



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
PAGO DE BONO POR REFRIGERIO Y
MOVILIDAD Y OTROS, EXPEDIENTE N° 00648-
2018-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE
TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE
ANCASH - PERÚ. 2019**

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

AUTOR

SANCHEZ HUAMAN, YONI MARGOT

ORCID: 0000-0002-8700-2345

ASESOR

ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN

ORCID: 0000-0002-3679-8056

HUARAZ – PERU

2020

1. TÍTULO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
PAGO DE BONO POR REFRIGERIO Y MOVILIDAD Y OTROS,
EXPEDIENTE N° 00648-2018-0-0201-JR-LA-01; PRIMER
JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE
ANCASH - PERÚ. 2019**

2. EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Sánchez Huamán, Yoni Margot
ORCID: 0000-0002-8700-2345
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Huaraz, Perú

ASESOR

Espinoza Silva, Urpy Gail Del Carmen
ORCID: 0000-0002-3679-8056
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Huaraz, Perú

JURADO

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo
ORCID: 0000-0001-9824-4131

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio
ORCID: 0000-0003-0201-2657

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín
ORCID: 0000-0002-1816-9539

3. HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo
Presidente

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio
Miembro

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín
Miembro

Espinoza Silva, Urpy Gail Del Carmen
Asesor

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios todopoderoso, por darme la oportunidad de vivir y estar a mi lado en todo momento, dándome las fuerzas para luchar día a día y seguir adelante sobrepasando las barreras que se me presentan.

A mi esposo y a mis hijos Dayana, Aracelly, Ashlly y Dylan por ser el motor de mi vida, por ser los guías en mi formación tanto personal como profesional, por cuidar de mí, por aras de consejos y regaños los cuales estoy segura han sido con todo el amor del mundo para formarme como un ser integral y de los que me siento muy orgulloso, por nunca permitir que decayera ante situaciones adversas, sin su apoyo y entrega hubiese sido muy difícil y aunque siempre les diga lo mucho que los amo sé que no es suficiente.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme dado la vida
y por una naturaleza en este
camino que se llama “vida”.

A mis padres, a mi esposo e hijos,
que nunca existió un no se puede por
su apoyo incondicional, me ayudaste
a alcanzar tan preciada meta, este
logro también es tuyo, los amo, son
lo mejor que Dios me pudo dar.

5. RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como problema ¿Cuál es la Caracterización del proceso sobre Desnaturalización de Contrato y Beneficios Sociales, Expediente N° 00648-2018-0-0201-Jr-La-01? Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú”, El objetivo general es determinar las características del debido proceso. La metodología empleada es de tipo cualitativo y cuantitativo, nivel exploratorio descriptivo, cuyo diseño es no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos es de análisis documental y la observación no experimental que se ha realizado, procede de un expediente selecto como lo más conveniente, empleando técnicas de información y análisis de contenido, del mismo modo empleando la ficha de observación de datos. Los resultados del presente trabajo han cumplido con el cumplimiento de los plazos, pertinencia de los medios probatorios, aplicación del derecho al debido proceso, calificación jurídica las cuales se han cumplido en el presente trabajo.

Palabras claves: características, contratos, desnaturalización de contrato y proceso.

ABSTRACT

The present research work had as a problem: What is the characterization of the Process on Payment of vouchers for snacks and mobility and others, File No. 00648-2018-0-0201-JR-LA-01; First Labor Court of Huaraz, Judicial District of Ancash - Peru. 2019 ?; the general objective is to determine the characteristics of the process. The methodology used is qualitative and quantitative, descriptive exploratory level, whose design is non-experimental, retrospective and cross-sectional. The data collection is of documentary analysis and the non-experimental observation that has been carried out, comes from a select file as the most convenient, using information techniques and content analysis, in the same way using the data observation sheet. The results of this work have complied with compliance with the deadlines, relevance of the evidence, application of the right to due process, legal qualification which have been met in this work.

Keywords: characteristics, contracts, denaturing of the contract and process.

INDICE GENERAL

	Pág.
1. TITULO.....	ii
2. EQUIPO DE TRABAJO.....	iii
3. HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	iv
4. DEDICATORIA	v
5. AGRADECIMIENTO.....	vi
6. RESUMEN	vii
7. ABSTRACT.....	viii
8. INDICE.....	iv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	8
2.1. Antecedentes	8
2.1.1. Marco Referencial	8
2.2. Bases teóricas	17
2.2.1. El Derecho Laboral.....	17
2.2.2.1. Concepto.....	17
2.2.2.2. Características.....	23
2.2.2. Contrato Laboral.....	23
2.2.3. Concepto.....	23
2.2.3.1. Elementos.....	25
2.2.3.2. La prestación personal del servicio.....	25
2.2.3.3. Clasificación.....	25
2.2.3.4. El contrato de locación de servicio.....	25
2.2.3.4. Naturaleza jurídica.....	25
2.2.3. Convenio Colectivo.....	33
2.2.3.1. Concepto.....	33
2.2.3.2. Ley entre las partes.....	33
2.2.4. Bonos.....	37
2.2.4.1. Concepto.....	37
2.2.3.2. Clasificación.....	38
2.2.5. Bono por refrigerio.....	39

2.2.5.1. Concepto.....	39
2.2.5.2. Aplicación.....	39
2.2.6. Bono por movilidad.....	40
2.2.6.1. Aplicación.....	42
2.2.6.2. Bono por costo de vida.....	42
2.2.6.2.1. Concepto.....	42
2.2.6.2.2. Aplicación.....	42
2.2.6.3. El debido proceso.....	43
2.2.6.3.1. Concepto.....	43
2.2.6.2.2. Elementos.....	44
2.2.6.2.3. El debido proceso en el marco constitucional.....	44
2.2.6.2.4. El debido proceso en el marco legal.....	45
2.2.7. El proceso Laboral.....	46
2.2.7.1. Concepto.....	46
2.2.7.2. Principios procesales aplicables.....	46
2.2.7.3. Finalidad.....	46
2.2.8. El proceso ordinario laboral.....	48
2.2.8.1. Concepto.....	48
2.2.8.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral.....	49
2.2.8.3. Etapas del proceso ordinario laboral.....	49
2.2.9. La prueba.....	49
2.2.9.1 Concepto.....	49
2.2.9.2 Sistema de valoración.....	50
2.2.9.3 Principios Aplicables.....	50
2.2.9.4 Principios de la carga de la prueba.....	50
2.2.9.5 Medios Probatorios.....	50
2.2.10. Resoluciones.....	52
2.2.10.1. Concepto.....	52
2.2.10.2. Clases.....	53
2.2.10.3. Estructuras de las sentencias.....	54
2.2.10.4. Criterios para elaboración de resoluciones.....	54
2.2.10.5. La claridad en las resoluciones judiciales.....	56

3.3 Marco Conceptual.....	57
III. Hipótesis.....	62
IV. Metodología.....	63
5.1. Tipo y nivel de la investigación.....	63
5.1.1. Tipo de investigación.....	63
5.2. Diseño de la investigación.....	65
5.3 Unidad de la análisis.....	66
4.1.2. Nivel de análisis.....	64
4.3. Unidad de análisis.....	66
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	67
Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio.....	69
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	69
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos.....	70
4.6.1. La primera etapa.	70
4.6.2. Segunda etapa.	71
4.6.3. La tercera etapa.	71
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	71
Cuadro2. Matriz de consistencia.....	73
4.8. Principios éticos.....	74
V. Resultados.....	75
5.1. Cumplimientos de Plazos.....	75
5.2. Aplicación de la claridad en las resoluciones.....	77
5.3. Aplicación del derecho al debido proceso	78
5.4. Pertinencia de los medios probatorios.....	79
5.5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.....	80
VI. Conclusiones.....	81
Recomendaciones.....	83
Referencias bibliográficas.....	84
Anexos.....	91
Anexo 1.....	91
Instrumento de recolección de datos.....	92
Declaración de compromiso.....	93

guía de observación94

II. INTRODUCCIÓN

En el país vecino de Chile, el derecho se fundamenta en la consagración plena del derecho al trabajo, dado que la norma constitucional es integrada, al tenor del artículo 5º, inciso segundo, de la Constitución, por los atributos de los derechos esenciales de las personas, que emanan de su dignidad inherente y que la propia Constitución así como el derecho internacional vinculante para nuestro país reconoce (Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por citar los más relevantes). En consecuencia, la protección constitucional del trabajador abarcaría derechos tales como remuneración equitativa, condiciones satisfactorias de trabajo, igual salario por trabajo igual, seguridad e higiene en el trabajo, limitación de las horas de trabajo, vacaciones pagadas, remuneración de los días festivos e, incluso, la protección contra el despido arbitrario como sostiene Nogueira,

La flexibilización laboral se mostró con la promulgación del Decreto Legislativo No.728 del 91 y mediante la Ley de Fomento del Empleo. Normativa laboral que implementaron mecanismo de flexibilización de modo extremo, a tal punto de regular casi de modo exclusivo el capítulo sobre los contratos laborales sujetos a modalidad (Uriarte, 2000, p. 36).

Los contratos de locación de servicios en el sector público de la provincia de Mendoza: legalidad legitimidad” para obtener el grado en Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales en la Universidad Nacional de Tres de Febrero, tuvo como objetivo general establecer las normas aplicables a esta especial modalidad

de trabajo, siendo unas de las conclusiones principales que los contratos celebrados en el marco de la función pública son considerados en el derecho público. (Llatser, 2014).

En Bolivia existe una judicatura de trabajo con dos instancias y además una Sala especializada en la Corte Suprema. Cabe destacar que en este vecino país existe también un trámite de denuncias, en el cual interviene un inspector de trabajo para constatar infracciones a disposiciones legales o convencionales, pero a diferencia de nuestra reciente legislación, el inspector se limita a elevar un informe ante el Jefe de Trabajo, quien tendrá a su cargo la tramitación de la denuncia, teniendo el acta de visita inspectiva la naturaleza de prueba pre constituida. Este régimen es similar al previsto en el Convenio.

El conflicto de la administración de la justicia es un fenómeno de beneficios, abordados en distintos contextos de espacios y tiempos; su nivel de credibilidad es bajo en la mayoría de los países del mundo por su perfil de corrupción e ineficiencia. Las decisiones de los jueces siempre serán cuestionadas, al menos por una de las partes involucradas en un proceso, en la medida en que al reconocerle el derecho o hallarle mérito a la causa de alguien, se le está negando a otro y otros que crean tenerlo, e irradiarán críticas contra esa falta. Es por eso que desde años atrás, una de las labores más complicadas que enfrentan los jueces en la administración de justicia, es precisamente la redacción de las sentencias que culminaban un proceso de cualquier índole, dado ello por la complejidad de la correcta aplicación del Derecho a los casos concretos que se ventilaban en la práctica.

En el transcurso del tiempo no ha cambiado, sino por el contrario, a se ha nivelado a nuevos cambios históricos, económicos, políticos y sociales, se hace más complicado esta tarea, como se observó:

En el contexto internacional:

A través de un informe realizado por la asociación de empresas de consultoría sobre la Administración de Justicia en España en el siglo XXI, (2013) se concluyó que la Administración de Justicia, además de los avances conseguidos en los últimos años, se muestra como una organización lenta y congestionada, que no ha evolucionado en sintonía con la sociedad y sus necesidades. Los progresos alcanzados no han calado lo suficiente entre los ciudadanos, que continúan pensando que la Justicia avanza a un ritmo más lento que ha otros ámbitos de las Administraciones Públicas y demandan un servicio que optimice la inversión pública en Justicia y a la vez sea impecable, eficaz y transparente. De hecho, 7 de cada ciudadano consideran que es preciso mejorar.

En México, Ruiz (2010), manifiesta que, en ese ámbito, no se adoptan las medidas conducentes para el mejoramiento de la administración de justicia (la falta de unificación de criterios sustentados por los tribunales judiciales de primera y segunda instancia, favorecen la emisión de sentencias contradictorias). (p. 20)

Asimismo, en una encuesta realizada en la región por el Proyecto de Opinión Pública de América Latina (LAPOP), (2015) mostró las diferencias en el grado de satisfacción que tienen los ciudadanos con el funcionamiento de los tribunales. Paraguay es el país de América con menor confianza ciudadana en el sistema judicial, con un puntaje medio de 32,7 sobre 100. El segundo peor ubicado es Perú, con 35,5, y el tercero es

Ecuador, con 38,6. Luego vienen Haití (39,6), Bolivia (40,4), Argentina (41,1), Venezuela (41,9), Trinidad y Tobago (42,6), Chile (44,1), Guatemala (44,4).

En el ámbito nacional:

Eguiguren (1999), manifiesta que, en el Perú, el sistema de administración de justicia es quizás la pieza más importante del andamiaje institucional del Estado. Sin un Poder Judicial capaz de dispensar y administrar justicia en forma adecuada y aceptable para los agentes económicos, sociales y políticos, es prácticamente imposible generar la confianza en que las reglas del juego en estos tres ámbitos de la vida nacional serán aplicadas en forma imparcial y de acuerdo a los méritos de cada caso.

Torres en el CADE (2014), refiere que el Poder Judicial es una de las instituciones con peor reputación en el Perú. Reformarlo es una tarea urgente y titánica, que no pasa solamente por conseguir mejores magistrados. El sistema judicial peruano es percibido como uno de las instituciones más corruptas e ineficientes del Perú. Ello es preocupante si se considera que un país desarrollado necesita de instituciones sólidas que hagan sostenible su crecimiento en el largo plazo.

