lo previsto en la segunda parte del inciso 3 del artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, concordado con el artículo 473° del Código Procesal Civil, en virtud de lo cual se dispuso resolver la presente causa mediante Juzgamiento Anticipado. Luego de ello, se admitieron y actuaron los medios probatorios pertinentes y después de escuchar los alegatos finales de los abogados de las partes, en atención a lo previsto en el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, se expidió el fallo, declarando **FUNDADA la demanda**, y se señaló fecha para la notificación de la sentencia, por lo que, se procederá a sustentar la misma y cuyos fundamentos son los siguientes:

## **II.- FUNDAMENTOS:**

### **1. Delimitación de la controversia.-**

1.1. Lo que solicita el demandante **RAFAEL ALEJANDRO GÓMEZ PEÑA** es que la demandada

**EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE CORONEL PORTILLO**

S.A. – EMAPACOP S.A., cumpla con reconocerle la existencia de un vínculo laboral por desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos y, como consecuencia de ello, se disponga su contratación como trabajador a tiempo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada en el cargo de Apoyo en el Departamento de Control Patrimonial; además, se ordene su reposición al mismo puesto de trabajo que desempeñaba antes del despido incausado del que refiere fue objeto; asimismo, se le registre en el libro de planillas de los trabajadores a tiempo indeterminado; y se le abone los beneficios sociales consistentes en: compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, remuneraciones vacacionales y escolaridad; así como se le pague las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociaciones de trato directo por pacto colectivo desde el año 2017 hasta el año 2018, que ascienden a la suma de S/17,125.55 Soles; más la entrega de 14 canastas básicas de víveres o su equivalente en monto dinerario; además de intereses financieros y legales, y costos del proceso.

## **2. Sobre la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios.-**

2.1. Con relación a la primera pretensión del demandante tendiente a determinar si corresponde declarar el reconocimiento del vínculo laboral por desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido desde el 01 de setiembre de 2017 al 31 de octubre de 2018, y, como consecuencia de ello se disponga su contratación como trabajador a plazo indeterminado como Apoyo en el Departamento de Control Patrimonial de la empresa demandada, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N° 728; asimismo, se le registre en el libro de planillas de los trabajadores a tiempo indeterminado, reconociéndole todos los derechos y remuneraciones que le corresponden.

2.2. Al respecto, conviene precisar que, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. La existencia de una relación de carácter laboral presupone, asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Competitividad y Productividad Laboral (en adelante LCPL), siendo que los elementos básicos del contrato de trabajo son los siguientes: prestación personal, remuneración y subordinación.

2.3. En cambio el contrato de locación de servicios es la prestación de servicios que se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación, mediante el cual el locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones pactadas exclusivamente en el contrato y sin que ello implique una situación de dependencia frente a quien lo contrata, es decir, no puede estar sujeto a horario, a seguir normas o directrices emanadas de su comitente, ni ser pasible de sanciones disciplinarias por parte del comitente.

2.4. Asimismo, debe tenerse presente que, por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, en el caso de que exista discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que consta en los

documentos o acuerdos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, que aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato, esto es, la preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato, por lo que en el presente caso, a fin de catalogar la relación contractual entre las partes como uno de naturaleza laboral, debe proceder a verificar la concurrencia de sus elementos.

### 3. La presunción de laboralidad.-

3.1. Conforme a lo señalado en el numeral 2 del artículo 23° de la NLPT, se establece que: “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”, advirtiéndose que este dispositivo legal introduce en nuestra legislación laboral la Presunción de Laboralidad que supone un cambio sustancial en materia de probanza a favor del trabajador, pues bastará que éste demuestre que prestó sus servicios en forma personal para un empleador para presumirse la existencia de un contrato de trabajo, debiéndose entender como prestación personal de servicio a la obligación del trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo, a diferencia de la anterior regulación que exigía al demandante acreditar todos los elementos constitutivos de dicho contrato (prestación personal, remuneración y subordinación).

3.2. En otras palabras, esta presunción "(...) supone el alivio probatorio al trabajador o ex trabajador demandante en un proceso laboral pues se facilita la demostración de la existencia de su relación laboral con su empleador o ex empleador demandado. A diferencia de la regulación actual que exige al trabajador acredite la existencia de la relación laboral –lo cual al final pasa por demostrar que su actividad fue subordinada, con la nueva ley basta la presunción para que acredite, aunque sea en forma indiciaria, que prestó servicios en forma personal al demandado"2, sin embargo, "(...) el hecho de que lo que se encuentre en discusión aquí sea la atribución al demandante de tutela de la condición de trabajador, determina que la presunción no pueda operar sino a partir de la aportación por el mismo de al menos un principio de prueba, que proporcione al menos indicios racionales del carácter laboral de la relación. Este principio de prueba ha estado constituido, desde la creación de la institución, por la demostración de la prestación del trabajo o los servicios en provecho del sujeto al que se pretende atribuir la condición de empleador"3.