En el contexto Distrito Judicial de Ancash:

Teniendo en consideración el acontecer jurídico local, la Corte Superior de Justicia de Ancash, continúa su objetivo de superar la debilidad del retardo en la solución de los problemas que le competen. A la fecha, y como sucede anualmente el Poder Judicial con las funciones que le asigna la Constitución Política del Estado, formula y sustenta presupuestos reales que no son valorados por los poderes Legislativo y Ejecutivo, que de facto son reducidos a montos mínimos insuficientes para resolver los problemas latentes. Dentro de ésta realidad presupuestal y funcional, están abocados a superar la

desatención y el olvido procurando concluir con la liquidación de procesos en la áreas penal y laboral en las que ya rigen nuevas normas reguladoras del debido proceso, utilizando medios tecnológicos modernos incorporados a la actividad de la humanidad.

Cuando se habla en forma generalizada sobre la problemática del sistema de justicia, pocas veces se ha centrado la atención en el papel protagónico que cumplen los abogados en la solución de los conflictos judiciales; el Art. 20° de la Constitución Política del Estado, ha reconocido la institucionalidad y autonomía de los Colegios Profesionales, dentro de estos parámetros, éstos deben alcanzar las finalidades más altas en la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho.

Por su parte, la Ley Orgánica del Poder Judicial precisa, en su artículo 284° establece:

La abogacía es una función al servicio de la Justicia y del Derecho”. Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2013).

Es así, que en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente

surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma Pásara (2003), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial.

Para ello se ha presentado la siguiente interrogante: ¿Cuál es la Caracterización del proceso sobre Desnaturalización de Contrato y Beneficios Sociales, Expediente N° 00648-2018-0-0201-JR-LA-01 Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú-2019.

Para poder llegar a un objetivo general como determinar las características del proceso sobre Desnaturalización de Contrato y Beneficios Sociales, Expediente N° 00648-2018-0-0201-JR-LA-01 Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú-2019.

Plantemos los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos en el proceso en estudio
2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian la aplicación de la claridad
3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio.
4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios y las pretensiones planteadas en el proceso en estudio

5. Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos fueron idóneas para sustentar el delito sancionado en el proceso en estudio.

El problema que ciñe sobre la cuantía jurídica de las sentencias en el Perú, tiene su raíces en que esta, no está considerada como fuente principal del derecho, sino que más bien es suplantado su lugar por la ley, la cual es considerada fuente principal del derecho, sino que más bien es suplantado su lugar por la ley, la cual es reconocida como fuente principal del derecho peruano, como consta en nuestra Constitución Política, el recurso a plantear y a proteger es la de instituir como la principal fuente de derecho en el Perú, al dictamen judicial, y luego a ley, por ende comprometeríamos la independencia de los jueces, como con la última, sino que más bien, permitiríamos que los jueces evalúen sus sentencias y las conjuguen con los principios generales del derecho.

Las verdaderas dificultades de los jueces derivan al momento elaborar la sentencia en la redacción de los análisis lógicos que deben realizarse en el momento de ser verificados los argumentos probatorios.

Estas son las razones por la cual los resultados a obtenerse revelarán aspectos en los operadores de justicia si han puesto empeño, omisiones o insuficiencias, las cuales deben ser bien fundamentadas, las sentencias, ejerciendo la buena función e imagen del Poder Judicial.

De este modo destacan la utilidad de los resultados; porque tendrán aplicación inmediata, y destinatarios a los que dirigen la política del Estado impartiendo justicia responsable, sin embargo, cuando hablamos de prelación en primer lugar están los jueces, quienes saben y conocen que la sentencia es un resultado esencial para solucionar conflictos sociales.

Definitivamente debo destacar que el objetivo de la investigación ha alcanzado preparar un contexto exclusivo para tener potestad de ejercer el derecho de examinar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con restricciones de ley previsto en el inciso 20 del Art. 139 de la Constitución Política del Perú.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Pico (1996) refiere que al ejercerse la facultad de la Prueba de Oficio se debe respetar escrupulosamente el principio de contradicción y el Derecho de defensa que todo litigante posee en la ejecución de la prueba. De este modo no se afectaría ninguna de las garantías procesales de la constitución y que la ley procura a los justiciables. “El aporte de la investigación radica en establecer que la aplicación de la prueba de oficio encuentra su legitimación cuando se respetan la contradicción y el derecho de defensa de las partes en el proceso, los cuales son a su vez componentes del Debido Proceso, asegurándose de esta forma el cumplimiento de las garantías procesales mínimas para alcanzar los fines del proceso; así cómo podrá observarse, los derechos de contradicción y defensa han sido tomados en cuenta como parte del instrumento “Análisis de Audiencias” del presente trabajo, así como también forman parte del desarrollo del marco teórico dentro de la variable del Principio del Debido Proceso”.

Canessa (2012), menciona en su tesis titulada *Los Derechos Laborales en el Derecho Internacional*, sustentada en la Universidad Carlos III de Madrid, el autor tuvo como objetivo de muestra: La existencia e incremento de términos o denominaciones al referirse a una lista de derechos laborales plasmados en instrumentos y normas

internacionales de los DD. HH., de aquí se desprende que los términos comunes como derechos humanos fundamentales, en el trabajo o sociales fundamentales como los más usados. El uso de estos términos concluye provocando confusiones importantes ya que se alude. El uso de diversos aspectos contradictorios, en relación a derechos laborales sin resaltar que los aspectos singulares de los derechos en el ámbito laboral y al de los derechos humanos.

Díaz (2014), en su tesis titulada *El coste económico de la extinción del contrato de trabajo*, tesis doctoral sustentada en la Universidad Carlos III de Madrid, que: Analizando el mencionado trabajo tome algunos alcances que consideré más relevantes concernientes a la vulneración de los derechos laborales, partiendo desde el despido cada vez que, el rescindir el contrato de trabajo, la capacidad del despido, se tiene entiende como un indicador de libertad de mercado laboral o como una forma de evaluar el progreso del derecho de trabajo, desde la lógica, se puede concluir que conlleva importantes cargas políticas, resulta claro que el despido es una institución que, como expusiera Alonso Olea en lo que se ha constituido ya como una definición clásica, conlleva la extinción del contrato de trabajo por voluntades del empleador, esto evidencia que la voluntad del trabajador se ve sometida a la voluntad del empleador al extinguir el vínculo laboral.

Andrade F. y Fernández, A. (2013) el problema es determinar si es posible realizar la valoración y calificación previa de las pruebas dentro de los procesos civiles, una vez que el sistema interamericano de los derechos humanos y las normas del debido proceso obligan al estado ecuatoriano a garantizar a sus ciudadanos la posibilidad de acceder a un proceso rápido, sencillo y eficaz para resolver las controversias, en igual sentido se garantiza el derecho a la probanza de sus argumentos. El presente trabajo

busca indagar sobre el impacto que tiene en los procesos la impertinencia de las pruebas actuadas por las partes; *determinar pautas orientadas a regular la actuación de pruebas en los procesos civiles* y así como obtener la sanción por el incumplimiento del principio de pertinencia, concluyendo con la elaboración de un anteproyecto de Ley que reforme el Código de Procedimiento Civil. En conclusión... el país no está experimentando una época de cambio sino un cambio de época restringiéndola al campo jurídico: Las instituciones jurídicas no pueden estar alejadas de estos cambios.

Para Durán, F. (2016) la situación normativa previa a las reformas citadas, con sistemas procesales escriturados y de prueba legal, reducía las posibilidades de debate sobre materias de prueba y, en particular, sobre su admisibilidad. Esto podría haber tenido incidencia en que, un posible diagnóstico del estado actual del debate doctrinal asociado al derecho probatorio en Chile da cuenta de una comunidad disciplinaria de baja cohesión y sin una lógica incremental, es decir, una en que los autores abordan las diversas materias de la prueba sin hacerse cargo necesariamente de lo que se haya escrito con anterioridad sobre ella. En el sentido de lo señalado, si fijamos como objetivo el desarrollo del derecho probatorio como disciplina, no basta centrar la expectativa solo en el derecho procesal, dado que no es suficiente la acabada interpretación o dogmática sobre textos normativos

Astete (2010), en su tesis titulada *Protección de los derechos fundamentales bajo el procedimiento de tutela judicial, en el marco de la tercerización laboral*, tesis que se presentó para lograr obtener el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile, en este trabajo el autor muestra que:

La importancia de los derechos laborales como parte de la dignidad del hombre, es decir como situaciones inherentes enmarcadas en el ámbito laboral y que con el transcurso del tiempo las concepciones de los derechos constitucionales de corte no siempre deben ser solo laborales dentro de las entidades en las que se mide la cultura, tanto de los colaboradores como de quienes participen en los procesos de evolución del desarrollo de las actividades económicas. No se debe dejar de reconocer la vigencia de los derechos fundamentales de los colaboradores dentro de las relaciones laborales. El estudio reconoce que existe implicancia práctica de la ciudadanía laboral traducida en mantener a los colaboradores respetando sus derechos como colaboradores, dentro y fuera de la empresa, entonces, se marca que la protección de los derechos fundamentales bajo el proceso de tutela laboral crea expectativas tanto en el mundo jurídico como en la sociedad de manera general.

Según la investigación de Badillo (2011) en su tesis titulada *Trabajadores contratados por honorarios y la violación de sus derechos laborales*, tesis presentada para alcanzar el grado de Licenciatura en Derecho en la Universidad Nacional Autónoma de México, la cual: Demuestra que los Tratados Internacionales, los cuales constituyen parte fundamental del marco jurídico de México, la Carta de las Naciones Unidas que tanto el Perú como México son países integrantes, esta normativa exige en los Estados la promoción del respeto de los derechos y libertades humanas. En esa línea de ideas, dichos países están jurídicamente obligados a respetar y hacer respetar los derechos a que se refiere el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales, a fin de propiciar que las personas alcancen a gozar condiciones laborales equitativas o similares, sin distinción alguna.

Para Hermes (2008) *El debido proceso y el principio de motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*, sustentada en la Universidad Andina Simón Bolívar para optar el grado de maestría en el derecho Procesal aplico un análisis y muestreo de fallos dictados por la Corte Suprema de justicia referentes con el tema del debido proceso y la motivación de la sentencia y consecuencias de la falta de motivación de las sentencias judiciales. Es importante tener presente que la motivación con respecto a una resolución judicial definitiva como viene a ser la sentencias; estas deben estar debidamente motivadas situación que señala tanto, las normas internacionales como también las normas sustantivas y en especial las norma fundamental de la republica ecuatoriana, en todo caso cuando existe falta de para poder ser ejecutado y asimismo puede ser impugnado en instancias superiores; en todo caso muchas resoluciones finales son establecidas sin una debida motivación generando perdida de garantías constitucionales. Es importante señalar que la fundamentación o motivación de un auto resolutorio de privación de la libertad, busca que el ciudadano imputado de un delito sepa las razones por las que se lo está privando del ejercicio de una garantía constitucional como es el derecho a la libertad. En todos los casos en que no se fundamenta tal medida se está lesionando el respeto al debido proceso, y la actuación judicial es ilegítima e inconstitucional motivación podemos señalar que dicha sentencia no tiene un adecuado fundamento

Según Iglesias (2018) en su tesis para optar el grado de Magister la presente investigación intenta dar solución a las dificultades que se presentan al momento de probar el daño moral extracontractual a través de los conocimientos doctrinales sobre la prueba indirecta, la que consiste en partir de varios indicios, verificar que dichos indicios estén debidamente probados y a través de las máximas de la experiencia dar un

determinado hecho por probado o no y se llega a una conclusión. La prueba indirecta, dada la dificultad que recrea la valoración del daño moral extracontractual, tiene bondades que bien pueden servir para que el juzgador pueda resolver los conflictos puestos a su conocimiento con mejor criterio y con mayores elementos de motivación.

Schreiberl (2016) *El lenguaje de los jueces y el derecho de acceso a la justicia de las personas en situación de vulnerabilidad*. Este proyecto de investigación tuvo como finalidad explorar el estado actual del lenguaje judicial escrito en los procesos judiciales de familia y las alternativas para mejorar su comprensión. Según nuestra hipótesis principal, la claridad de las resoluciones judiciales en los procesos de familia que involucran a personas en condición de vulnerabilidad, no depende solamente de que los textos se redacten con un lenguaje sintáctica y ortográficamente correctos, sino de otros factores relativos a la situación lingüística específica del grupo destinatario de las decisiones judiciales.

Cesar (2015) define en su tesis titulada *Una propuesta metodológica para la motivación de la cuestión fáctica de la decisión judicial como concretización del deber constitucional de motivar las sentencias*, sustentada en la Universidad Católica del Perú para optar el grado de maestría en Derecho Constitucional llegó al siguiente resultado del deber de motivar en el Estado Constitucional. Es importante tener presente que en el correspondiente informe final de la presente investigación podemos ver la búsqueda de una adecuada metodología para poder establecer una sentencia debidamente motivada, ello implica que debemos establecer un procedimiento o protocolo para poder analizar una adecuada resolución judicial y asimismo tener presente el procedimiento para realizar una debida sentencia, ello implica hacer un

estudio tanto deductivo como inductivo y asimismo aplicar una adecuada metodología basada en un análisis teórico dogmático.

Víctor (2010) sostiene en su tesis titulada *Proceso civil y el derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva*, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de para optar el grado académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho Civil y Comercial llegó al siguiente resultado del derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva en la doctrina. Es importante tener presente que el trabajo procesal va de la mano en una análisis judicial para poder establecer la parte sustantiva en relación con la parte adjetiva dentro del ámbito procesal civil asimismo hay que tener presente que la tutela jurisdiccional es una facultad que tiene el recurrente o interesado para poder llegar al órgano jurisdiccional esa facultad está blindada por la constitución política del estado pero que su efectividad definitivamente debe estar consagrada mediante un debido proceso pero que ello lleva consigo establecer una adecuada motivación.

Pacheco, L (2016) En su tesis titulada *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, Llegando a las siguientes conclusiones: El principio de primacía de la realidad que es un pilar importante en la base de derecho laboral y tiene por función ser un mecanismo de preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, concluimos que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de lo que se da en la práctica en la relación laboral en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación del mencionado principio laboral, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de

la relación laboral– y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral.

Beltrán (2013), planteó una tesis a la que tituló *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado*, estudio que le permitió alcanzar el grado de Magister en Derecho de la Empresa, de la Universidad Católica del Perú; esta tesis resalta el tema de la vulneración de derechos laborales y negligencia contra el principio de igualdad y que comparto la idea del autor, es así que se aplicó el test de igualdad, para reconocer los ejercicios en los que se ha vulnerado el derecho principio de igualdad plasmado en el Art. 2° de la Constitución, esto con la finalidad de reconocer que el CAS fue razonable y usado correctamente. El estudio arribó a las siguientes conclusiones: Con respecto al examen de idoneidad, el estudio determina que existen dos regímenes laborales, uno que corresponde a ingresos y accesos a la administración pública, como aquellos que se presenten en los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728, esto se introduce en el régimen tercero, sin los mismos derechos que ofrecen los anteriores y expresamente promueven su estado no laboral a pesar de requerir trabajo 8 horas al día, a cambio de una consideración económica y 15 días de vacaciones, mientras es un servidor del régimen laboral público o privado que realiza el mismo trabajo y con el mismo cronograma recibirán una compensación completa, 30 días de vacaciones y una compensación por el tiempo de los servicios, lo que demuestra la idoneidad de la regla impugnada. El sub examen de necesidad de tipo específico indica que el ingreso a la Administración Pública está regido en el art. 1° del D.L. 276, norma sustentada y apoyada en la Ley N° 27175, reconocida como la Ley Marco del Empleo Público, en la que se afirma en su Art. 1° del D. L. N° 1057, en la

que no se entiende cual era la necesidad de implementar un sistema alternativo que de manera clara y definitiva cumpla sus funciones.

Rueda (2011), en su investigación titulada *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios CAS*, presentado en la Universidad de San Martín de Porres: Lima-Perú, considera que: En el régimen laboral de los trabajadores del Estado debe tomarse y considerarse como único y poco diverso, es decir que se base en el Art. 40° de la Constitución Política del Perú, en el que los trabajadores del Estado se rigen por distintos regímenes laborales, como ser contratados por servicios no personales SNP, basados en el D. L. N° 276 y el régimen de contratos administrativos de servicios (CAS). Entre los diversos esquemas de asuntos relacionados con la contratación utilizados por el Estado, el sistema público, regulado por el Decreto Legislativo No. 276, Ley Básica de Servicio Civil y Remuneración y Regulaciones del Sector Público y por la Ley No. 28175, Marco Ley sobre el empleo público, el sistema privado, regulado por el Decreto legislativo N° 728, Ley de promoción del empleo y el antiguo régimen de contratos de servicios no personales (SNP), que pasó el régimen de los contratos de servicios administrativos (CAS) desde el régimen de junio de 2008 regulado por el Decreto Legislativo No. 1057 y su reglamento regulado por el Decreto Supremo No. 075-2008-PCM; así como los problemas causados por el uso indebido de los mismos, no todas las causas de los derechos laborales de los trabajadores se satisfacen de manera diferente entre personas que incluso dentro de la misma institución que realizan la misma actividad pertenecientes a diferentes regímenes ocupacionales tienen diferentes derechos. En particular, los trabajadores con menos derechos son los pertenecientes al Servicio de Registros y Contratos Administrativos (CAS), por lo que esta investigación busca responder a la pregunta de investigación Cómo afecta el

Régimen Especial de Contratación Pública de Servicios la Ley N° 1057 a los derechos laborales de los trabajadores en Perú hacia el 2015, considerando la hipótesis de investigación. Se concluye entonces, que el Régimen Especial de Contratación Pública de Servicios Decreto Legislativo No. 1057 y su modificación que afecta la violación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Derecho Laboral

2.2.2. Concepto

El Tribunal Constitucional ha desarrollado la desigualdad en diferentes campos, así tenemos en lo jurídico sustancial, que se materializa con la subordinación y deberes que nacen del trabajador; en el campo jurídico procesal, se materializa en la dificultad que tiene de aportar los medios probatorios y, en el campo económico, se manifiesta como aquel propietario de los medios de producción. Ante esta desigualdad surge el principio protector o de igualdad compensatoria, el cual busca el equilibrio entre las partes de la relación laboral.

Por tanto, la mencionada desigualdad económica busca tutelar la dignidad humana mediante el principio de primacía de la realidad u otras instituciones que cautelen el abuso del empleador que, al realizar prácticas contractuales de naturaleza no laboral, perjudica el sustento del trabajador y el de su familia, como en su calidad de vida.

Neri (2002) nos refiere:

Cuando mencionamos a la calidad de vida, nos referimos respecto a los derechos que deben gozar, para la satisfacción general, que constituye dos tipos de sensaciones subjetiva y otra objetiva. En cuanto a la sensación subjetiva, se encuentra constituida por el bienestar psicológico y emocional; en cuanto a la

sensación objetiva es el bienestar material en armonía con el ambiente físico en la comunidad. En otras palabras, tener calidad de vida es tener una vida sana, segura y digna.

Toyama, (2017) nos conceptualiza:

En consecuencia, el derecho laboral y el principio de primacía de la realidad son mecanismos de protección porque conservan el orden jurídico y económico.

Neves (2009) nos conceptualiza:

El principio de la primacía de la realidad se da cuando una de las partes finge la celebración del contrato de trabajo, donde en la relación laboral se engaña a las autoridades encargadas en la supervisión del cumplimiento, lo que esconde una celebración de trabajo por tiempo indeterminado. Aquí se produce lo que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el Artículo 77, Establece la desnaturalización de contrato temporal.

Ugarte (2010) nos indica:

La norma laboral permite al empleador suscribir contratos a plazo, éstos deben suscribirse cuando efectivamente la labor a desempeñar sea temporal, ya que si esta última condición no se cumple es posible que el trabajador pueda iniciar contra su empleador una demanda de Acción de Amparo para reclamar su reposición, ello en virtud de la inexistencia de causa objetiva para su contratación temporal.

Para Pla (1998) los principios del derecho son:

Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver casos no previstos.

Pasco (2017) nos detalla que:

La base fundamental del derecho de trabajo y la protección al trabajador, la idea inicial es el principio de continuidad que, convertido en norma de garantía para el trabajador, como consecuencia es la estabilidad laboral, siendo la finalidad garantizar la permanencia del trabajador en contrato indeterminado. La relación de trabajo debía así prolongarse tanto como la causa que la origina. Según estos presupuestos, los contratos modales o la contratación a plazo fijo sólo podían servir para atender necesidades transitorias, únicamente por excepción y siempre y cuando existieran circunstancias objetivas que la hicieran necesaria o que la justificaran. Las facultades de los empleadores son supervisadas por las autoridades laborales para garantizar los derechos y la dignidad de los trabajadores.

De Las Casas (2011) nos menciona:

Los contratos son: Indeterminado y contrato a plazo fijo o temporal, pero teniendo como regla a plazo indeterminado por lo que un contrato de trabajo deberá durar tanto como la existencia de la empresa misma. Por lo tanto, si una empresa se mantiene en el tiempo a lo largo de los años, lo lógico es que sus puestos de trabajo tengan el mismo sentido. Hecho este análisis los puestos como de choferes en una empresa de transporte, y los almaceneros en un operador

logístico, son propias de las empresas deberán ser permanentes, como regla general, las personas que ocupen dichos puestos no deberían de ser contratados a través de un contrato de trabajo sujeto a modalidad. Pero toda regla tiene una excepción. Y la excepción está conformada por aquellos contratos de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad.

a. En el Texto Constitucional de 1993, dado por el Congreso Constituyente Democrático.

- **Artículo 22°.** - El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
- **Artículo 23°.** - El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.
- **Artículo 24°.** - El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.
- **Artículo 25°.** - La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede

superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por Ley o por convenio.

- **Artículo 26°.** - En la relación laboral se respetan los siguientes principios: - Igualdad de oportunidades sin discriminación. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. -Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.
- **Artículo 27°.** - La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.
- **Artículo 28°.** - El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

b. Decreto Legislativo N° 728, dada mediante delegación de facultades por el congreso al ejecutivo mediante Ley 25327, entre otras, las materias vinculadas con el fomento del empleo.

c. Según el Decreto Supremo N° 003-97-TR. En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

- **Prestación Personal de Servicios,** Este elemento se da cuando el trabajador pone a disposición de la patronal su capacidad y su fuerza física o mental, donde se configura un trabajo personal.
- **Subordinación,** Es cuando el trabajador está bajo el mandato del empleador que tiene el poder de dirección la cual la dirige para un mejor desempeño, fiscalizar para un óptimo desarrollo de sus funciones, sancionar cuando sea necesario bajo los criterios de razonabilidad.

➤ **Remuneración,** La remuneración es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo realizado, se obtiene como parte de un contrato determinado o indeterminado en cumplimiento por una obligación nacida de la relación de trabajo y es de libre disposición lo cual se prefiere ser pagada en moneda nacional o extranjera cuando lo acuerden las partes.

Contratos de Trabajo a Plazo Determinado o Sujetos a Modalidad, Es una modalidad de excepción del contrato de trabajo por la cual el empleador contrata al trabajador por un plazo determinado cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley, donde debe justificar la realización de este tipo de contrato lo cual en su totalidad no podrá exceder de cinco años.

3.2.1.1. Características

Para Lemus (2009) el derecho laboral se clasifica en:

- a) Es un derecho protector de la clase trabajadora, consiste en la legislación laboral que busca apoyar y amparar a los trabajadores, siendo éstos los más vulnerables en una relación laboral. Tal es así que los trabajadores débiles económicamente y sociocultural se vinculan para ser fuertes por el número.
- b) Es un derecho en constante expansión. En lo que se refiere al ámbito de Aplicación, este derecho va creciendo de manera ininterrumpida.
- C) Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. El derecho Laboral existe sobre la base de que los derechos que protegen a los trabajadores, se encuentran contemplados en el ordenamiento laboral, constituyendo el mínimo que debe reconocérseles, y que pudieran ser mejorados, pero no disminuidos. Se les conoce como “sociales”, en virtud de que están destinados a proteger a los Trabajadores

- d) Es un derecho irrenunciable. Puesto que, en nuestro ámbito laboral, los derechos laborales son irrenunciables.
- e) Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora. En virtud de que pretende restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, ya que ha sido explotada en el capitalismo.

2.2.1. Contrato Laboral

2.2.1.1. Concepto

Es el acuerdo de caracteres por el cual se reglamenta la prestación personal de servicios que efectúa una persona natural llamada trabajador, bajo subordinación o dependencia, en beneficio de otra persona, natural o jurídica, denominada empleador, a cambio de una remuneración. La referencia legal la encontramos en el art. 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), que señala: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (Vilela, s.f).

Paredes (1997) nos conceptualiza:

El contrato de trabajo es un acuerdo verbal o escrito, que crea, modifica, regula o extingue relaciones jurídicas entre las personas. El contrato de trabajo es, por tanto, un acuerdo entre el trabajador y el empleador; que crea la relación laboral, por lo que el trabajador opera bajo la dirección y el control del empleador; a cambio de una remuneración.

Ferrari (1979) profundiza el concepto:

El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero.

Del mismo modo el autor Ruprecht (1975) establece:

El Contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona (Trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración.

3.2.2.1. Elementos

Según Mujica (2003) son los siguientes:

3.2.2.2. La prestación personal del servicio

Está referido que el servicio para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural.

En este punto Rendón (1981) señala:

Este elemento del contrato de trabajo, es el que obliga al trabajador a prestar un servicio personal; la posibilidad de sustitución contradice el carácter personalísimo de la prestación y con ella el contrato de trabajo, en tal sentido, esto quiere decir que, si el trabajador en algún momento y por cualquier motivo no pudiera asistir al contrato de trabajo a prestar el servicio para el que fue contratado, no puede mandar a alguien para que lo reemplace o para que realice su trabajo, pues de hacerlo estaría desnaturalizando el contrato de trabajo. (p. 50); esto significa, que la ejecución del contrato se materializa con el trabajo personal. De ahí que el carácter "personalísimo" es inherente al contrato de trabajo. El

artículo 5° del decreto supremo N° 003-97-TR expresa: "los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

De lo expuesto se desprende que, si el trabajador se incapacita para el cumplimiento de su actividad, de manera temporal o definitiva, o fallece, la relación laboral se suspende o se extingue, según los casos (artículos 45° y 49° del D. Legislativo 728).

a) El pago de una remuneración

La prestación de servicios debe ser remunerada. En este sentido constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de 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 (Vilela, s.f).

B. Subordinación. Aquella situación en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, quien tiene facultades para normar las labores (poder reglamentario), dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas (poder de dirección), y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad,

cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (poder sancionador). Después del concepto anterior podemos agregar que se entiende por subordinación, el estado de limitación de autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido a su salario, por razón de un contrato; y que se origina l potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mayor beneficio de la empresa.

En la relación laboral se considera la subordinación como una condición que tiene por finalidad esencial la de producir, y esa condición, si no se guía y dirige por voluntad capaz para dirigir y guiar, puede neutralizarse en su eficacia.