3.3. Siendo así, corresponderá al empleador destruir esta presunción acreditando lo contrario, lo cual no significa que el empleador tendrá que demostrar la no subordinación (prueba negativa) sino que, teniendo en cuenta que las pruebas van orientadas a demostrar hechos positivos, estará obligado a demostrar el carácter autónomo o independiente de la prestación laboral o que el trabajador tenía la posibilidad de ser ayudado por otras personas o reemplazado en su labor por personas de su elección, no vinculadas al empleador, o que la obligada a prestar los servicios era una persona jurídica y no una persona natural4.

### 4. Elementos del Contrato de Trabajo.-



4.1. Siendo así, y existiendo controversia, respecto de la naturaleza civil o laboral de la relación contractual que existió entre las partes en el periodo 2017 al 31 de octubre de 2018, debe de emitirse pronunciamiento respecto de este extremo de la demanda, para lo cual se procederá a analizar si en la referida relación se presentaron los elementos esenciales de un contrato de trabajo.

4.2. En el presente caso, se tiene que durante la declaración de parte, brindada por el demandante en Audiencia de Juzgamiento Anticipado, y a las preguntas realizadas señaló lo siguiente:

a) Para que diga cuál fue la forma o proceso de selección mediante el cual la entidad contrató sus servicios. Precise si fue mediante concurso público de méritos o simplemente por invitación, recomendación o sugerencia de alguien. Dijo: Por recomendación del señor Enzo Palma.

b) Para que diga si el primer contrato, suscrito con la demandada, fue firmado por usted el mismo día que se indica en la parte final del mismo. Dijo: No, no lo firmé en esa fecha. En realidad lo firmé después de diez días que ingresé a laborar en el mes de septiembre de 2017.

c) Para que diga si realmente realizó los servicios para los cuales fue contratado por la demandada, conforme ha sido señalado en los contratos que ha suscrito con la misma. De no ser así describa en qué consiste o consisten los servicios que realiza o ha venido realizando a favor del empleador. Dijo: Si, si realice los servicios para los cuales me contrataron y estos consisten en hacer labores como Asistente del Jefe de Almacén, como por ejemplo hacer los registros de los ingresos y salidas del Almacén.

d) Para que diga si la demandada le entregó uniforme y materiales de trabajo acordes al servicio para el cual fue contratado. De ser así, precise que tipo de vestimenta o materiales le entregó. Dijo: No me entregaron uniforme, pero si me hicieron entrega de un escritorio, una computadora y útiles de oficina, como lápices, lapiceros entre otros.

e) Para que diga si los servicios prestados a la entidad fueron realizados dentro de un horario previamente establecido y puesto a conocimiento de usted. De ser así, precise cual fue el mecanismo o procedimiento de control utilizado por la demandada para controlar su ingreso y salida. Dijo: Si, si había un horario que era de 7 de la mañana hasta 12 del día y de 2 de la tarde a 5 de la tarde, eso fue al principio, luego cambió de 6:30 am. hasta 12:00 m. y de 12:45 p.m. hasta 3:00 pm. El control de ingreso y salida a la planta lo hacía el personal de vigilancia. En el área de almacén no había registro alguno, sólo nos controlaba nuestro jefe de manera visual.

f) Para que diga si, durante la vigencia de su contrato con la demandada, usted ha sido sometido a algún procedimiento disciplinario mediante el cual se le haya impuesto alguna medida disciplinaria, ya sea de llamado de atención verbal o por escrito, suspensión o alguna otra prevista en el Reglamento Interno de Trabajo del empleador. Dijo: No, no he tenido ningún problema.

g) Para que diga si el cumplimiento de sus funciones se realizaba por orden o mandato directo de alguien. De ser así, precise de qué forma eran dadas estas órdenes, esto es, de forma oral o verbal y quién o quienes se las daban. Dijo: Tenía un jefe inmediato que me indicaba lo que iba a hacer en el día. Uno de estos jefes fue el señor Enzo Palma.

h) Para que diga si, durante la vigencia del o los contratos de Locación de servicios, se le abonó a usted algún monto adicional o menor al que fuera pactado mediante contrato u orden de servicio o de forma verbal con el empleador. Dijo: Solo me abonaban los montos indicados en

los contratos.

i) Para que diga en qué circunstancias se materializó su despido. Para lo cual precise la fecha del mismo y si el empleador le avisó con anticipación la fecha de su cese o en su defecto si usted tenía conocimiento que la vigencia de su contrato implicaba la culminación de su vínculo contractual con la demandada. Dijo: Hasta el 31 de octubre de 2018 a mi no me dijeron nada. Recién el día lunes 05 de noviembre que concurrí a la empresa mi Jefe me llevó a conversar con el Administrador de la empresa, señor Balbín, quién me comunicó de manera verbal que ya no iba a seguir prestando servicios.

j) Para que diga si las razones de su despido, a su criterio, tienen relación con algún hecho vinculado a su capacidad o su conducta. Dijo: No, no ha habido nada de eso, ni tampoco nadie me lo hizo saber.