➤ Rasgos esenciales de la subordinación:

La subordinación, según el tratadista citado párrafos atrás tiene los siguientes rasgos, enumerados de la siguiente manera:

- Consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el trabajador.
- Este poder se desarrolla entre hombres libres y se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprendida.
- El poder del empleador como facultad jurídica se refiere tan sólo a dirigir la actividad laboral del obrero a fiscalizarla y a hacerla cesar.
- La subordinación no implica distinciones entre trabajo material y trabajo intelectual.

C. Remuneración. Constituye la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador por sus servicios. Debe de entenderse por remuneración como aquel íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea su forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

3.2.2.3. Clasificación

A.- Contratos a plazo indeterminado

Anacleto (2012) nos menciona:

Es un contrato típico por tiempo indefinido a voluntad del empleador y por aplicación de la ley, el Art. 4° del Decreto Supremo 003-97-TR establece la presunción del contrato de trabajo a tiempo indeterminado: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de contrato de trabajo a tiempo indeterminado.

Para Toyama (2004) afirma:

A partir de lo previsto en el ordenamiento peruano podemos establecer las siguientes características del contrato de trabajo a plazo indeterminado:

- Es el típico contrato de trabajo y como tal presenta todos los derechos y beneficios legales previstos en las normas laborales, en la medida en que se cumplan los requisitos especiales previstos en cada norma (por ejemplo, concluir con el periodo de prueba para tener acceso a la estabilidad laboral).
- Es el contrato que goza de presunción legal, por ejemplo, en los casos de simulación laboral, la presunción de laboralidad convierte a la pretensión de servicios civiles en una laboral de tipo indeterminado.
- Los supuestos de desnaturalización contractual o de sanción legal conllevan la configuración de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por ejemplo, el exceso del plazo máximo en un contrato a un plazo fijo (al respecto pueden verse todos los supuestos de desnaturalización contemplados en el artículo 77 de la LPCL.), la ausencia de formalidad en los convenios de prácticas preprofesionales, el

exceso de los porcentajes máximos de contratación de jóvenes en formación laboral juvenil, algunos supuesto de sanción previstos en las normas de intermediación laboral. En todos los casos reseñados, existe una conversión de un negocio jurídico a otro por imposición legal, de tal manera que terminamos encontrándonos ante un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

- No exige formalidad. Éste es el único contrato que no requiere de formalidad alguna. Pudiéndose celebrarse por escrito o en forma verbal.

B. Contratos a tiempo parcial

González citado en Anacleto (2012) nos dice:

El contrato a tiempo parcial se delimita por su jornada parcial en lógica referencia a una jornada total, entera o plena o en otros términos más usuales, máxima, completa, normal, habitual, ordinaria, general, legal, convencional o típica. Pero la misma delimitación de jornada exige una referencia temporal, por cuanto que se realiza durante determinado tiempo de trabajo, cuantificación de la jornada, en determinado periodo de referencia temporal natural. La jornada completa puede medirse en un módulo diario, semanal, mensual, o anual, siendo este el máximo periodo de referencia admitido en nuestro ordenamiento (art. 34 ET). De este modo la jornada parcial podrá tener como jornada completa de referencia realizada en el módulo temporal en cada caso se prevea.

C. Contratos de trabajo sujetos a modalidad

Anacleto (2012) nos manifiesta:

Es un contrato atípico de naturaleza causal, por el cual el trabajador se obliga a prestar servicios personales a cambio de una remuneración y a plazo fijo o determinado.

- Contratos de naturaleza temporal; en estos contratos, prima el tiempo de vigencia del mismo. Entre ellos tenemos:
- a) Contratos por inicio de nueva actividad; Es aquel contrato celebrado entre un empleador y un trabajador, originado por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres (3) años.

 - b) Contratos por necesidad del mercado; Es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones substanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no puedan ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de 5 años.

 - c) Contratos por reconversión empresarial; es celebrado en virtud de la sustitución o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa. Su duración máxima es de dos años.
- Contratos de naturaleza accidental Contrato ocasional; es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.
- a) Contratos de suplencia; es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto de que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

b) Contratos de emergencia; es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de emergencia.

➤ Contratos de obra o servicios

a) Contratos de obra determinada o servicio específico; son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

b) Contratos intermitentes; son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes, pero discontinuas.

c) Contratos de temporada; es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repercutirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva.

3.2.2.4. El contrato de locación de servicios

Este tipo de contrato, el cual se regula en el Código Civil en el Art. 1764 y siguiente, el acreedor de los servicios es denominado “comitente” y quien los presta es llamado locador

Para (Toyama, 2011).

En el contrato de locación de servicios, la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación o dependencia del contratado. El locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones

contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien lo contrata.

En el Art. 1764° del Código Civil: “Por la locación de servicios el locador se obliga sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”. Artículo que indica una diferencia con el contrato de trabajo en el que obligatoriamente tiene que existir subordinación.

El plazo máximo de este contrato es de seis años, si se trata de servicios profesionales y de tres años en el caso de otra clase de servicios. Si se pacta un plazo mayor, el límite máximo indicado sólo puede invocarse por el locador. En el contrato de trabajo, los contratos son a tiempo determinado o indeterminado.

3.2.2.5. Naturaleza Jurídica.

La Constitución Peruana, reconoce en el apartado de los derechos fundamentales (Artículo 2°, inciso 15), el derecho a trabajar libremente, pero para su real entendimiento, es necesario previamente entender y reconocer la existencia del derecho al trabajo, el cual está enunciado en el artículo 22° de nuestra Constitución.

Según Montoya (2004) define:

la naturaleza jurídica del poder de dirección, para desarrollar sus implicancias jurídicas y aplicar las limitaciones pertinentes a un régimen jurídico en concreto. Partiendo de un contenido jurídico, es posible otorgar a los supuestos de ejercicio del poder de dirección laboral una naturaleza jurídica específica, surgiendo las ideas de facultad, poder, derecho subjetivo, etc. Sin embargo, estas definiciones, tienen un contenido jurídico propio y diferente el uno del otro. Del título jurídico

de atribución por el cual se es titular del poder de dirección, se desprende la razón por la que el poder de dirección es un auténtico poder, una potestad, un derecho subjetivo

Es importante determinar el contenido esencial del Derecho al trabajo. Este contiene tres ámbitos. El primer ámbito está referido a la creación de puesto de trabajo. El segundo, trata del acceso a esos puestos de trabajo creados; por último, el tercero tiene que ver con el desenvolvimiento y terminación de la relación laboral.

Castillo (2017) por su parte nos dice:

Es necesario tener en cuenta tres aspectos para la definición del contenido esencial del derecho al trabajo, primero que el trabajo es un bien escaso, segundo que este que demanda ciertas características de idoneidad y por último que el trabajador es una persona humana, con valor absoluto y dignidad.

Al ser el trabajo un bien escaso, no se puede imponer al Estado la entrega de un puesto concreto de trabajo a todas las personas solicitantes, bastará para la satisfacción del primer ámbito, con el planteamiento y la ejecución de políticas públicas que efectivamente promuevan la creación de puestos de trabajo. Respecto al segundo ámbito, será parte del contenido esencial, la exigencia de que cada uno de los requisitos aprobados por los poderes públicos o privados, para elegir al ocupante de un puesto de trabajo en específico, no trasgreda la dignidad de la persona humana, específicamente que se respete la condición de libertad y de igualdad de cada persona humana, todas las personas son y deben ser tratadas como iguales.

3.2.3. Convenio Colectivo

3.2.3.1. Concepto

Según Anacleto (2015) conceptualiza:

La negociación colectiva es el acuerdo celebrado entre el empleador o empleadores y trabajadores sobre remuneraciones y otras condiciones de trabajo propias de una relación laboral”. (pág. 554). También el autor (Neves Mujica, 2016), señala: La negociación colectiva en primera instancia se puede llegar a un concierto entre las partes originado por ellas es decir llegan a un acuerdo o convenio directo o solicitar la asistencia de un tercero que puede ser persona natural o una entidad que, bien puede intervenir como mediador o negociador o en su defecto llegar a una solución mediante el arbitraje, en la que interviene un tercero dirimente. (p. 87)

Según el autor De Ferrari (1968), en su libro Derecho Del Trabajo refiere que:

El pacto o convenio colectivo es una regulación de las condiciones de trabajo negociadas por escrito por una parte los patronos y de la otra los trabajadores” (p. 377).

Según Anacleto (2015) Manifiesta lo siguiente:

La negociación colectiva es el acuerdo celebrado entre el empleador o empleadores y trabajadores sobre remuneraciones y otras condiciones de trabajo propias de una relación laboral”. (p. 554).

La negociación colectiva es un instrumento mediante el cual los servidores pueden solicitar aumentos de salarios, fijación de remuneraciones mínimas, la modificación de las condiciones de trabajo, y la creación de cualquier otro derecho social, cuyo producto sería un convenio colectivo, de no ser posible esto, se podría recurrir a la vía arbitral y encontrar una solución al problema suscitado a partir de la reclamación. Este

instrumento tiene protección y regulación en el ordenamiento jurídico, que da potestad a los trabajadores que puedan ejercitar su derecho a negociar colectivamente, lo cual también constituye una obligación recíproca para los empleadores (p. 218)

La negociación colectiva según la Organización Internacional del Trabajo(OIT), en el Convenio N°154, en el artículo 2°, establece que: la expresión negociación colectiva comprende todas las que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o un organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

3.2.3.2. Características

Valverde, y García (2013) manifiestan:

Que, en relación a las características del derecho a la negociación colectiva, contamos con las siguientes:

- a) Carácter colectivo:** Las partes negociadoras poseen representación colectiva. Los sindicatos representan a los trabajadores y la comisión empresarial, al empleador
- b) Carácter laboral:** Este derecho se desenvuelve en el plano laboral, toda vez que son los representantes de los trabajadores como los de la empresa los que cuentan con legitimación para ejercerlo.
- c) Carácter de proceso negocial:** Esta característica implica que el resultado de este proceso es el convenio colectivo y su aplicación se realiza a través de técnicas negociadoras y no por medios heterónomos de solución de controversias donde la decisión es impuesta por un tercero.
- d) Carácter dinámico:** El objeto de la

negociación colectiva consiste en elaborar y adoptar convenios colectivos y administrarlos.

3.2.3.3. Ley entre las partes

NEVES (1989) nos explica:

En nuestro ordenamiento, el artículo 54 de la Constitución señala que el Convenio Colectivo tiene fuerza de ley para las partes. En virtud a una interpretación sistemática" podemos decir que con esta declaración la Constitución le otorga al Convenio Colectivo su reconocimiento como fuente de Derecho, al igual que a la ley y, a su vez, el mismo rango de esta, entendiendo por ella la norma emanada del Congreso.

Según Boza (1989) nos dice:

Este nivel primario reconocido al Convenio Colectivo, se enmarca en el reconocimiento de la existencia de un poder autónomo para la producción de normas jurídicas, el de los antagonistas sociales, para la regulación de las relaciones laborales.

Despontin, (1973) nos comparte

Sin embargo, el origen paccionado del Convenio Colectivo denota también el dualismo contrato individual y convenio ley del mismo. Es decir, el paso del acuerdo individual, particular y de contratación directa, que celebran inicialmente los pactantes, al colectivo, que institucionalmente se impone a terceros.

Montoya (1985) nos dice.

En efecto, el Convenio Colectivo tiene un origen contractual, en tanto se deriva del acuerdo de los sujetos pactantes, pero adquiere fuerza normativa, debido a su

carácter de norma jurídica por cuanto, salvo pacto en contrario, tiene eficacia general. Es decir, sus efectos se extienden más allá de los sujetos pactantes, alcanzando a todos los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional del Convenio, sin excepción alguna. Así, el Convenio Colectivo tiene una doble naturaleza: alma de ley y cuerpo de contrato.

Esta peculiaridad del Convenio Colectivo ha generado diversas teorías en torno a su naturaleza jurídica. Las principales teorías son las contractualistas, que consideran al Convenio como fruto del mandato, la gestión de negocios o del contrato en favor de tercero; las eclécticas o de transición, que consideran al Convenio como un pacto social, un acuerdo de solidaridad necesarias o uno producto de la costumbre industrial; y, las jurídico-sociales o normativas, que consideran al Convenio enteramente como una norma jurídica (Marc, 1973 p. 1)

3.2.4. Bonos

3.2.4.1. Concepto

Según Bernuy (2016, p. 10) nos dice

constituyen pagos adicionales o remuneraciones complementarias que realiza el empleador a favor del trabajador con el fin de compensar circunstancias externas a la prestación efectiva de los servicios, pero que repercuten en los mismos.

Las bonificaciones pueden tener origen legal o convencional. Actualmente en nuestra legislación de la actividad pública. El Decreto Legislativo N° 276 fija tres tipos de bonificaciones para los servidores públicos:

- a) La bonificación personal.
- b) La bonificación familiar y 3) La bonificación diferencial. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016) De esta forma se establece que la bonificación personal se otorga a razón de 5% del haber básico por cada quinquenio y sin exceder de ocho quinquenios. La bonificación familiar se otorga al personal con uno a cuatro miembros de familia a su cargo. Por su parte, la bonificación diferencial es concedida solo a los servidores de carrera para compensar a aquellos que desempeñen cargos que impliquen responsabilidad directiva o compensar sus labores extraordinarias. El Decreto Supremo N°057-86-PCM precisó que la bonificación diferencial se otorga bajo los siguientes conceptos: descentralización, altitud y riesgo.

Bernuy, (2016) manifiesta:

Los empleadores podrán establecer, en forma unilateral o convencional, el otorgamiento de bonos o incentivos como estímulo a la asistencia, puntualidad y adecuado rendimiento en la labor, condicionando su percepción a tales factores.

3.2.4.2. Clasificación

a) Bonificaciones con carácter Salarial:

Exposición o desarrollo de un tema específico. Esta actividad docente puede darse en pregrado o posgrado y no requiere de una evaluación o calificación a los participantes, por no ser el responsable del curso. a) Desarrollo de temas específicos por parte de conferencistas expertos (nacionales o internacionales) invitados a participar en cursos de pregrado o posgrado. b) Dictadas en cursos dentro o fuera de la Universidad. c) Para los cursos de Educación Continuada,

Educación Ejecutiva o eventos académicos, se podrá bonificar a los conferencistas siempre y cuando la duración de su intervención no sea superior a cuatro (4) horas y no requiera de una evaluación o calificación a los participantes, por no ser el responsable del curso.

b) Bonificaciones con carácter Salarial:

Se bonifican cuando los recursos son externos y se clasifican así: a) Actividades inherentes a la dirección, coordinación y/o estructuración de los proyectos de investigación, creación y/o consultoría, que le sean asignados a profesores de planta. b) Participación en actividades diversas en el desarrollo de un proyecto de investigación, creación y/o consultoría. Los empleados administrativos que por su experticia profesional y particular puedan aportar a los proyectos de investigación, creación y/o consultoría, podrán participar siempre y cuando el Decano lo apruebe y sea concertado previamente con el Directivo responsable de la Unidad a la que está vinculado el empleado. (*sodexo.co/tipos de bonificaciones laborales*)

3.2.4.2.1. Bono por refrigerio

3.2.4.2.1.1. Concepto

Tal como lo consagra la Constitución Política del Perú en el artículo 109°

Dicha norma en su artículo 2° expresamente extendió el beneficio a los pensionistas a cargo del Estado en los siguientes términos:

➤ Bonificación por movilidad no está afecta a ningún desacuerdo o gravamen Que, en principio, dispone la aplicación obligatoria de la Ley desde el día siguiente de su publicación norma que concuerda con el artículo 103 de la Constitución Política del Perú, según el cual la ley se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones

jurídicas existentes, la misma que no tiene fuerza ni efectos retroactivos salvo en materia penal cuando favorece al reo. Dicha norma, bajo la interpretación del Tribunal Constitucional, “(...) nuestro ordenamiento adopta la teoría de los hechos cumplidos, de modo que la norma se aplica a las consecuencias y situaciones jurídicas existentes.

3.2.4.2.1.2. Aplicación

El horario de refrigerio es el tiempo establecido por la ley para que el trabajador lo destine al descanso dentro de su jornada. En dicho tiempo se realiza la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho cuando las jornadas se cumplan en horario corrido, el tiempo de refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45). El empleador establecerá el tiempo de refrigerio dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgado, ni antes ni luego del mismo.

El horario de refrigerio no forma parte de la jornada ordinaria salvo que por convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario. (www.trabajo.gob.pe 2012).

3.2.4.2.2. Bono por movilidad

La R.S.D. N° 367-85-SD NEC, R.S.D.N° 232-1SD-NEC y la R.D.N° 77787-DL-LIM (10/07/87) disponen que se debe pagar a los trabajadores de construcción civil por concepto de movilidad urbana e interurbana, el valor de seis pasajes urbanos.

Esta bonificación no está afectada a los aportes ni descuentos que se efectúan por planillas (EsSalud, ONP y/o SPP)

La asignación por movilidad en el Decreto Supremo N°264-90-EF y su incidencia en el principio de progresividad y no regresividad de los derechos sociales laborales

Sobre otorgamiento de Asignación por Movilidad en el Régimen Laboral Público, así como el de los diversos decretos supremos que la modificaron desde su primigenia dación en el año 1985 hasta el año 1990 y su intrínseca relación con la progresividad y no regresividad de los Derechos Sociales o los también llamados Derechos Económicos, Sociales y Culturales, específicamente enmarcado en el Derecho Económico circunscrito en la Remuneración Suficiente, y en el Derecho Social ahondado en la calidad de vida digna de los trabajadores.

Sociales Laborales, tomándose en cuenta los criterios de los instrumentos internacionales, así como criterios doctrinarios y jurisprudenciales, con el propósito de proponer una actualización del monto otorgado por la asignación en aras de que cubra el fin por el que fue otorgado originariamente y vaya acorde con el actual costo de vida de los beneficiarios.

3.2.4.2.3. Bono de 20% sobre el salario bruto

3.2.4.2.3.1. Concepto

El jurista Ferro, refiriéndose a la naturaleza jurídica del salario, nos dice lo siguiente:

El salario como contraprestación parte del supuesto de la reciprocidad entre el pago efectuado al trabajador y el trabajo prestado por éste, por lo que sólo habrá salario cuando hay trabajo; esto es, que en la remuneración reposa el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, distinguiéndose entre sinalagmático del contrato de trabajo de trabajo (...).

Señalo que, en primer lugar se debe tomar en cuenta para el cálculo del promedio mensual de remuneraciones, el concepto de remuneración previsto en el artículo 6 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, excluyéndose los conceptos previstos en el artículo 7 de la misma norma, dichos artículos son los siguientes:

Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de 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

3.2.4.2.3.2. Aplicación

Manual de Procedimientos Administración de los Salarios y Beneficios Económicos y Sociales nos indica:

Revisar nuevos contratos. Procesar movimientos de personal (pago de incentivos, deducciones y retenciones). Elaboración de pre-nómina y registro en SISCAPNOM.

Validación y autorización de nómina. Elaboración de solicitud de pago de pre-nómina. Elaboración de solicitud de pago al INSS, INATEC e IR. Realización de trámites de retenciones y/o reposiciones de pago de salarios.

3.2.4.2.4. Bono por costo de vida

3.2.4.2.4.1. Concepto

El Régimen del Decreto Ley No. 19990 o SNP

Este sistema beneficia a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada (Ley No. 4916 – Decreto Leg. No. 728), a los obreros (Ley No. 8433) y a los funcionarios y servidores públicos bajo el régimen de la actividad pública (Ley No. 11377/ Decreto Leg. No. 276) no incorporados al Régimen del Decreto Ley No. 20530. Es un sistema de reparto, el cual tiene como característica principal el otorgamiento de prestaciones fijas - sobre contribuciones no definidas - en valor suficiente para que la aportación colectiva de los trabajadores financie las pensiones. En la actualidad, este sistema es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Las prestaciones que otorga el SNP son cinco: (1) jubilación; (2) invalidez; (3) viudez; (4) orfandad; y (5) ascendencia. A continuación, se detallan algunos aspectos de éstas.

3.2.4.2.4.2. Aplicación

Régimen General: Edad de jubilación: 65 años de edad Años de aportación: 20 años como mínimo. Tasa de aporte: 13% de la remuneración asegurable del trabajador
Pensión mínima a otorgar: S/. 415 Pensión máxima S/. 857,36 Cabe señalar que existen pensiones que se dieron dentro del Régimen General con menos años de aportación, las mismas que respondieron a la necesidad de incluir algunas cohortes de jubilados en un

régimen transitorio. Hasta 1992, se otorgaron este tipo de pensiones, las mismas que fueron denominadas Pensiones Reducidas

3.2.5. El debido proceso

3.2.5.1. Concepto

Para Landa (2012) nos conceptualiza:

El debido proceso es un derecho fundamental para el ser humano accesible de naturaleza procesal y alcances universales, que trata resolver de una manera justa las discusiones que se presentan ante las autoridades judiciales. Se considera un derecho pues comprende una serie de garantías formales y materiales. Como tal, carece de un ámbito constitucionalmente protegido de forma autónoma, de manera que su lesión se produce cuando se afecta cualquiera de los derechos que consagra, y no de forma específica.

3.2.5.2. Elementos

Según (Agudelo 2004) nos menciona:

El debido proceso integra los siguientes aspectos: (a) El derecho fundamental al juez director, característico, originario y competente, independiente e imparcial; (b) El derecho fundamental a la audiencia o a ser oído en un término razonable y en igualdad de situaciones como los demás participantes; (c) El derecho fundamental a la forma previamente establecida en la ley procesal; (d) El derecho fundamental a que el proceso procese exclusivamente pretensión procesal precisa al derecho sustancial anterior

Según Porto (2015) define:

el debido proceso, es un principio general del derecho, que establece que el Estado, tiene la obligación de respetar la totalidad de los derechos que la ley reconoce a cada individuo precisa, el debido proceso, en este marco es el principio que garantiza que cada persona, disponga de determinadas garantías mínimas para el resultado de un proceso judicial transparente, toda vez que el imputado tiene derecho a nombrar un abogado de su libre elección y si no tiene se le nombrará un abogado público y además será escuchado por el Juez o también puede ejercer su derecho constitucional a guardar silencio.

3.2.5.3. El debido proceso en el marco constitucional

El Tribunal Constitucional del Perú señala que el debido proceso "está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos" (subrayado nuestro).

Desde esta perspectiva el Tribunal ha precisado que el Debido Proceso Administrativo, supone en toda circunstancia el respeto por parte de la administración pública de todos aquellos principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada y a los que se refiere el Artículo 139° de la Constitución del Estado (vervigracia; jurisdicción predeterminada por la ley, derecho de defensa, pluralidad de instancia, cosa juzgada, etc.) (Saenz 1999)

3.2.5.4. El debido proceso en el marco legal

Según Porto (2015) define:

el debido proceso, es un principio general del derecho, que establece que el Estado, tiene la obligación de respetar la totalidad de los derechos que la ley

reconoce a cada individuo precisa, el debido proceso, en este marco es el principio que garantiza que cada persona, disponga de determinadas garantías mínimas para el resultado de un proceso judicial transparente, toda vez que el imputado tiene derecho a nombrar un abogado de su libre elección y si no tiene se le nombrará un abogado público y además será escuchado por el Juez o también puede ejercer su derecho constitucional a guardar silencio.

3.2.5.5. El debido proceso en el marco legal

El debido proceso constituye un principio-derecho que garantiza que todas las personas puedan pretender la defensa de sus derechos, la solución de sus controversias y la aclaración de alguna incertidumbre jurídica a través de un proceso dotado de garantías mínimas (formales y sustantivas). En tal sentido, el debido proceso se define como la regulación jurídica que, de manera previa, limita los poderes del Estado y establece las garantías de protección a los derechos de las personas, de modo que ninguna actuación de la autoridad jurisdiccional dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentre sujeta al procedimiento señalado en la ley (Torres, s.f)

3.2.6. El proceso laboral

3.2.6.1. Concepto

Es un proceso tipo por medio del cual se sustancian las causas que la ley así lo disponga, así como todos aquellos procesos a los cuales la ley no les otorga una vía procesal propia, el actual procedimiento ordinario laboral reemplaza al antiguo procedimiento ordinario que estableció la Ley N° 26636.

Al respecto Priori (2011) nos dice:

Los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, enunciados en el artículo I del Título Preliminar,

constituyen, en la perspectiva de la teoría general del proceso, principios del procedimiento, es decir, postulados que sirven para describir la naturaleza y contenido del sistema procesal adoptado en la NLPT, que como quedará demostrado al explicar cada uno de los principios, es un sistema procesal publicístico cuya finalidad primera es otorgar efectivamente la tutela jurisdiccional requerida para la reivindicación de los derechos laborales, en el marco del Estado constitucional. Para que sea posible una mayor precisión, se puede identificar a estos principios como principios estructurales, en tanto establecen el contenido esencial del cómo se lleva a cabo el proceso

3.2.6.2. Principios procesales aplicables

Destacamos los mencionados en el Art. I de La NLPT, tal es así que el Dr. Acevedo (1989) define los Principios de como: “aquellos que propicia que el juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra”.

a) Principio De Inmediación, Señala el compromiso que asume el juez en el desarrollo de los actos procesales que dirige, para mantenerse en una actitud perseverante de acercamiento a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia.

b) Principio de Concentración, Este postulado expresa la necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias para garantizar la continuidad y unidad de los actos que componen la litis.⁵ Nuevamente, Acevedo Mena, citando a Ciudad Reynaud informa sobre este principio: "Se pretende reunir los actos procesales de una manera tal que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación del

procedimiento, realizando la mayor cantidad de actos procesales en una misma audiencia evitando retardos innecesarios.

c) Principio de Celeridad Este principio aparece vinculado a la obligación de respetar escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible. Indica que la actividad procesal se realiza diligentemente, debiendo el juez tomar las medidas necesarias para lograr pronta, oportuna y eficaz solución al conflicto de intereses.

d) Principio de Economía Procesal Este principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales. Equivale a lograr una actuación dentro de los fines principales de la norma; pero sin afectación al debido proceso. Lo que demanda en el juzgador un tacto y manejo especial de situaciones procesales.

e) Veracidad la finalidad del proceso es acercarse lo más que se pueda a la verdad real. Y con ese objetivo se exige a las partes de desenvolverse dentro del proceso con buena fe y lealtad.

3.2.6.3. Finalidad

Al respecto Piori (2011), nos dice:

Los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, enunciados en el artículo I del Título Preliminar, constituyen, en la perspectiva de la teoría general del proceso, principios del procedimiento, es decir, postulados que sirven para describir la naturaleza y contenido del sistema procesal adoptado en la NLPT, que como quedará demostrado al explicar cada uno de los principios, es un sistema procesal publicístico cuya finalidad primera es

otorgar efectivamente la tutela jurisdiccional requerida para la reivindicación de los derechos laborales, en el marco del Estado constitucional. Para que sea posible una mayor precisión, se puede identificar a estos principios como principios estructurales, en tanto establecen el contenido esencial del cómo se lleva a cabo el proceso

3.2.7. El proceso ordinario laboral

3.2.7.1. Concepto

Para el autor Quiroz (2011) nos indica:

El proceso laboral es la totalidad de sucesión de actos jurídicos, tomados entre sí para poner término al conflicto de trabajo acaecido en el seno de las relaciones laborales. Es claro e innegable que comúnmente surgen conflictos entre las personas, y el campo laboral no es ajeno a ello (...) (p. 145).