**4.3.** La prestación personal: La prestación personal supone que el trabajador debe prestar sus servicios a su empleador en forma directa y personal, puesto que el contrato de trabajo precisamente tiene naturaleza *intuitu personae*, condición que es requerida por el artículo 5° de la LCPL, a diferencia de lo que se presenta en el caso de los contratos de locación de servicios en los que si bien el locador debe prestar personalmente el servicio, puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación, tal como lo señala el artículo 1776° del Código Civil.

**4.4.** En el presente caso, se tiene que el demandante solicita la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios desde el 01 de setiembre de 2017 al 31 de octubre de 2018, suscritos con la demandada, a favor de la cual se desempeñaba como Asistente del Jefe de Almacén realizando labores consistentes en hacer los registros de los ingresos y salidas del Almacén; conforme a lo manifestado por el actor en Audiencia de Juzgamiento Anticipado, señalado en el numeral 5.2., precedente, y se corrobora en los Contratos de Locación de Servicios, obrante en autos, en los cuales se consigna que sería contratado como Apoyo administrativo del Departamento de Suministros y Servicios Generales, y, posteriormente, como Apoyo a cargo del Departamento de Control Patrimonial y se consigna como principales obligaciones: clasificar, codificar y registrar el ingreso de bienes patrimoniales adquiridos por la empresa demandada (tuberías, cementos, electrobombas, pegamentos, tableros de control, útiles de oficina, entre otros), entre otros; en el Informe N° 098-2018-GG/DCP-EMAPACOPSA, sobre conformidad de pago por locación de servicios del mes de octubre de 2018, en el cual se consigna la firma y sello del Jefe del Departamento de Control Patrimonial de la demandada, obrante en autos; Nota de Pedido N° 1803414 y Recibos por Honorarios Electrónicos, obrante en autos, por lo que, atendiendo a que las labores que prestó el demandante a favor de la demandada están referidas a actividades que, de acuerdo a las máximas de la experiencia, constituyen servicios propiamente laborales, que no pueden ser delegadas a un tercero, más

aún si se encontraba supeditado a tener en cuenta las observaciones que realizase la demandada para la correcta ejecución del servicio, que de por sí tiene el carácter de ser personalísimo.

4.5. En ese sentido, de autos se puede colegir que la emplazada le asignaba al demandante lugares así como diversas tareas para el cumplimiento de sus funciones, tal como se puede corroborar con los Contratos de Locación de Servicios; Informe N° 098-2018-GG/DCP-EMAPACOPSA, sobre conformidad de pago por locación de servicios del mes de octubre de 2018, en el cual se consigna la firma y sello del Jefe del Departamento de Control Patrimonial de la demandada; Nota de Pedido N° 1803414 y Recibos por Honorarios Electrónicos; además, le proporcionaba implementos y/o herramientas para el cabal cumplimiento de tal labor, conforme a lo manifestado por el actor en Audiencia de Juzgamiento Anticipado, según lo señalado en el fundamento 5.2., precedente; a partir de lo cual, se puede determinar que los servicios prestados por el demandante fueron de naturaleza personal, cumpliendo éste con su deber probatorio que le impone el artículo 23.2 de la NLPT.

4.6. La subordinación: conforme a lo establecido en el artículo 9° de la LCPL, se entiende, por subordinación, cuando el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene las facultades para normar 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 recaídas en el trabajador; aspecto que no debe presentarse bajo ninguna circunstancia en el marco de un contrato de locación de servicios pues una de las características distintivas de esta relación contractual es que el locador de servicios no se encuentra subordinado al comitente, tal como lo dispone el artículo 1764° del Código Civil.

4.7. Por lo tanto, la principal característica que diferencia un contrato de trabajo de cualquier otra relación jurídica, es la subordinación o dependencia, entendida como aquel "...vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección del otro, son los dos aspectos centrales del concepto"5.

4.8. En el presente caso, se tiene que conforme a lo señalado en los fundamentos anteriores, se encuentra acreditada la prestación personal de servicios del demandante a favor de la parte demandada, motivo por el cual corresponde a la emplazada la carga de la prueba a fin de desvirtuar la presunción de laboralidad contemplada en el artículo 23.2 de la NLPT, esto es, debe acreditar que dicha prestación de servicios se realizó de manera autónoma, pues, el actual sistema procesal laboral "... introduce una especial presunción respecto a la existencia de una relación de trabajo: la presunción de laboralidad, que a diferencia de la Ley N° 26636 sólo exige que la parte demandante demuestre haber prestado sus servicios en forma personal, no siendo necesario que demuestre la existencia de subordinación, pues esta se presumirá existente y cierta, y será deber de la parte demandada demostrar en el proceso que la relación sostenida con la parte demandante fue autónoma, no

5 NEVES MUJICA, Javier (2009): Introducción al Derecho del Trabajo, Fondo Editorial de la PUCP. 1ra. Edición, Lima, pág. 35-36.

encontrándose presente en ella sujeción alguna al poder de dirección de la parte demandada”<sup>6</sup>, es decir, en este nuevo proceso laboral lo que se debe acreditar no es la existencia de subordinación sino de autonomía e independencia, por lo que, bajo estos parámetros se tiene que evaluar si con los medios probatorios actuados en autos, la emplazada cumplió con su carga probatoria respecto de acreditar la autonomía del servicio prestado por el demandante.