3.2.7.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral

Chávez (2008), señala:

Que es el espacio temporal establecido por la ley y precisado por el juzgador, o bien emanado de una convención de partes cuando así lo admite el sistema legal, del cual dispone una parte, un órgano jurisdiccional o un tercero para el ejercicio de un derecho, la realización de una actuación, el cumplimiento de una resolución, el acatamiento de un proveído, la satisfacción de un requerimiento o prevención, de un mandamiento dentro de un procedimiento jurisdiccional ya instaurado en cualquiera de sus fases.

3.2.7.3. Etapas del proceso laboral ordinario

3.2.7.3.1. Etapas del proceso ordinario laboral

- Calificación y Admisión de la demanda

Según Desarrollo de la Audiencia de Conciliación

Según Avalos (2016) hace referencia al Artículo 43°

La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados, en caso de que el abogado no asistiese el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible también incurre en rebeldía automáticamente, si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar.

- Audiencia de Juzgamiento.

Según Avalos (2016) nos dice:

En el proceso ordinario laboral una vez realizada la audiencia de conciliación sin éxito alguno, es decir, sin que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio que ponga fin a la controversia, se da paso a la denominada audiencia de juzgamiento, la que se desarrolla en acto único si ello fuera posible, pues por lo general, puede suspenderse para ser continuada en otra fecha, dada la excesiva carga procesal del poder judicial.

Etapas de confrontación de posiciones

- a. Artículo 45° la etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan, luego el demandado hace prevé exposición de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

b. Etapa de actuación de los medios de prueba.

De acuerdo al artículo 46° la etapa probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

- El juez anuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en la resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.
- El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.
- Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas, el juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.
- El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.
- Se actúa todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos, agotada la actuación de estos medios probatorios fuesen imprescindibles la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigo o peritos que corresponda. Las inspecciones judiciales pueden ser grabadas en audio y video o ser recogidas en actas con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse,

señala día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

- La actuación probatoria debe concluir en el día programados; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continuará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

c. Etapa de alegatos a cargo de los abogados patrocinantes de las partes

Artículo 47° Alegatos y Sentencia

Finaliza la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

- Alegatos y sentencia

Artículo 47° Alegatos y Sentencia

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

3.2.8. La prueba

3.2.8.1. Concepto

es toda actuación realizada por las partes en un proceso, que busca lograr el convencimiento del juez acerca de los hechos afirmados; y a la vez, es el conjunto de normas que regulan la admisión, producción y valoración de los medios probatorios (Averza, 2015).

3.2.8.2. Sistemas de valoración

Según Beltrán (2007), los principales sistemas de valoración son:

Sistema de prueba legal o tasada, es la ley la que establece o prefija, de modo general, la eficacia conviccional de cada prueba. Esto es, explicita la regla de experiencia conforme a la cual se establecerá la credibilidad de una prueba. En este sistema la ley señala las condiciones conforme a las cuales el juez debe darse por convencido de la existencia de un hecho o circunstancia, y en qué casos no puede hacerlo

3.2.8.3. Principios aplicables

3.2.8.4. Principio de la valoración conjunta

Según Gascón (2004) nos dice:

La valoración de las pruebas es el juicio de aceptabilidad de las informaciones aportadas al proceso mediante los medios de prueba. Más exactamente, valorar consiste en evaluar si esas afirmaciones (en rigor, hipótesis) pueden aceptarse como verdaderas.

3.2.8.5. Principio de la carga de la prueba

Campos citando a Rosenberg (2013) señala:

Que la carga de la prueba (o el *onus probandi*) es una especie del genero carga procesal y puede ser entendida como una noción procesal compleja que consiste en una regla de juicio que contiene dos aspectos fundamentales.

3.2.8.6. Medios probatorios actuados en el proceso

3.2.8.6.1. Documentales

3.2.8.6.1.1. Concepto

Según Gozáni (2004) nos indica:

La aparición de los derechos humanos: el derecho a tener Jueces, a ser oído, y a tener un proceso con todas las garantías, fomentó una notable evolución en el concepto de debido proceso. De ser un proceso legal se pasó a estimar como un proceso constitucional, y es a partir de esta concepción que el proceso, como herramienta al servicio de los derechos sustanciales, pierde consistencia: no se le asigna un fin por sí mismo, sino para realizar el derecho que viene a consolidar. Ello de ninguna forma implicó el abandono del proceso de su rol en el ejercicio de los derechos materiales; ni que haya perdido su condición de modelo técnico; sino que vislumbra la necesidad de que éste resulte permeable a las exigencias del tiempo, de forma tal que no sea un mero procedimiento, sino una garantía esencial para los derechos humanos.

3.2.8.6.2. Detallar los documentos que se actuaron

De la parte demandante

a) En mérito de la copia de la RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N°1897-2013-MPH-A de fecha 16 de diciembre del 2013, con su respectiva acta de negociación colectiva donde se aprueba el bono por costo de vida S/. 300.00 trescientos soles a partir del 01 de julio del 2014.

- b) El mérito de la copia certificada de sentencia recaída en la Resolución en la Resolución N° 10 de fecha 05 de Octubre del 2015, Sentencia de Vista recaída en la Resolución N° 16 de fecha 20 de Enero 2016 y la CASACIÓN N° 2718-2016 ANCASH dictado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social y Transitorio de la Corte Superior de la Republica, dictados en el Expediente N° 01353-2014-0-0201-JR-LA-01 seguido ante el JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE HUARAZ-SEDE DE CORTE, con lo que se acredita la condición de trabajar del recurrente sujeto al Decreto Legislativo N° 728 en el periodo que demandamos el pago beneficios laborales derivado de convenios colectivos.
- c) El mérito de una boleta de pago del recurrente del mes de junio 2016, con lo que se acredita que el recurrente fu incluido en la planilla sujeto al Decreto Legislativo 728 del 02/05/2016, conforme a mandato judicial.
- d) En mérito de la copia de la RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N°043-2008-GPH-A., de fecha 22 de enero del 2008 con su acta de negociación colectiva, con lo que se acredita el origen del beneficio laboral consistente en bono por refrigerio y movilidad S/50.00 cincuenta nuevos soles a partir del mes de enero del 2009 y la RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N°787-2012-GPH-A, de fecha 19 de noviembre del 2012, con su respectiva actas de Negociación Colectiva, en el que se incrementa el bono de refrigerio y movilidad a suma de S/. 160.00 ciento sesenta soles en forma mensual a partir de enero del 2013.

- a. En mérito de la copia de la RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 374-2008-GPH-A, de fecha 17 de junio del 2008 con su acta de negociación colectiva, con lo que se
- e) En mérito de la copia de la RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 374-2008-GPH-A, de fecha 17 de junio del 2008 con su acta de negociación colectiva, con lo que se acredita el origen del beneficio laboral consistente en bono del 20% sobre el salario bruto mensual a partir del mes de enero del 2009.

3.2.9. Resoluciones

3.2.9.1. Concepto

Sarango (2008) nos dice:

El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales; en éste trabajo, en base a resoluciones expedidas en causas ciertas, el autor sostiene que: a) Es evidente que ni el debido proceso ni las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que, necesariamente, deben ser acatados y respetados por todos, de lo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el Código Político. b) Las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, la legislación secundaria y las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos reconocen un amplio catálogo de garantías del debido proceso, cuyos titulares tienen a su disponibilidad demandante y demandado para invocar su aplicación en todo tipo de procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales.

Águila (2010) señala:

Que las resoluciones judiciales “son los actos procesales a través de los cuales se impulsa o decide al interior del proceso o se pone fin a éste”. Asimismo, se dirá que las.

3.2.9.2. Clases

Contamos con tres clases de resoluciones mencionaremos

3.2.9.2.1. Autos

El artículo 121, inciso 2 del CPC, señala:

Mediante los autos el juez resuelve la admisibilidad o el rechazo de la demanda o de la reconvenición, el saneamiento, interrupción, conclusión y las formas de conclusión especial del proceso; el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión, improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento”. El legislador acierta al momento de ejemplificar algunos tipos de autos (pues hay muchos más), pero se equivoca al entender que los autos se caracterizarían por ser resoluciones que requieren motivación. Siguiendo la propuesta dogmática ahora

3.2.9.2.2. Sentencia

El artículo 121 inciso 3 del Código Procesal Civil, señala:

Mediante la sentencia el juez pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.

3.2.9.3. Estructura de las resoluciones

Espinosa (2008) sostiene:

En motivación de las resoluciones judiciales de casación civil y laboral dentro del debido proceso, con respecto a esta investigación a razón de su informe final debemos tener presente que todas sentencias deben ser debidamente motivadas más aun teniendo en cuenta el nivel de casación que implica la última instancia del órgano jurisdiccional las mismas que las controversias se resuelven ante un tribunal conformado por 5 magistrados en este sentido ellos tienen que resolver estas vicisitudes en función de las normas jurídicas y el aspecto factico para poder de esta manera resolver dicha controversia en una instancia suprema con la más adecuada motivación jurídica que respalde lo factico en lo dogmático.

3.2.9.4. Criterios para elaboración resoluciones

León (2008) Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales

a) Orden:

Luego de más de diez años de analizar resoluciones judiciales, podemos afirmar que el orden en el planteamiento de los problemas jurídicos es esencial para la correcta argumentación y comunicación de una decisión legal.

b) Claridad

Es otro de los criterios normalmente ausentes en el razonamiento jurídico local. Consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas

extranjerías como el latín. La claridad exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal.

c) Fortaleza

Las decisiones deben estar basadas, de acuerdo a los cánones constitucionales y de la teoría estándar de la argumentación jurídica, en buenas razones que las fundamenten jurídicamente. Es ya extendido el criterio establecido por el Tribunal Constitucional mediante el cual la garantía de la motivación de las decisiones judiciales se ha ampliado a la justicia administrativa e incluso a las decisiones en los ámbitos de la vida social o societaria privadas. Las buenas razones son aquellas que encuentran base en la interpretación estándar del derecho positivo vigente, en las razones asentadas en la doctrina legal y en las adoptadas en los criterios que la jurisprudencia (vinculante o no) va desarrollando caso por caso. Todo esto en el plano normativo.

d) Suficiencia

Las razones pueden ser suficientes, excesivas o insuficientes. Una resolución fuerte es aquella que tiene razones oportunas y suficientes. Las resoluciones correctas argumentación y comunicación de una decisión legal.

e) Coherencia:

Esta es la necesidad lógica que tiene toda argumentación de guardar consistencia entre los diversos argumentos empleados, de tal manera que unos no contradigan a otros. Normalmente las decisiones revisadas en esta consultoría han permitido establecer que

no hay problemas serios o notorios de falta de coherencia entre los argumentos propuestos en las resoluciones.

f) Diagramación:

Es la debilidad más notoria en la argumentación judicial. Supone la redacción de textos abigarrados, en el formato de párrafo único, sin el debido empleo de signos de puntuación como puntos seguidos o puntos aparte que dividan gráficamente unos argumentos de otros. Supone el empleo de un espacio interlineal simple que dificulta severamente la lectura de la argumentación o no ayuda a comprender las relaciones sintácticas entre unas ideas y otras

3.2.9.5. La claridad en las resoluciones judiciales

3.2.9.5.1. Concepto

Ininteligible y no democrático sin un buen lenguaje. Es corriente presentar los problemas del decir jurídico como escrúpulos de gramáticos... en vez de verla solo como una comezón de lingüistas ante los atropellos a la gramática que se producen en la curia, los juristas podemos y tenemos el deber de entenderla como algo que forma parte del orden de valores del derecho

Paul (2012) manifestó:

Que entre los elementos que componen la concepción del Estado de Derecho, el concepto más esquivo, así como el más central y estratégico, es la claridad. La claridad es un elemento central y estratégico porque supone y da sentido vital a otros elementos que componen la noción del Estado de Derecho, tales como la

necesidad de promulgación, irretroactividad, generalidad y estabilidad de las normas jurídicas.

3.2.9.5.2. El derecho a comprender

Samaniego (2017) de forma clara y precisa nos indica:

El derecho a comprender no es una meta ética, ni una posibilidad, es un derecho. Concretamente un derecho que tienen los ciudadanos de poder decodificar por sí solos el contenido de las normas individuales o colectivas y, a su vez, una de las formas de realizar el debido proceso. El correlato de este derecho, es decir, el deber del Estado de simplificar el lenguaje jurídico y administrativo, tiene incidencia directa en la eficacia de la gestión pública y representa el deseo de acelerar la reforma del Estado y de luchar contra la exclusión social.

3.3. Marco conceptual

Calificación jurídica: La calificación jurídica del hecho equivale al diagnóstico profesional del caso, sobre la base de un dato real; de ahí la seriedad de su exigencia. El diagnóstico Jurídico sustantivo es un problema acuciante y vigente, agudizado por el sello del proceso inmediato, pues por el apuro no da tiempo a los operadores realizar calificaciones jurídicas correctas de los hechos, la fugacidad del proceso inmediato, hace notoria la formación deficiente del operador intérprete que condiciona cierta ligereza en las calificaciones al paso de los hechos, que se satisface con la primera impresión de la apariencia jurídica de los hechos. El costo de las erradas calificaciones jurídicas, como siempre, es asumido por la libertad de los ciudadanos. (Loring, 2009).

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

Congruencia: la congruencia, además de obligar al juez a ceñirse a los hechos y pretensiones controvertidas por las partes, implica también un constreñimiento para el sentenciante en cuanto a las pruebas propuestas por estas, finalmente la congruencia es sólo la regla más importante de la actividad de sentenciar, o por sus implicancias e imprescindibilidad para un debido proceso, debe conferírsele rango de principio procesal en miras de una teoría general del proceso, como es sabido el plantearse ciertos interrogantes implica en sí comenzar a dar algunas respuestas. Allí intentaremos ir. La cuestión no es novedosa y ya ha sido abordada desde diversas aristas. (Andrea Meroi- 2003)

Distrito Judicial: es la subdivisión territorial del Perú para efectos de la organización del Poder Judicial. Cada distrito judicial es encabezado por una Sala Superior de Justicia. Perú cuenta con 34 distritos judiciales. (Poder Judicial, 2013)

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

Ejecutoria: es el Documento público y solemne en que se consigna una sentencia firme. Se encabeza en nombre del Rey (art. 245.4 L.O.P.J.), Efector de la sentencia que no admite apelación o pasa en autoridad de cosa juzgada. Es decir, las sentencias adquieren firmeza y no serán ya susceptibles de recurso alguno. Producirán todos sus efectos, entre ellos la ejecución en caso de que sean la condena y e vencido no acate el mandato. Con carácter honorífico, título o diploma que acredita legalmente la nobleza de una persona o de una familia. Timbreo acción gloriosa. (V. HONORES y NOBLE) Sentencia firme; la que ha pasado en autoridad de cosa juzgada y puede ejecutarse en todos sus puntos. Documento público y solemne donde consta un fallo de tal naturaleza.

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

Hechos: término derivado del latín factus, permite describir a aquello que ocurre, las acciones, la obra o la cuestión a la cual se hace referencia (Enciclopediajurídica,2018)

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

Idóneo: el adjetivo idóneo, derivado del vocablo latino idoneus, se emplea para calificar a aquel o aquello que resulta conveniente, correcto o propicio para algo. El término puede referirse a una persona, un objeto o una situación. (Enciclopedia Jurídica)

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

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

IV. HIPÓTESIS

el proceso judicial sobre sobre pago de bono por refrigerio y movilidad y otros, expediente n° 00648-2018-0-0201-jr-la-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2019 -- evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.

IV. METODOLOGÍA

5.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

El perfil cualitativo del presente trabajo se evidencia como tal, en la ocurrencia simultánea del análisis y la recolección de datos, son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el objeto de estudio (el proceso) es un producto del accionar humano, registra la interacción de los sujetos procesales; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada que conforman las bases teóricas de la investigación, sus

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

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

4.1.2. Nivel de investigación. Es exploratorio y descriptivo.

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

En este sentido, no es viable afirmar que el conocimiento se haya agotada respecto del objeto de estudio, por el contrario, el proceso judicial es un contexto donde operan

diversas variables, no solo las que se examinaron en el presente trabajo. Se insertaron antecedentes próximos a la variable examinada. En síntesis, es un trabajo de naturaleza hermenéutica.

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

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

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se evidenciará en diversas etapas: 1) en la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, porque es elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: proceso 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.

5.2. Diseño de la investigación

Cuando los puestos de trabajo, ocupados por los trabajadores afectado o el trabajador afectado, no existan modificaciones al momento del estudio, se realizará una reconstrucción (investigación retrospectiva del caso) exhaustiva, tomando en cuenta la

declaración del trabajador afectado. Esta información debe ratificarse, de ser posible, con las declaraciones de trabajadores que hayan laborado en el mismo puesto de trabajo (testigos), en puestos.

Descriptivo 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 del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

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

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

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: *expediente N° 2008-01764-LA-1*; Primer Juzgado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, comprende un proceso contencioso administrativo sobre otorgamiento de pensión de jubilación, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como anexo 1.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un

Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

En el presente trabajo la variable será: características del proceso sobre contencioso administrativo: otorgamiento de Beneficios Sociales.

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

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

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162). En el presente trabajo, los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

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

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
Proceso judicial Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia	Características Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimiento de plazos 2. Aplicación de la claridad en las resoluciones 3. Aplicación del derecho al debido proceso 4. Pertinencia de los medios probatorios 5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos 	Guía de observación

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se 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 (Arias, 1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de

investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

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

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

Cuadro2. Matriz de consistencia

**Título: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EN EL EXPEDIENTE N°
0648-2018-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO
TRANSITORIO DE HUARAZ, CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
ANCASH - PERÚ. 2018**

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿ Cuáles son las características del proceso sobre Desnaturalización de Contrato, expediente N° 0648-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer juzgado de trabajo transitorio de Huaraz, Corte Superior de Justicia de Ancash - Perú. 2018?	Determinar las características del proceso sobre Peculado, expediente N° 0648-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer juzgado de trabajo transitorio de Huaraz, Corte Superior de Justicia de Ancash - Perú. 2018?	<i>El proceso judicial sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 2008-01764-LA-1; 0648-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer juzgado de trabajo transitorio de Huaraz, Corte Superior de Justicia de Ancash - Perú - evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia de los medios probatorios con la pretensión planteada, y y la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.</i>
Específicos	¿ Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio?	1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio	Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
	¿ Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad?	2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad	Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad
	¿ Se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio?	3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio	Si se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio
	¿ Existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio?	4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio	Si existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio
	¿ La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio?	5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.	La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio

4.8. Principios éticos

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

Con este fin, el investigador a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016) **Anexo 3**.

V. RESULTADOS

5.1. Cumplimientos de Plazos

En la presente investigación los resultados se derivan del expediente N° 0648-2018-0-0201-JR-LA-01; Segundo Juzgado especializado de Trabajo de Huaraz-Perú-2019 siendo los siguientes:

Etapa Postulatoria

En lo que refiere a la etapa de preparatoria De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, y la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, tal como nos indica el artículo 77 del Decreto Supremo 003- 97-TR. nuestro proceso en estudio fue interpuesto ante del Primer Juzgado De Trabajo De Huaraz, teniendo como fecha de inicio el 17 de abril de dos mil dieciocho, concluyendo el veinte de junio del dos mil dieciocho, por la cual podemos decir que se cumplieron los plazos establecidos en la Nueva Ley Procesal del trabajo.

5.4. APLICACIÓN DE LA CLARIDAD EN LAS RESOLUCIONES

- a. Auto admisorio** en la VÍA ORDINARIA LABORAL la demanda interpuesta por **A. S. D. M.**, contra el demandado y con CITACION a su **Pretensión Principal** Pago de beneficios laborales como es: bono por refrigerio y movilidad, bono 20% sobre el salario bruto mensual del periodo 01 de marzo de 2012 hasta el 31 de marzo de 2018 y bono por costo de vida del periodo 01 de enero de 2014 hasta el 31 de marzo de 2018, más. Programándose el desarrollo de Audiencia de Conciliación.
- b. Auto que concede la apelación** Resolución N° 04 tres de julio del dos mil dieciocho se resuelve **Conceder** la apelación interpuesta por el demandante **Con**

Efecto Suspensivo, contra la Resolución número dos Sentencia, de fecha veinte de julio del año dos mil dieciocho, consiguientemente Elévese los autos con la debida nota de atención.

c. Sentencia de primera instancia fue dada mediante la Resolución N° 02 Huaraz, veinte de junio del dos mil dieciocho, Vista, la presente causa laboral, signada con el número **00648-2018-0-0201-JR-LA-01** seguido por **Demandante** contra la **Demandada**, sobre pago de bono por refrigerio v movilidad, bono de 20° o sobre el salario bruto, bono por costo de vida, más intereses legales y costos del proceso; tramitado en la vía ordinaria laboral.

d. Sentencia de vista: Confirmar la Resolución número diez, que contiene la **SENTENCIA**, de fecha cinco de octubre del año dos mil quince en la cual se resuelve: La Desnaturalización de Contratos, Registro en planilla de pago de trabajadores y pago de beneficios sociales.

5.3 APLICACIÓN DEL DERECHO AL DEBIDO PROCESO

Se aplicaron dos Principios Procesales:

- El Principio de Primacía de la Realidad, presente en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

- Principio de Irrenunciabilidad de Derechos establecidos en el artículo 26 inciso 1 de la Constitución Política del Perú.

Se aplicó en la etapa de la sentencia.

5.5. PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS

- Sentencia recaída en el expediente N° 1353-2014.
- Casación recaída en el expediente N°2718-2016.
- 01 boleta de pago del recurrente del mes de junio 2016.
- Resolución de Alcaldía n°043-2008-GPH-A, N°787-2012

- Resolución de gerencia de administración y finanzas N°065-2016.
- Boleta de pago del recurrente correspondiente al mes de enero del 2018.
- Resolución sindical N°002-2016.
- Carta N°001-2017-S.O.G.P.Hz.
- Las resoluciones de pactos colectivos presentadas por la parte demandante.

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias.

5.2. IDONEIDAD DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS

Se infringió el Decreto Legislativo N°728, donde especifica que todo trabajador que este afiliado al Sindicato de Obreros de Limpieza Pública, parques y jardines del gobierno provincial de Huaraz tiene derecho a los beneficios aprobados en pactos colectivos, pertenecen inciso a) del artículo 23.4 de la NLPT y el artículo 2° inciso 2 de la Constitución Política del Perú, establece el derecho a la igualdad ante la ley y el derecho a no ser discriminado.

6.2. Análisis de resultados

6.2.1. Cumplimiento de plazos

Según Rendón (2017) nos dice:

Uno de los cruciales problemas que afecta a los justiciables en la administración de justicia es el incumplimiento de los plazos procesales. Una acción judicial que, a estar por los plazos establecidos en los Códigos procesales y en la propia Ley Orgánica del Poder Judicial, debe durar racionalmente menos de un año calendario, tarda muchos años hasta que se emita la sentencia firme o ejecutoriada que pone fin al proceso judicial, y a veces mucho más si debe ejecutarse la sentencia.

En el presente expediente en estudio se cumplieron los plazos establecidos en lo que respecta en el acto procesal dando así el cumplimiento de plazos según nuestras leyes en lo que respecta al Requisitos de la demanda como lo indica el artículo 424 del CPC., y Artículo 16 de la NLPT 1, 2, 2 de la Ley 29497, audiencia de conciliación Art. 11 NLPT, Audiencia de Juzgamiento Artículo 44 Nueva Ley Procesal del Trabajo, sentencia de Primera Instancia Artículo 47° de la Nueva Ley procesal de Trabajo, y en lo que respecta a la sentencia de segunda instancia Artículo 365 ° del Código Procesal Civil y el Artículo 33° de la Nueva Ley procesal de Trabajo

6.2.2. Claridad de resoluciones (autos y sentencia)

Mendoza citado por Garcés (2014) quien fue Presidente del Poder Judicial, señala que la legitimidad de los jueces y la confianza de los ciudadanos están basadas en la calidad y la claridad de los argumentos al momento de dictar las resoluciones, decisiones que con el paso del tiempo hemos visto lo complejo que fueron, y esto se debe a la cultura de la complejidad, y hermetismo al paradigma de la sencillez, clara en el lenguaje de las resoluciones judiciales, por ende es importante considerar este tema importante para la comunicación del ciudadano con los jueces.

Se puede señalar que durante el desarrollo del proceso sobre Desnaturalización De Contratos dentro del Expediente N° 00648-2018-0-0201-JR-LA-01, Se llegó a evidenciar que, en las resoluciones judiciales están estructurado por Precedentes Vinculantes Constitucional, Casaciones y diversos Tratados Internacionales principalmente haciendo referencia al Primer Juzgado de Trabajo-Huaraz la cual es materia de reconocimiento sobre el conocimiento jurídico que aplico el Juez al momento de emitir la respectiva resolución N° 01 del , 21 de junio de dos mil dieciocho.

6.2.3. Pertinencia de los medios probatorios

Según Nieva (2018) nos indica:

Que son los criterios de verdad y probabilidad que la jurisprudencia, los plenos supremos o nacionales han establecido de modo uniforme y reiterado en la valoración probatoria de casos comunes, los cuales permiten que el juicio probatorio sea predecible y transparente.

La pertinencia de los medios probatorios durante el desarrollo del proceso judicial sobre desnaturalización de contratos, puedo decir que, los medios probatorios fueron valorados de acorde a nuestras leyes enmarcando al Principio de Primacía de la Realidad como uno de las norma principal la cual es declarada por nuestra Corte Suprema, Tribunal Constitucional y la Academia de la Magistratura como garantía suprema al Derecho De Trabajo en nuestro país como norma fundamental para los Procesos Laborales.

6.2.4. Aplicación del derecho al Debido Proceso

Sosa (2010) establece que el derecho al debido proceso es un derecho humano que, ante los conflictos o controversias contra la persona, en el extremo de

impartir justicia, se debe realizar una debida acción, que serpa lo debido para la persona.

En el presente trabajo de investigación pude observar que se cumplió con la aplicación del Derecho al Debido Proceso, ya que vimos en los fundamentos de consideraciones generales la correcta aplicación de los principios, como el principio de inmutabilidad, principio de inocencia, principio de inmediación, principio de publicidad y concentración, principio de objetividad, las cuales se cumplieron.

6.2.5. Calificación jurídica de los hechos

Para Monroy (1995) no dice:

En tal sentido, la tutela judicial efectiva constituye un derecho que existe como exigencia y en el proceso laboral, la incidencia de la tutela judicial efectiva es más que notoria, pues en virtud de ésta cualquier justiciable está en aptitud de exigirle al Estado tutela jurídica plena en materia laboral, implica lo que podría denominarse un super o gran derecho abstracto, al encontrarse reforzada por la norma constitucional contenida en el artículo 28 que establece que el Estado promueve formas de solución pacífica de conflictos de trabajo entre las que aparecen las soluciones judiciales o heterónomas.