**4.9.** Así tenemos que, de los medios probatorios actuados en el proceso, se advierte que la parte emplazada no cumplió con este deber probatorio, esto es, no logró desvirtuar la indicada presunción, pues, del escrito de contestación se advierte que el representante de la demandada no ha negado que el accionante haya prestado servicios para su representada, por lo que, en principio se puede colegir que, conforme a la naturaleza de las labores realizadas por el demandante, como Asistente del Jefe de Almacén (Apoyo administrativo en el Departamento de Suministros y Servicios Generales y como Apoyo a cargo del Departamento de Control Patrimonial) no estaban preestablecidas, sino que se ajustaban a las necesidades que imponía la organización de la emplazada, pues, evidentemente durante la existencia de la vinculación jurídica era este justiciable quien determinaba, conforme a la necesidad del mercado y a sus propias necesidades.

**4.10.** Sumado a ello, de autos se puede observar que las labores como Asistente del Jefe de Almacén (Apoyo administrativo en el Departamento de Suministros y Servicios Generales y como Apoyo a cargo del Departamento de Control Patrimonial) realizando labores consistentes en hacer los registros de los ingresos y salidas del almacén, estaban bajo la dependencia dicho departamento; labores que, necesariamente, debieron ser coordinadas y supervisadas por alguien designado por la empresa demandada, con quien previamente se coordinaba de manera presencial para ejecutar las labores identificadas, esto es, para el registro, verificación y codificación de los bienes, predios y terrenos.

**4.11.** Afirmaciones y contrastaciones que no fueron cuestionadas ni desvirtuadas por la demandada, por lo que siendo que dichas labores constituyen labores permanentes y compatibles con las funciones o actividades permanentes de la empresa demandada, esto es, que son labores que están dentro de las actividades propias de la empresa para el desarrollo de su actividad principal; las mismas que constituyen rasgos típicamente laborales y deben ser desarrollados bajo dependencia y subordinación y con sujeción a las disposiciones y directivas emitidas por la demandada y de modo alguno podrían ser realizados de modo autónomo o independiente por el demandante. Siendo así, debe concluirse que la demandada no ha acreditado con medio de prueba alguno que el servicio personal brindado por el demandante fue realizado en forma autónoma, por el contrario, con los medios de pruebas obrantes en autos así como lo manifestado por el actor en Audiencia de Juzgamiento Anticipado, señalado en el numeral 5.2., precedente, se colige que éste se encontraba sujeto a dependencia, razón por la que se determina la existencia de subordinación entre la demandada y el demandante.

**4.12.** La remuneración: Conforme lo señala el artículo 6° de la LCPL, la remuneración es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición. En el presente caso, está acreditado que por dichos servicios, el demandante percibió una contraprestación económica periódica y permanente a título de honorarios el monto ascendente, inicialmente, a S/910.00 Soles, incrementada luego a S/930.00 Soles, para finalmente percibir el monto de S/1,000.00 Soles, conforme lo acredita con los contratos de locación de servicios y recibos por honorarios electrónicos, obrante en autos; en tal virtud, ésta Judicatura concluye que dichos montos contienen características de una remuneración, pues, su percepción no estuvo condicionada al cumplimiento de ningún objetivo o meta concreta o resultado concreto y son montos fijos, permanentes y acescentes; y que se abonan por el simple transcurso del período mensual; lo que evidencia que el riesgo por la prestación de servicios fue asumido por la demandada; acreditándose con ello la concurrencia del elemento de la remuneración.

**4.13.** Consecuentemente, al haberse advertido la concurrencia de los elementos propios de un contrato de trabajo; en aplicación de los principios de laboralidad y de primacía de la realidad, los contratos de locación de servicios se han desnaturalizado, habiéndose configurado entre las partes la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado de conformidad con el artículo 4° de la LCPL, por ende, corresponde amparar la demandada en este extremo, debiendo reconocérsele al demandante la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado desde el 01 de setiembre de 2017 al 31 de octubre de 2018.

**5.** Sobre el despido incausado y la reposición del actor.-

**5.1.** En lo concerniente a la segunda pretensión del demandante tendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada que cumpla con reponer al actor en su mismo puesto de trabajo en virtud del despido incausado del que según refiere fue objeto el 01 de noviembre de 2018.

**5.2.** En lo concerniente a este punto, al haberse declarado desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos por las partes, se determinó la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado entre las partes, bajo el régimen de la actividad privada, razón por la cual, corresponde analizar si el despido del cual fue objeto el actor fue provocado por una conducta relacionada a su capacidad o conducta.

**5.3.** En lo referido a la tipología de los despidos, la sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, se aprecia que el Tribunal Constitucional ha establecido una tipología de los despidos que merecen tutela constitucional a través del efecto restitutorio o reposición en el empleo: el despido nulo, el despido incausado, y el despido fraudulento, concluyendo que la protección adecuada contra el despido arbitrario, reconocida en el artículo 27° de la Constitución permitía dos formas de protección, una con eficacia restitutoria y otra resarcitoria.

5.4. Con relación con el despido incausado ha señalado el Tribunal Constitucional en el Exp. N°976-2001-AA/TC [Eusebio Llanos Huasco], que esta figura se presenta cuando se despide al trabajador sin expresarle causa alguna para adoptar tal decisión, al establecer que: "Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2001-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, cuando: Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique."

5.5. Es así que, en el contexto de una relación laboral de naturaleza indeterminada, como ha sido la vinculada entre las partes en este proceso, habiéndose desestimado la tesis de la demandada de que el vínculo fue mediante contratos de naturaleza civil, la decisión de la demandada de resolver el contrato aludido implicó un cese incausado. Esta decisión de resolver el contrato suscrito con el demandante el día 01 de noviembre de 2018, bajo el argumento de que ya no tenía contrato vigente o el plazo de vigencia del contrato habría culminado, constituyó un despido incausado.

5.6. Por lo expuesto, esta judicatura determina que no existió ninguna causa de despido, atribuible a su capacidad o a la conducta del actor, evidenciándose con ello, que la demandada invocó una causal aparente de despido, que se califica como inexistente o la ausencia de una causa justa, a lo que se agrega además la inobservancia del procedimiento formal del despido previsto en los artículos 31º y 32º de la LPCL, incurriéndose con ello en afectación al derecho al debido proceso, derecho fundamental consagrado en el artículo 139º, inciso 3) de la Constitución Política del Estado; por ende, se concluye que la demandada incurrió en despido incausado, lo que genera como consecuencia jurídica el derecho a la reposición del accionante en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar categoría.

## 6. Sobre la contratación del actor a plazo indeterminado.

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

6.2. Por lo que, ésta Judicatura concluye que la demandada está obligada a incorporar al actor en las planillas de remuneraciones de los trabajadores sujetos al régimen laboral, con plazo de contratación a tiempo indeterminado desde el 01 setiembre de 2017 al 31 de octubre de 2018 y desde la fecha de su reposición en adelante; por ende, corresponde amparar esta pretensión, disponiendo que la demandada inscriba al demandante en el libro de planillas a plazo

indeterminado, como Apoyo en el Departamento de Control Patrimonial de la demandada, bajo el régimen la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N°728, correspondiéndole los beneficios sociales que se otorgan a los trabajadores con un contrato de esta naturaleza.

7. Sobre el pago de beneficios sociales.

7.1. Con relación a la tercera pretensión del actor tendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada que cumpla con el pago de la suma de la suma de S/17,125.55 Soles por concepto de beneficios sociales que comprenden: Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, remuneraciones vacacionales truncas e indemnización por el no goce del descanso vacacional y escolaridad; así como el reconocimiento y pago de las bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de negociación de trato directo por pacto colectivo desde el año 2017 hasta el año 2018, más la entrega de 14 canastas básicas de víveres o su equivalente en suma dineraria.

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

8.2.1. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar el presente beneficio durante el periodo que va desde el 01 de setiembre de 2017 al 31 de octubre de 2018, teniendo como remuneración para el cálculo, la remuneración histórica percibida por el actor, conforme se pasa a detallar:

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por este concepto la suma de S/1,234.73 (Un mil doscientos treinta y cuatro con 73/100 Soles).

7.3. En lo que respecta al pago de las gratificaciones legales, tenemos que de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 27735, corresponde al trabajador una remuneración mensual en los meses de julio y diciembre por concepto de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente, para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio y en caso su vínculo culminara antes de la oportunidad de percibir dicho beneficio, tendrá derecho a recibirla en forma trunca, proporcionalmente a los meses laborados.

8.3.1. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar el presente beneficio durante el periodo comprendido desde el 01 de setiembre de 2017 al 31 de octubre de 2018,

teniendo como remuneración para el cálculo, la remuneración histórica, conforme se pasa a detallar:

Liquidación de Gratificaciones					
Gratificación	Récord	Remuneración	Asig. Fam.	Rem. Computab.	Monto Adeudado
Navidad 2017	4M	910.00	0.00	910.00	606.67
Fiestas Patrias 2018	6M	930.00	0.00	930.00	930.00
Navidad 2018 (truncas)	4M	1,000.00	0.00	1,000.00	666.67
TOTAL				S/	2,203.34

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por este concepto la suma de S/2,203.34 (Dos mil doscientos tres con 34/100 Soles).

7.4. Respecto del pago de las remuneraciones vacacionales adeudadas, es pertinente señalar que el descanso vacacional constituye el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción; tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional respectivo.