Resaltando sobre los cinco resultados puedo señalar que, durante el desarrollo del proceso sobre la desnaturalización de contratos se pudo comprobar que, la parte demandante inicio su proceso el 21 de junio de 2018. Presentó diversos medios de prueba como documentos vinculantes a ser trabajador de dicha institución varios lo que hacía una cantidad de 145 folios siendo declarado admisible su demanda se puede

constatar como primer punto en la resolución N° 01, demostrando su imparcialidad durante todo el proceso, reflejando una óptica calificación jurídica de los hechos.

VII. CONCLUSIONES

DEBE SER DE CADA UNO DE LOS OBJETIVOS ESPECIFICOS

De acuerdo a lo determinado en el objetivo general, el estudio revela las características del proceso, en métodos de: cumplimiento de plazos, claridad de las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, y calificación jurídica de los hechos. Por lo cual basado en los resultados las conclusiones son:

Se concluye que en el proceso en específico se respetaron los plazos establecidos en el sistema procesal.

En lo que respecta a la claridad el magistrado redactó una sentencia clara y precisa tomando en cuenta los parámetros que se deben de considerar ya que tal sentencia no solo es para el proceso, sino para la sociedad considerando que no solo los que administran justicia revisan las sentencias.

siguiendo el debido proceso el magistrado respetó los artículos 44, 46 y 47 de la Ley Procesal de Trabajo, el cual fue resuelto por el magistrado con claridad y precisión

En lo que, respecto a los medios probatorias, el magistrado las valoró adecuadamente ya que aplicó debidamente todas las leyes necesarias para resolver la controversia.

En lo concerniente a la calificación jurídica, el magistrado hizo una buena aplicación ya que la evaluó de manera integral para el debido desarrollo del proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. & Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. En: Gaceta Jurídica. La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. Lima (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). (F., 1999). (2009). Guía para su elaboración, Actualizado. Publicado. Enciclopedia jurídica. (2014) (art. 245.4 L.O.P.J.).
- Arias F. (1999). *El Proyecto de Investigación*. Guía para su elaboración. Recuperada de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Astete (2010). *Protección de los derechos fundamentales bajo el procedimiento de tutela judicial, en el marco de la tercerización laboral* (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Badillo (2011). *Trabajadores contratados por honorarios y la violación de sus derechos laborales* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de México, México, México.
- Baptista, P., Fernández, C., y Sampieri, R. (Ed.). (2014) *Metodología de la investigación científica*. México D.F, México: McGraw-hill/interamericana editores.
- Beltrán, L. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado* (Tesis de magister). Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Bonnard, R. (1944). *Précis de Droit Public*, septième édition, ref., et mise a jour par Maurice Duverger, Paris, Recueil Sirey.

Canessa (2012). *Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional* (Tesis doctoral). Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, España.

Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Recuperado de: (Lule, 2012) (ABAD, 2005) (ABAD, 2005)

Castillo L., (2017). *Derecho al trabajo y proceso de amparo*, Piura primera edición, Palestra Editores

Castillo, M. (2019). (CASTILLEJO, 2019) Civil, Lima-Perú. Pacífico Editores S.A.C., Pag. 526.

Chanamé, R., (2015). *Constitución Política del Perú 1993*, Novena edición. Lima Perú, Editorial San Marcos, Pág. 897, 983.

Chjchizola, M. (1996). El debido proceso como garantía constitucional en: NO YAK,

Couture, E. (2005). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Montevideo-Buenos Aires, Bdefe. Cuarta Edición.

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (s.edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: (Centty, 2006)

Congreso de la Republica, *Constitución Política del Perú* [Internet].Lima 1993 [citado el 03 de jun. de 2017]. Disponible en: <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993>.

Congreso de la Republica, *Constitución Política del Perú* [Internet].Lima 1993 [citado el 03 de jun. de 2017]. Disponible en:

<http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993>

Constitución para la República del Perú, 12 de Julio de 1979 [Internet] 1979 Lima [citado el 25 de jun de 2017]. Disponible desde: <http://www4.congreso.gob.pe/historico/quipu/constitu/1979.htm> 18. Ugarte Gonzales, J.

Constitución para la República del Perú, 12 de Julio de 1979 [Internet] 1979 Lima [citado el 25 de jun de 2017]. Disponible desde: <http://www4.congreso.gob.pe/historico/quipu/constitu/1979.htm>

De Ferrari, F. (1992). En A. Zavala (Ed.). *El ABC del Derecho laboral y procesal laboral*. Lima: Egacal.

Decreto ley N°18471 *Causales de Despedida de los Trabajador Sometidos al Régimen de Actividad Privada* [Internet] 1970 Lima [citado el 25 de jun de 2017]. Disponible desde: <https://vlex.com.pe/tags/decreto-ley-18471-642089>

Desnaturalización de los Contratos Sujetos Modalidad o de Plazo Fijo [Internet] lima 2010 [citado el 03 de jun. del 2017]. Disponible en: http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_10946_44651.pdf } 19. Pla, A *Los Principios del Derecho del Trabajo*. [Internet]

De Lama, M. (2010) *Desnaturalización en las relaciones laborales Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros*. (1° ed.) Lima Perú. Gaceta Jurica

De Las Casas O. *La incorrecta utilización de los contratos temporales de trabajo*.

Revista Derecho & Sociedad [Internet] 2011. [Citado el 03 de jun. de 2017].

Disponible en:

<http://info.upc.edu.pe/hemeroteca/tablas/derecho/DerechoySociedad>.

Ministerio de trabajo

Decreto Supremo N° 003-97-TR. [Internet]

D. S. 159-2007-EF. Tercera Disp. Transt., TUO-*De la Extinción del Trabajo*. Diario Oficial el peruano, Pág. 6. (Legislativo, 2007)

Díaz (2014). *El coste económico de la extinción del contrato de Trabajo* (Tesis doctoral). Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, España. Disponible en:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11829/12396> 21.

El peruano. Diario Oficial. (2016). Aprueban: (Oficial, 6 de setiembre del 2016) (El

Peruano, 6 de setiembre del 2016). (*CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO*

SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, 2018)

El Peruano. Diario Oficial. (2016). Aprueban: Reglamento de Registro Nacional de

Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales

– RENATI. Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016- SUNEDU/CD -

Superintendencia Nacional de Educ

Expediente N° 2018 – 0648 – 0-0-0201 – JR – LA- 01 – *Primer Juzgado de Trabajo*

Transitorio de Huaraz- Corte Superior de Justicia de Ancash.

Fabían y Julissa Mantilla. *Las garantías del debido proceso*. Materiales de enseñanza,

Lima: Embajada Real de los Países Bajos, 1996. p.16.

Francisco Javier Romero Montes, *El Nuevo Proceso Laboral*. Segunda edición (Lima: Editorial

Grijley, (2012), 38. 3 Giovanni F. Priori Posada, *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (Lima: Ara Editores, 2011), 38

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11829/12396>.

Juárez, Y. (2016). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Acción Contenciosa Administrativa por Nulidad de Resolución Administrativa Expediente N° 00594-2008-0-3101-JR-CI-02*. Distrito Judicial de Sullana- (Instancia sobre Acción Contenciosa Administrativa por Nulidad de Resolución Administrativa, 2016) Piura.

Jurista Editores (2016). *Código civil*. Lima, Perú: Jurista Editores.

Lemus, P. (2009). *Derecho del Trabajo*, Segunda edición, Editorial Cengage Learning Editores, S.A. de C.V., México

Ley N°4916 *modifica el Artículo 296 del Código de Comercio* 7 Febrero 1924[Internet] 1924 Lima [citado el 25 de jun de 2017]. Disponible desde:

<https://www.deperu.com/legislacion/derogada-leynum-4916.html>

Ley 25327 se promulga el *Decreto Legislativo N° 728* [Internet] 1991 Lima [citado el 25 de jun de 2017]. Disponible desde:

http://oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dl728.pdf

Ministerio de trabajo Decreto Supremo N° 003-97-TR. [Internet] 1997 Lima [citado el 03 de jun de 2017]. Disponible desde:

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997

Monroy G., (1995). *Conceptos Elementales del Proceso Civil*, en comentario al Código Procesal Civil”. Vol. I Trujillo-Perú.

Montoya, A. (2007) *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos vigésimoctava edición

Neves M. *Introducción al Derecho del Trabajo*. 1ra ed. Lima: Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú; 2009. 25p.

Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, (2019). Lima- Perú, Juristas Editores E.I.R.L., Primera Edición. ISBN:978-9972-229-33-6.

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. Y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Pasco Cosmopolis, M. *Flexibilización y Desregulación* [Internet] Lima [citado el 03 de jun. del 2017].

Pasco M. *Flexibilización y Desregulación* [Internet] Lima [citado el 03 de jun. del

2017]. Disponible en:

Piedra, P. (2015). *Tesis El Proceso Contencioso Administrativo*. Ecuador.

Priori P., (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Lima: Ara Editores, 38.

Rueda, S. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS* (Tesis doctoral). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Ruiz L. (2016). *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*, Tribunal Constitucional Perú

Ruiz Pacheco, L. *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* [Tesis De Pregrado en Internet] Universidad Católica San Pablo; 2016 [citada el 03 de jun] 119-120 p. Disponible en:

Santibáñez, E. (2016). *Tesis El Procedimiento Administrativo de queja dentro de las Contralorías Internas del Gobierno del Estado de México*. Ciudad-México.

Superintendencia de Fiscalización Laboral. [Internet] 2013 Lima [citado el 03 de jun de 2017]. Disponible desde: <https://www.sunafil.gob.pe/>

Toyama Jorge. *Principio de Primacía de la Realidad* [Internet] lima 2007 [citado el 03 de jun del 2017]. Disponible en:
<http://wwwderechogeneral.blogspot.pe/2007/12/el-principio-deprimacia-de-larealidad.html>

Ugarte Gonzales, J. *Desnaturalización de los Contratos Sujetos Modalidad o de Plazo Fijo* [Internet] lima 2010 [citado el 03 de jun. del 2017]. Disponible en:
http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_10946_44651.pdf

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

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia para acreditar el pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial

Sentencia de primera instancia fue dada mediante la Resolución N° 02 Huaraz, veinte de junio del dos mil dieciocho, Vista, la presente causa laboral, signada con el número **00648-2018-0-0201-JR-LA-01** seguido por **Demandante** contra la **Demandada**, sobre pago de bono por refrigerio v movilidad, bono de 20° o sobre el salario bruto, bono por costo de vida, más intereses legales y costos del proceso; tramitado en la vía ordinaria laboral.

Resolución número dieciséis.

Huaraz veinte de enero del año dos mil dieciséis

CONFIRMAR: La Resolución número diez, que contiene la SENTENCIA, de fecha cinco de octubre del año dos mil quince, obrante de fojas noventa a ciento seis, que DECLARA **FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por David Marcelo Araucano Sabino contra la Municipalidad Provincial de Huaraz; sobre desnaturalización de contratos, registro en planilla de pago de trabajadores y pago de beneficios sociales.

CONFIRMAR: Cumpla la demandada, dentro del término del décimo quinto día hábil de notificado, con inscribir al demandante dentro de sus libros de planillas de trabajadores, conforme a lo discernido en este extremo.

CONFIRMAR: Cumpla la demandada, dentro del término del décimo quinto día hábil de notificado, con pagar a favor del actor, la suma de S/, 5,938.34 (cinco mil novecientos treinta y ocho con 34/100 de nuevos soles) por conceptos de pago de gratificaciones, bonificación extraordinaria, pago de vacaciones y asignación familiar.

CONFIRMAR: Cumpla la demandada dentro, décimo quinto día hábil de notificado con depositar a favor del demandante el importe de SA **1,607.23** (mil seiscientos siete con 23/100 de nuevos soles) por concepto de CTS, por el periodo liquidado, conforme a lo discernido en este extremo; importes parcial que adicionado a los demás extremos

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos:

GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Aplicación del derecho al debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<p>Proceso contencioso administrativo El proceso judicial sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 2008-01764-LA-1; 0648-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer juzgado de trabajo transitorio de Huaraz, Corte Superior de Justicia de Ancash – Perú 2019</p>	<p>Dentro del proceso de investigación he podido evidenciar que dentro de las etapas: preparatoria intermedia, juzgamiento y etapa de impugnación, se cumplieron los plazos establecidos</p>	<p>En lo que respecta la revisión de los autos, sentencias y resoluciones contenidas en la expediente en estudio se ha cumplido con de acuerdo a lo establecido, claridad de las resoluciones</p>	<p>He podido evidenciar una apropiada aplicación al debido proceso, en cuanto a los principios procesales debidamente aplicados en el expediente en estudio.</p>	<p>En el expediente en estudio los medios probatorios fueron muy necesarios. Ya que mediante estos medios se puede llegar a una adecuada sentencia,</p>	<p>Fueron calificados jurídicamente idóneos para el presente estudio.</p>

Anexo 3

Declaración de compromiso ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 2018-0648-0-0201-JR-LA-01.; Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Huaraz- Provincia Judicial de Ancash-Perú. 2018, se accedió a información, por lo tanto, se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto, de acuerdo al presente documento denominado: Declaración de compromiso ético, la autora declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc., para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

Asimismo, declaro conocer el contenido de Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, y veracidad, y las fuentes utilizadas fueron citadas y referenciadas conforme a las normas APA, en síntesis, es un trabajo original.

Huaraz, junio de 2020 Sánchez Huamán Yoni Margot

DNI N° 40176972