8.4.1. El artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 prescribe que el trabajador tiene derecho a treinta días de descanso vacacional por cada año completo de servicios, siendo que el artículo 23° de la referida norma precisa que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado, una por el descanso vacacional adquirido y no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso, el monto de dichas remuneraciones será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

8.4.2. Siendo así, tenemos que en el presente caso corresponde otorgar el presente beneficio durante los periodos que van desde el 01 de setiembre de 2017 al 31 de octubre de 2018, debiéndose practicar la liquidación teniendo como remuneración para el cálculo, la última remuneración percibida por el actor, de acuerdo al siguiente cuadro:

Liquidación Vacaciones - Vacaciones Truncas - Indemnización Vacacional							
Periodo Vacacional	Récord	Remuneración	Asig. Fam.	Rem. Computab.	Vacaciones	Indemn.	Monto Adeudado
01-09-17 - 31-08-18	12M	1,000.00	0.00	1,000.00	1,000.00	0.00	1,000.00
01-09-18 - 31-10-18	2M	1,000.00	0.00	1,000.00	166.67	0.00	166.67



---

TOTAL
-------

S/.
-----

1,166.67
----------

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por este concepto la suma de S/1,166.67 (Un mil ciento sesenta y seis con 67/100 Soles).

**7.5.** En lo que respecta al reconocimiento de las bonificaciones, bonificaciones extraordinarias y asignaciones establecidas en las actas de Negociaciones de trato directo de los años 2015 al 2018, es de verse que según lo señalado en el artículo 41° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas, la convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

**8.5.1.** Ahora bien, de autos fluye que el Sindicato Único de Trabajadores de Abastecimiento de Agua Potable y Alcantarillado de Pucallpa - SUTAPAP celebró con la demandada convenios colectivos en los años 2017 y 2018, mediante Acta de Negociación de Trato Directo del Pacto Colectivo, obrante en autos, donde se estableció una serie de beneficios de carácter laboral a favor de los trabajadores. En el periodo correspondiente a la celebración de contratos de locación de servicios suscrito entre las partes del periodo que va del desde el 01 de setiembre de 2017 al 31 de octubre de 2018, la demandada no reconoció al demandante tales beneficios convencionales.

**8.5.2.** Ahora bien, resulta evidente que el demandante estaba imposibilitado de incorporarse a la organización sindical referida desde que ingresó a laborar o ser considerado como trabajador permanente, para que pueda ostentar los beneficios pactados, dado que estaba contratado bajo contratos de locación de servicios, sin embargo, al haberse determinado, a través del presente proceso, que los aludidos contratos civiles suscritos entre las partes se habrían desnaturalizado desde el ingreso del accionante, y como consecuencia de ello, los beneficios de carácter laboral pactados entre el sindicato de trabajadores y la demandada, se extienden o alcanza también a favor del actor, en razón, a que el contrato primigenio suscrito debió de ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro del régimen laboral privado, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.

**8.5.3.** En ese punto, es pertinente señalar que, del contenido de las mencionadas Actas de Negociación, éstas contienen su plazo de vigencia, en las cuales surten sus efectos. Al verificar el pacto colectivo de los años 2017 y 2018, acordó que la vigencia de la convención colectiva de trabajo sería desde el 01 de enero de cada año hasta la firma del próximo convenio colectivo. Asimismo, se puede advertir que éstas mismas establecen requisitos de estricto cumplimiento para el otorgamiento de cada uno de los beneficios ahí pactados.

**8.5.4.** Con relación a las bonificaciones extraordinarias, por los conceptos del día del trabajador, día internacional del agua, fiesta patronal de San Juan y aniversario de la empresa, su entrega estaba condicionada a que el trabajador permanente y con contrato específico haya superado el

periodo de prueba, que para efectos de una relación laboral entre trabajador y empleador, está sujeta al plazo previsto en el artículo 10° de la LPCL.

**8.5.5.** En lo que respecta al concepto de cierre de pliego, en el acta de negociación del año 2017, se acordó otorgar este concepto por el importe de S/ 2,850.00 Soles; y finalmente, en el acta de negociación del año 2018, se convino otorgar este concepto por el importe de S/ 3,600.00 Soles.

**8.5.6.** En el caso de autos, de acuerdo a la liquidación efectuada en la demanda, obrante en autos, el actor peticiona las bonificaciones por los siguientes conceptos: Día del Trabajador, Día Internacional del Agua, Día de San Juan, Aniversario de la empresa, Cierre de Pliego, Descanso Remunerado por Onomástico y Bonificación Vacacional; en ese sentido, habiéndose reconocido al accionante la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral a partir de su fecha de ingreso y que durante su vinculación se celebraron los convenios colectivos referidos, le asiste el derecho a percibir todos los beneficios señalados en ellos, siempre y cuando el demandante cumpla con los requisitos que se establecieron en los propios pactos colectivos suscritos en los años 2017 y 2018, los cuales deben ser calculados en base a los montos establecidos en dichas actas, desde el 01 de setiembre de 2017 al 31 de octubre de 2018, por lo que, se realiza la liquidación respectiva a través de los siguientes cuadros:

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por estos conceptos la suma total de S/5,960.33 (Cinco mil novecientos sesenta con 33/100 Soles).

**7.6.** En lo que se refiere a la bonificación por Escolaridad, se tiene que el demandante mediante la liquidación practicada en la demanda, obrante en autos, ha efectuado el cálculo por dicho concepto, considerando los incrementos pactados en las Actas de Negociación Colectiva de los años 2017 a 2018, por lo que corresponde que se le otorgue este beneficio. A respecto, el segundo párrafo del artículo 10° de la Ley 28652 “Ley del Presupuesto de la República para el año 2006”, englobando y otorgándole jerarquía legal a las disposiciones reglamentarias emitidas con anterioridad a ella respecto a la bonificación por escolaridad, señala que los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público y (...), percibirán entre otros la Bonificación por Escolaridad, la cual es de aplicación únicamente en aquellas Entidades que habitualmente han entregado dicho concepto.

**8.6.1.** Tal concepto se otorga conjuntamente con la planilla de pago correspondiente al mes de febrero y asciende al importe de S/ 300.00 soles; lo que se corrobora con lo previsto en los artículos 1°, 2°, 3° y 10° del Decreto Supremo N° 011-2006-EF, que precisa que su abono es por única vez; que le corresponde a los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público, y que deben encontrarse laborando al 31 de enero o en uso del descanso vacacional, o de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790; tener en el servicio con una antigüedad no menor de tres (3) meses al 31 de enero, previéndose su pago proporcional a los meses laborados; y que en el caso de las entidades públicas con régimen laboral privado, que habitualmente otorgaron dicha bonificación deben igualmente realizar dicho pago.

**8.6.2.** Conforme a las normas citadas, para tener derecho a percibir la bonificación por

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

8.6.3. Siendo así, el pago de este concepto para el año 2017, se tiene que no le corresponde al actor el pago de la escolaridad, puesto que está solicitando la desnaturalización de los contratos de locación de servicios a partir del mes de setiembre de ese mismo año. Ahora bien, el actor laboró en el mes de enero del año 2018, y que habitualmente todas las entidades públicas como la demandada estuvieron obligadas a pagar a sus servidores dicha bonificación, por ende, le asiste al actor el derecho a percibir la bonificación por escolaridad, el cual debe ser calculado a razón de S/ 400.00 Soles por el año 2018, más el incremento establecido en el convenio colectivo del 2018, cuya sumatoria determina el adeudo total, conforme se muestra en el cuadro siguiente:

Base Legal	Importe	Incremento	Monto adeudado
D.S. N° 002-2017-EF	400	3.75	0.00
D.S. N° 002-2018-EF	400	3.75	1,500.00
TOTAL S/			1,500.00

Consecuentemente, se tiene que la demandada le adeuda al actor por estos conceptos la suma total de S/1,500.00 (Un mil quinientos con 00/100 Soles).

7.7. Por otro lado, respecto a las canastas básicas de víveres, se advierte de las Actas de Negociación de Trato Directo de los años 2017 y 2018 que estas serían entregadas en especies; siendo así la demandada debe entregar a favor del demandante, lo siguiente: Respecto al año 2017, corresponde que la demandada le entregue tres (04) canastas. Asimismo, respecto del año 2018, corresponde que la demandada le entregue diez (10) canastas (se calcula mes completo); o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario, por ende, corresponde amparar este extremo de la demanda.

8. De los intereses legales y financieros.

8.1. A través del artículo 1° del Decreto Ley 25920, se ha establecido que el interés que corresponda pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú, la misma que no es capitalizable. En tanto, el artículo 3° del referido decreto indica que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo. Por lo que, corresponderá a la demandada hacer el pago de los intereses legales a favor del demandante en ejecución de sentencia.

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

9. De los costos y costas procesales.

9.1. Finalmente, en cuanto a las costas y costos del proceso según el artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados, pero si deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, precisándose su cuantía o modo de liquidación; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la misma ley que señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, en tal sentido, atendiendo a lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria en materia laboral, habiendo sido condenada la demandada con las pretensiones invocadas en éste proceso, cabe exonerarla de la obligación de pagar las costas, dada su condición de entidad pública, empero atendiendo a lo previsto en la séptima disposición complementaria de la NLPT, corresponde condenarla con el pago de los costos del proceso, concepto que, dadas las incidencias del proceso, al haberse realizado una audiencia, en la que la abogada de la parte demandante participó, corresponde ser fijado, a modo de liquidación, en el importe equivalente al diez por ciento (10%) de la suma total correspondiente al adeudo principal e intereses a liquidarse en ejecución de sentencia. Siendo que, para hacer efectivos los mismos debe cumplirse con la debida acreditación del pago de los correspondientes tributos, conforme a lo previsto en el artículo 418° del Código Procesal Civil.

**III.FALLO.-**

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Señor Juez del Segundo Juzgado

Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali; RESUELVE:

1. Declarar FUNDADA la demanda de RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL POR DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, PAGO DE BONIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y ASIGNACIONES ESTABLECIDAS EN LAS ACTAS DE NEGOCIACIÓN DE TRATO DIRECTO POR PACTOS COLECTIVOS interpuesta por RAFAEL ALEJANDRO GÓMEZ PEÑA contra la EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE CORONEL PORTILLO S.A. – EMAPACOP S.A., por consiguiente, declaro DESNATURALIZADOS los Contratos de Locación de Servicios durante el periodo comprendido entre el 01 de setiembre de 2017 al 31 de octubre de 2018, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL entre el demandante y la demandada, a plazo indeterminado, sujeta al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N°728, durante el periodo antes mencionado; asimismo, ORDENO a la demandada que CUMPLA CON REPONER al actor al mismo puesto y cargo ocupado en la fecha en la que se materializó el despido incausado del que fue objeto, asignándole la misma remuneración percibida por un trabajador del mismo cargo en la fecha en la que se materialice su reposición; además, se le ORDENA a la demandada que cumpla con pagarle al actor la suma de: S/ 12,065.07 (Doce mil sesenta y cinco con 07/100 Soles), por los siguientes conceptos: Compensación por tiempo de servicios: S/1,234.73 (Un mil doscientos treinta y cuatro con 73/100 Soles), más intereses financieros; Gratificaciones legales: S/2,203.34 (Dos mil doscientos tres con 34/100 Soles) más intereses legales; Remuneraciones vacacionales: S/1,166.67 (Un mil ciento sesenta y seis con 67/100 Soles) más intereses legales; Bonificaciones extraordinarias y Asignaciones establecidas en las actas de Negociaciones de trato directo de los años 2017 y 2018: S/5,960.33 (Cinco mil novecientos sesenta con 33/100 Soles), y Escolaridad: S/1,500.00 (Un mil quinientos con 00/100 Soles) más intereses legales; además le haga la entrega al demandante de 14 canastas básicas de víveres o en su defecto el valor de las mismas en monto dinerario, conforme a lo reseñado en el fundamento 8.7. de la presente.
2. ORDENO que la demandada incorpore al actor en su planilla de pagos de trabajadores del régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado a partir del 01 de setiembre de 2017 al 31 de octubre de 2018 y desde la fecha de su reposición en adelante, con los derechos y beneficios que le corresponden a los trabajadores de este régimen.
3. CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso en el importe equivalente al diez por ciento (10%) de la suma total correspondiente al adeudo principal e intereses a liquidarse en ejecución de sentencia.
4. EXONERAR a la demandada del pago de las costas procesales.
5. NOTIFICAR a las partes con el contenido de la presente, conforme a Ley.-

Anexo: 2

## **PROCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (DERECHO)**

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación titula: CARACTERISTICAS DEL PROCESO SOBRE DESNATURALIZACION DE CONTRATO EN EL EXPEDIENTE N° 1834-2018-0-2402-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI – PUCALLPA y es dirigido por \_\_\_\_\_, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:

Determinar las características del proceso de Desnaturalización de Contrato en El Expediente N° 1834-2018-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial Del Ucayali, 2020.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará \_\_\_\_\_ minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de \_\_\_\_\_. Si desea, también podrá escribir al correo \_\_\_\_\_ para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Juan Carlos MARTEL SANCHEZ

Fecha:

Correo electrónico: Youlove\_de100pre@hotmail.com

Firma del participante: \_\_\_\_\_



Firma del investigador (o encargado de recoger información):

\_\_\_\_\_

Juan Carlos MARTEL SANCHEZ  
DNI: 72404940

## Informe de TURNITIN

The screenshot displays a Turnitin report for a document titled "I. INTRODUCCIÓN" by JUAN CARLOS MARTEL SANCHEZ. The document content is as follows:

**I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación, se orienta de manera enfática al análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, cuyo propósito principal en el presente caso es la mejora continua del proceso de desnaturalización de contrato como uno de las controversias permanentes en el ámbito legal, en este enfoque, por lo antes mencionado la finalidad que se persigue, tiene como objeto de estudio las sentencias de primera y segunda instancia, cuya variable son las características del proceso de desnaturalización de contrato, la presente investigación desarrollara las sub líneas de la desnaturalización de contrato que se realiza mediante etapa de postulatoria, audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento, desarrollado en el expediente N° 01834-2018- 0-2402-JR-LA-02. Asimismo, en la presente investigación se

The right-hand side of the interface shows a "Resumen de coincidencias" (Summary of Similarities) panel with a total similarity score of 4%. A single match is listed:

Match ID	Source	Similarity
1	tesis.pucp.edu.pe Fuente de internet	4 %

At the bottom of the report, it indicates "Página: 1 de 30" and "Número de palabras: 7364". The interface also shows a search bar and system tray information including the date "22 nov. 2020" and time "21:54".

## COMPROMISO ETICO

Elaborar el presente trabajo de investigación ha motivado tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional y las partes del proceso Caracterización Del Proceso Sobre Desnaturalización De Contrato En El Expediente N° 1834-2018-0-2402-JR-LA-02, DEL

Distrito Judicial Del Ucayali. 2019, en el cual han intervenido el Poder Judicial del Perú- Corte Superior de Justicia - Ucayali.

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

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Pucallpa, 28 de junio del 2020.



-----  
JUAN CARLOS MARTEL  
SANCHEZ  
DNI N° 72404940



# TURNITIN Martel

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1

tesis.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

4%

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo