



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL
EXPEDIENTE N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03;
DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE. 2021**

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

AUTORA

**RONDAN SANCHEZ, ARACELY JANETH
ORCID: 0000-0003-2129-9788**

ASESOR

**MGTR. OSORIO SANCHEZ JOSE LUIS
ORCID: 0000-0002-2756-8136**

CHIMBOTE – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Rondan Sánchez Aracely Janeth

ORCID: 0000-0003-2129-9788

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

ASESOR

MG. Osorio Sánchez José Luis

ORCID: 0000-0002-2756-8136

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

JURADO

Presidente Mgtr. Huanes Tovar Juan de Dios

ORCID: 0000-0003-0440-0426

Miembro Mgtr. Quezada Apian Paul Karl

ORCID: 0000-0001-7099-6884

Miembro Mgtr. Gutierrez Cruz, Milagritos Elizabeth

ORCID: 0000-0002-7759-3209

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Mgtr. Huanes Tovar Juan de Dios

Presidente

Mgtr. Quezada Apián Paul Karl

Miembro

Mgtr. Gutierrez Cruz Milagritos Elizabeth

Miembro

Mgtr. Osorio Sánchez José Luis

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme fuerza y
voluntad, por siempre acompañarme y estar ahí
cuando más lo necesito.

A mis padres, que apoyan mis estudios y
que son el gran apoyo que necesito y
en la cual puedo aferrarme para seguir hacia adelante.

Aracely J. Rondan Sanchez

DEDICATORIA

A mi docente asesora, por la gran paciencia
y ganas de enseñar e impulsarnos a
trabajar bien para obtener buenos y mejores resultados.

A mis padres, porque ellos
me motivan a hacer mejor persona
y sacar lo mejor de mí

Aracely J. Rondan Sanchez

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso sobre desnaturalización de contrato laboral en el expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2021? El objetivo general fue determinar las características del proceso en estudio y como objetivos específicos se encontró el cumplimiento de plazos, la claridad de resoluciones, la pertinencia de los medios probatorios y la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos. En cuanto a la metodología, fue de tipo cuantitativo cualitativo (mixto), nivel exploratorio - descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. La investigación concluyó en base a los objetivos específicos de la investigación lo cual revelaron que si existió la efectividad diligente del cumplimiento de plazos por parte de las partes procesales, se evidenció la claridad de las resoluciones, por demostrar un lenguaje conciso, contemporáneo, y por no demostrar una redacción compleja, los medios probatorios han sido pertinentes, puesto que fueron suficientes y necesarios para demostrar la Desnaturalización de contrato, y por último, la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar la infracción de materia laboral por haber existido simulación.

Palabras clave: características, proceso laboral, desnaturalización de contrato

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What are the characteristics of the process on contract denaturing; File No. 02441-2017-13-2501-JR-LA-03; Judicial District of Santa - Chimbote. 2021? The general objective was to determine the characteristics of the process under study and the specific objectives were compliance with deadlines, clarity of resolutions, the relevance of the evidence and the adequacy of the legal classification of the facts. Regarding the methodology, it was qualitative quantitative (mixed), descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; Observation and content analysis techniques were used to collect the data; and as an instrument an observation guide. The investigation concluded based on the specific objectives of the investigation, which revealed that if there was diligent effectiveness of the compliance with deadlines by the judges, the clarity of the resolutions was evidenced, by demonstrating a concise, contemporary language, and by not demonstrate a complex wording, the evidence has been relevant, since they were sufficient and necessary to demonstrate the denaturalization of the contract, and finally, the legal classification of the facts was suitable to support the infraction of labor matters by have existed simulation.

Keywords: characteristics, labor process, denaturation of contract.

ÍNDICE GENERAL

Título de la investigación.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador y asesor.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de resultados.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	4
2.1. Antecedentes	4
2.2. Bases Teóricas	7
2.2.1. Procesales.....	7
2.2.1.1 Proceso laboral.....	7
2.2.1.1.1 Concepto	7
2.2.1.1.2. Etapas.....	8
2.2.1.1.3. Las pruebas	12
2.2.1.2. El proceso contencioso administrativo laboral	13
2.2.1.2.1. Concepto	13
2.2.1.2.2. Finalidad	14
2.2.1.2.3. Principios aplicables	14
2.2.1.3. Proceso laboral ordinario	17
2.2.1.3.1. Concepto	17
2.2.1.3.2. Ámbito de aplicación	18
2.2.1.3.3. Plazos	18
2.2.1.4. El debido proceso.....	19
2.2.1.4.1. Concepto	20
2.2.1.4.2. Elementos.....	20
2.2.1.4.3. El debido proceso en el marco constitucional.	22

2.2.1.4.4. El debido proceso en el marco legal	23
2.2.1.5. La Pretensión	24
2.2.1.5.1. Concepto	24
2.2.1.5.2. Importancia	24
2.2.1.6. Resoluciones	25
2.2.1.6.1. Concepto	25
2.2.1.6.2. Clases	25
2.2.1.6.3. Estructura de las resoluciones	26
2.2.1.6.4. Criterios para elaboración resoluciones	28
2.2.1.6.5. La claridad en las resoluciones judiciales	29
2.2.1.7. Medida Cautelar	29
2.2.1.7.1. Concepto	29
2.2.1.7.2. Finalidad	30
2.2.2. Sustantivas	30
2.2.2.1. Derecho Laboral	30
2.2.2.1.1. Concepto	30
2.2.2.1.2. Características	31
2.2.2.1.3. Inclusión a planillas	32
2.2.2.1.4. Pago de honorarios	33
2.2.2.2 Contrato De Trabajo	33
2.2.2.2.1. Concepto	33
2.2.2.2.2. Elementos	34
2.2.2.2.3. Modalidades	37
2.2.2.3. Desnaturalización de contrato	41
2.2.2.3.1. Concepto	41
2.2.2.3.1. Desnaturalización de contrato bajo modalidad	41
2.2.2.4. Estabilidad laboral	42
2.2.2.4.1. Concepto	42
2.2.2.4.2. Clases	42
2.3. MARCO CONCEPTUAL	44
III. HIPÓTESIS	45
IV. Metodología	45
4.1. Tipo y nivel de la investigación	45
4.1.1. Tipo de investigación	45
4.1.2. Nivel de investigación	46

4.2. Diseño de la investigación	47
4.3. Unidad de análisis	48
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	49
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	50
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	51
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	51
4.8. Principios éticos	52
V. RESULTADOS	54
5.1. Resultados	54
5.2. Análisis de resultados	58
VI. CONCLUSIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
ANEXOS.....	72
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio (sentencias).....	72
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	86
Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio	87
Anexo 4. Cronograma de actividades	88
Anexo 5. Presupuesto	89

ÍNDICE DE RESULTADOS

1. Respecto del cumplimiento de plazos.....	65
2. Respecto de la claridad en las resoluciones.....	66
3. Respecto de la pertinencia de los medios probatorios.....	67
4. Respecto de la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.....	68

I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación estuvo referida a caracterizar el proceso judicial existente en el expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03 que contenía un proceso laboral ordinario, en el que el asunto judicializado fue sobre desnaturalización de contrato, en el cual se observó la primera y segunda instancia del proceso, donde la parte demandante obtuvo los dos fallos a su favor.

El informe que se reportó es el resultado de la revisión de un proceso judicial laboral, se deriva de una línea de investigación “Administración de Justicia en el Perú” (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, 2021).

En lo que se siguió las fuentes consultadas revelan aspectos diversos sobre la actividad judicial en el Perú:

El Perú siempre estuvo involucrado en términos políticos por la corrupción, factor que ha debilitado la administración de justicia y la ha calificado como de una calidad denigrante, ocasionando la desconfianza de la sociedad. La reputación de justicia que alberga el Perú no solo se ha originado por las deficiencias que sostiene en su legislación, sino también fue producto de la falta de ética de los presidentes que tuvimos, que no se preocuparon por mejorar el estado administrador de justicia. (Pásara, 2010)

Al respecto Rodríguez (1995) expuso que; el 70 % del 100% de los ciudadanos peruanos desconfían de la justicia, por cómo se estaban administrando; por los actos corruptos, discriminatorios, carentes de legalidad objetiva y práctica y por el gasto que exige acceder a ella. Ello causó la pérdida de seguridad jurídica y por ende dejó en una situación crítica al estado, lo cual que impide su desarrollo.

La actividad judicial debió priorizar una correcta administración de justicia, asunto que hoy en día se ha convertido en el blanco de críticas en casi todo el mundo, debido a la falta de transparencia y lentitud de las autoridades jurisdiccionales, al momento de solucionar los conflictos de la población. Ocasionando insatisfacción en la sociedad; el mal funcionamiento de la administración de justicia es un gran problema que afecta severamente a aquellas personas con hambre de justicia, que ha víctimas de la violación

de sus derechos, y por ello esta situación debe ser tratada drásticamente con el propósito de obtener cambios positivos.

Asimismo, a efectos de tener nociones sobre un caso real, luego de examinado el proceso judicial laboral existente en el expediente seleccionado se tuvo como enunciado problemático: ¿Cuáles son las características del proceso sobre desnaturalización de contrato laboral; en el expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2021?

En relación a los objetivos de la investigación, se tuvo como objetivo general: Determinar las características del proceso judicial sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Santa - Chimbote 2021. Y como objetivos específicos: Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio, identificar si las resoluciones emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad, identificar la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio, identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión (es) planteada(s) en el proceso en estudio.

Como justificación, el presente trabajo se llevó a cabo en razón de estudiar cómo está caracterizado un proceso judicial en materia laboral. La investigación se realizó por motivo de que en el Perú se está abundando de procesos judiciales laborales por la violación de los derechos del trabajador. Investigar un proceso laboral, permitió conocer abiertamente cómo se desarrolla un proceso de materia laboral, cómo se desarrollaron las partes en el proceso y como resolvió el juez. También facilitó el examen de todo el proceso en general, aplicando la literatura; permitiendo la obtención de datos informativos y la identificación de los actos procesales de los sujetos intervinientes en el proceso y por último sirvió para un análisis e interpretación del derecho en el contexto procesal.

En cuanto a la metodología de la investigación, fue de tipo cualitativo-cuantitativo, con un nivel explorativo - descriptivo y con un diseño de investigación no experimental, retrospectiva y transversal.

Finalmente, los resultados de la investigación se basaron en los objetivos específicos en la que se concluyó la completa efectividad del cumplimiento de plazos por parte de los sujetos procesales, se evidenció la claridad de las resoluciones, por el uso de lenguaje jurídico sencillo, libre de complejidades y tecnicismos, se percibió la pertinencia de los medios probatorios, puesto que fueron relevantes y suficientes para acreditar la pretensión de las partes y por último, la calificación jurídica de los hechos realizada por los jueces competentes fueron idóneos para sustentar la infracción de materia laboral.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Se hallaron los siguientes estudios:

Internacional

Mendoza (2014) hizo un trabajo titulado “La aplicación del principio protector en las pruebas del procedimiento laboral”, de nivel descriptivo explicativo, que como objetivo de la investigación fue manifestar la fuente de grandeza que tiene el Principio protector para aplicarlo como prueba en un proceso laboral; en el cual la importancia de los medios probatorios o la carga de la prueba en un proceso laboral, es que debe producir una prueba con certeza y credibilidad fundamental; la pruebas en un proceso no solo sirven para demostrar hechos, sino también como orientación al juez como al proceso en sí. Toda prueba fundamentada y admitida conforme a ley es apreciada y valorada por el juzgador al momento de emitir Sentencia, según su convicción empleando las reglas de la sana crítica a objeto de poder fundamentar su decisión o resolución y de esa manera determinar en forma clara e inequívoca los hechos o a la verdad histórica y proveer lo que juzgue conveniente, emitiendo un fallo justo.

Villanueva (2010) en su trabajo de investigación titulada: “La aplicación del principio de congruencia de las pruebas en un juicio laboral”, de nivel descriptivo explicativo, como objetivo de la investigación fue destacar la importancia de la aplicación del principio de congruencia sobre la prueba y la fundamentación de hecho; donde el autor expone como conclusión que: El principio de congruencia determina la veracidad y credibilidad de lo expuesto como alegato en el juicio mexicano y los demás países con esta misma legislación. El principio de congruencia de la prueba aplicada en el juicio, dará un apoyo por medio de la relación que se formará con el hecho(s) controvertido(s). El juez al admitir la demanda y las pruebas, éste debe observar y pronunciarse en cuanto si las pruebas ofrecidas son pertinentes o no a los hechos fundamentados en la demanda, por lo cual, si prevalece la verdad en ellas, se admitirá la pertinencia de las pruebas y por consiguiente procederá a los siguientes actos procesales.

Ugarte (2018). Hizo un trabajo titulado “El rol de la narración en la motivación de las sentencias”, de nivel descriptivo explicativo, cuyo objetivo fue detallar cuán importante es la existencia de una debida motivación en las sentencias ya que cumple con la

finalidad de emitir una respuesta no solo a las partes, sino también a la sociedad. El juez tiene el deber de comunicar cada acto que realiza en el juicio según su competencia y lo debe emitir por medio de la narración de los hechos y las razones que justifican su decisión. Motivar las sentencias es la razón de justificación del juez, es decir, es la argumentación legal esgrimida por él. De este modo, la doctrina manifiesta a la motivación como un discurso de aspecto justificatorio, cuya importancia radica en el vigor de los motivos suministrados y su validez lógica y jurídica. La motivación en las sentencias no solo constituye una reacción frente al ejercicio arbitrario de la autoridad judicial que se podía percibir en la ausencia de fundamentos de la sentencia, sino que también garantiza la aplicación del principio de legalidad; es decir que el juez debía basar su decisión a lo que imponían las leyes.

Nacional

Rivera (2016) hizo un trabajo titulado “Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso”, de nivel descriptivo explicativo; donde el objeto fue: Determinar la influencia que ejercen los jueces frente al derecho de un debido proceso y la influencia de éste en el proceso en cuanto a la exposición de los medios de prueba. El autor concluye con lo siguiente: Resuelta importante aprovechar los plazos señalados por ley para efectuar una audiencia en donde prime la concentración procesal, de tal modo que se prioricen los principios que la norma procesal concede al proceso, en ese aspecto todas las actuaciones que realiza el juez debe dirigirse a hacer frente las circunstancias procesales diversas que se presenten en la audiencia de juzgamiento, resaltando así su influencia como operador superior jerárquico de la entidad administradora de justicia; los operadores con influencia a un debido proceso deberán respetar y cumplir la sucesión procesal que se realiza en dicha audiencia, de esa forma se reforzará las prácticas procesales lo cual permitirá un desenvolvimiento mejor y garantista del derecho al debido proceso.

Toyama (2015) en su trabajo de investigación titulada “La Prueba en el derecho laboral: El proceso inspectivo y el juicio oral”, de nivel explicativo descriptivo, el objetivo fue determinar que el derecho laboral en su cambio constante está facultando con más esmero a los trabajadores a acceder a un juicio más rápido y conveniente en cuanto a los fines que puedan llevar a los trabajadores a iniciar un proceso, como son la oralización y

los mecanismos de prueba y concluye que: La NLPT otorga diferentes herramientas con la finalidad de que los trabajadores puedan producir suficiente certeza ante el juzgador. Las normas del ordenamiento laboral solo resultarán eficaces si existen suficientes mecanismos idóneos que garanticen su cumplimiento; solo así los trabajadores gozarán verdadera y totalmente de los derechos establecidos en el ordenamiento laboral. El proceso laboral y lo que procede a ello, es decir en cuanto al procedimiento, la normativa ha implantado un procedimiento inspectivo con la finalidad de que dichos mecanismos se orienten a su finalidad. Los mecanismos o herramientas de apoyo en que se pueda basar el trabajador para demostrar idoneidad, con la pretensión en el proceso judicial, hoy en día surten efecto para facilitar el reconocimiento y valoración óptima de los derechos laborales a fin de que también ya no haya procesos dilatados y poco eficaces, sino que existirá procesos donde prime el principio de celeridad y economía procesal, demostrando así una justicia eficaz. (p. 133)

Reyes (2018) en su trabajo de investigación titulada “las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral”, donde la investigación es de carácter explicativo descriptivo; con el objeto de recolectar información que permitirá explicar cuándo una entidad pública emplea artificios para atentar contra la estabilidad laboral que un trabajador adquiere, concluyendo que: Los Contratos por Servicios No Personales, no son otra cosa que Contratos de Locación de Servicio, de por sí ambos contratos son de naturaleza civil, y que tienen una característica particular, que el que presta sus servicios no está subordinado al empleador dado que desarrolla sus funciones con independencia del empleador. Las entidades públicas contratan a estas personas, aunque se desnaturalice su contrato en razón de que reducen su costo laboral. (p.15)

LOCAL

Quiroz (2019) en su trabajo de investigación titulado “hostilidad laboral y su aplicación concreta en la sentencia de vista N° 463-2015”, de nivel descriptivo explicativo, con el objeto de determinar la pertinencia de los medios probatorios ofrecidos en un proceso, concluye manifestando: La idea que debe quedar muy en claro es que, dentro del proceso la prueba es la que permite apreciar la verdad de los hechos. Estos hechos, en realidad, en el sentido más concreto, se tratan de la verdad de las proposiciones

fácticas que se refieren al hecho histórico sobre el cual recae la calificación jurídica de los hechos.

Bendez (2019) en su investigación sobre un expediente titulado: “Desnaturalización de contratos y nulidad de despido”, de nivel descriptivo, explicativo, concluye que: En la realidad sobre el vínculo laboral, muchos empleadores actúan de mala fe, desnaturalizando, desvirtuando, y afectando la esencia natural de un contrato de trabajo, en razón de no brindar los derechos y beneficios correspondientes y otorgados por ley a todo trabajador que goce de un contrato indeterminado, aún así existen muchos caso que por ignorancia del empleador suceden este tipo de situación, es decir no se asienta la mala fe, pero es una realidad, es un aspecto que hoy en día está fundado en casos judiciales. (p. 122)

Francis (2014) hizo un trabajo titulado “La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho”, de nivel descriptivo explicativo, donde el objetivo de su investigación fue valorar la motivación irracional del derecho aplicado en la sentencia, cuya conclusión fue: Una decisión judicial debe reunir muchos requisitos establecido por ley, pero entre ellos se encuentra la motivación en las resoluciones para evitar una sentencia arbitraria, que consiste en una racional justificación. (p. 99)

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Procesales

2.2.1.1 Proceso laboral

2.2.1.1.1 Concepto

La Ley 29497 (2012) explica que: En un proceso laboral, el juez debe evitar que existe diferencia de trato entre los sujetos intervinientes, por motivo que afectará el desarrollo del proceso, en todo caso debe velar por la igualdad procesal. Ante el proceso el juez también debe interpretar el requisito procesal para garantizar la continuidad procesal correspondiente. El prestador del servicio puede acceder a un proceso gratuito, en toda instancia, si, el monto que se establece en la pretensión no sobrepasa las 70 URP.

“El derecho laboral es parte del Derecho, y se encarga de estudiar las instituciones procesales y la normativa respecto al proceso en materia laboral, y a través de ello busca aplicarlas para solucionar los frecuentes conflictos laborales” (Núñez, 2009).

Romero (2011) señala que: El proceso laboral es el instrumento del derecho laboral o es el que lo concretiza, por el cual se va a llevar a cabo un proceso judicial que genera una serie de procedimientos que se inicia a pedido del trabajador para exigir tutela jurisdiccional frente a sus derechos laborales afectados. (p.52)

2.2.1.1.2. Etapas

A. Etapa postulatoria

i.-Interposición de la demanda

En el art. 16 de la Ley 29497 (2012) se establecen los requisitos de la demanda:

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:

- Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y
- no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso. Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único. Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez Unidades de Referencia Procesal. Cuando supere este límite y hasta las setenta Unidades de Referencia Procesal, es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

ii.-Calificación de la demanda:

El juez competente va a calificar la demanda, en la cual va a evaluar, revisar y analizar si cumplen presupuestos procesales (orden formal y material), o mejor dicho revisa los requisitos de fondo y de forma; y de acuerdo a eso, el juez emitirá su pronunciamiento, en cuanto a que, si lo declara, improcedente, inadmisible o lo admite a trámite. (Carrión, 2007, p. 100)

iii.-Admisión de la demanda:

El art. 17 de la Ley 29497 dice que: El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco días hábiles. Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco días hábiles siguientes.

iv.-Notificación de la demanda:

Se hace presente la notificación a la parte demandante a fin de conocer el objeto por el cual está formando parte de la relación procesal y por lo consiguiente para apersonarse e introducirse en el proceso con la defensa necesaria para no afectar su derecho al debido proceso. (Carrión, 2007, p. 103)

Por otro lado en el CPC (1993) se indica que: “La notificación de la demanda es el acto procesal más importante del proceso, pues sin ellas las providencias o resoluciones serían secretas y las partes no tendrían la oportunidad para contradecirlas o impugnarlas” (p.475).

v.-Contestación de la demanda:

El artículo 19 de la Ley 29497 (2012) menciona sobre los Requisitos de la contestación que:

La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos. (p. 9)

Por otra parte Carrión (2007) indica que; en esta etapa del proceso laboral en la cual la parte demandante hace uso de su derecho de contradicción priorizando y haciendo uso de su derecho a la defensa técnica para salvaguardar su posición frente a los hechos expuestos por el demandante. (p. 101)

vi.-Saneamiento procesal:

El juez competente emitirá un auto de saneamiento procesal a fin de que se puede purgar, sanear o purificar el proceso de incidencias, dolencias o errores que se puedan presentar en cuanto a la validez de la relación jurídica existencia en el proceso. (Carrión, 2007, p. 107)

B. Etapa Probatoria:

La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

El Artículo 21 de la Ley 29497 (2012) dice que:

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. (p.11)

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. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el

momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados. En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia. (p.11)

C. Etapa de alegatos:

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos.

Artículo 31.- “El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho” (p.15).

Etapa de confrontación de posiciones: 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 una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda. (Ley 29497, 2012, p. 16)

D. Etapa de decisoria o de sentencia:

El artículo 31 de la Ley 29497 (2012) señala que:

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos. El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su

cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.
(p.15)

E. Etapa impugnatoria:

La ley 29497 (2012) señala en sus siguientes artículos:

Artículo 33.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos, ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos. Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco días hábiles siguientes. (p. 15)

Artículo 34.- Causales del recurso de casación

El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República. (p. 16)

F. Etapa de Ejecución:

El juez en su facultad de jurisdicción ejecuta sus decisiones emitiendo su fallo pertinente y debidamente motivado conforme a lo resuelto, según sea la naturaleza del caso y en cumplimiento de las formas y los plazos que establece la ley. (Carrión, 2007, p. 112)

2.2.1.1.3. Las pruebas

Según Rodríguez (1995) afirma que; los medios probatorios como objeto no le interesa al Juez, sino que con la actuación de ello, le permite tomar una conclusión. Los medios probatorios deben ser conforme a la exposición de la pretensión y el objeto en juicio, manifestado en la demanda. Para el magistrado o juez, la presentación de la prueba, es la base o la fuente para llegar a la realidad verdadera de los hechos y determinar su resolución, propiciándose así una sentencia eficiente y justa. (p.179)

Asimismo Hinojosa (2004) indica que; El objeto de la prueba abarca todo en lo que ésta asienta. Esta es una percepción conceptual abstracta y objetiva. La prueba tiene finalidad presentarse dentro una Litis, luego de exhibirse la pretensión de las partes; la prueba es carácter demostrativa sea emitida como un hecho fehaciente o no, pero que recae sobre el órgano jurisdiccional. (p. 31)

Para Rodríguez (1995), menciona que hay dos sistemas de la prueba:

a. Sistema de la tarifa legal.

Este sistema se llama tarifa legal, dado que le corresponde a la ley disponer un valor en los medios de prueba actuados, correspondiente al proceso. El Juez es el encargado de admitir las pruebas ofrecidas, él indica su actuación y las recoge con el valor que la ley a emitido conforme a los hechos que contienen la verdad se busca demostrar. El juez recoge y califica la prueba por medio de un patrón legal. Resulta importante mencionar que este sistema recae en la ley. (p. 179)

b. Sistema de valoración judicial.

En este sistema le compete al Juez apreciar y valorar la prueba. “Apreciar” es formular un juicio de evaluación. Si la valoración de la prueba se emite del Juez, esa valoración es subjetiva. La tarea o el deber del Juez es evaluativa. La valoración de la prueba que emiten jueces o tribunales debe ser a conciencia y con sabiduría y sensatez. (p.179)

2.2.1.2. El proceso contencioso administrativo laboral

2.2.1.2.1. Concepto

Mayor (s.f.) señala que; en este tipo de proceso al igual que todo tipo de proceso, es el responsable de solucionar un conflicto jurídico es el juez, entonces de ahí se le asigna la tarea de chequear la administración, según la actuación que realiza, así como también respaldar el derecho que el trabajador tenga un seguro social, y también, vigilar por una relación contractual laboral correcta. (p. 253)

Este proceso es un mecanismo de carácter ordinario señalado en la normativa Constitucional, que sirve para controlar jurisdiccionalmente la actuación o desenvolvimiento de las entidades administrativas, cuya finalidad es defender los derechos de los trabajadores garantizando una correcta labor administrativa suministrada bajo el principio de legalidad. (Nadales, 2017, p. 86)

2.2.1.2.2. Finalidad

La Ley 29497 (2012) en su artículo II, indica que: La justicia en materia laboral es el responsable de solucionar los conflictos jurídicos que nacen con la prestación de servicios que se caracteriza por ser de forma personal y directa, de naturaleza administrativa laboral. En el ámbito laboral no regula la prestación servil de naturaleza civil, a menos que la demanda se sustente con recubierta de relación laboral. Los desacuerdos conflictivos laborales son en algunos casos, individuales, plurales o colectivos, y estar relacionados a criterios conexos, incluso antes o después de la prestación de servicios.

Entorno a lo expresado de la ley, los conflictos laborales o conflictos administrativos laborales que surgen de la relación laboral se resuelven por conducto procedimental, es decir por medio de un proceso. (p. 1)

2.2.1.2.3. Principios aplicables

La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 (2012) en su:

Título Preliminar - artículo I. Principios del proceso laboral: “El proceso laboral señala los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad”.

a. Principio de concentración:

Según el Código Procesal Civil (1993) en su artículo V dispone que, “el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El juez dirige el proceso tendiendo a una reducción de los actos procesales, sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran”. (p.425)

“Consiste en el desarrollo del proceso en un número reducido de sesiones y el resultado de este principio es la administración de justicia pronta y expedita” (Sarango, 2008).

b. Principio de Inmediación:

El juez o magistrado debe resolver directamente los trámites más importantes del proceso, es decir está en contacto directo con las partes, en las audiencias y actuación de los medios probatorios. A ese respecto, Él tendrá que percibir la realidad de los hechos y el comportamiento de las partes y los terceros y le servirá para tenerlo en cuenta en la resolución final del proceso. (Ley N° 29497, 2012)

Este principio exige que el juzgador tenga una relación directa con los sujetos que intervienen en el proceso; es decir es la ventaja que tiene el juez para que pueda presenciar el juicio y así puede valorar mejor las pruebas que se ofrezcan ante él, la intermediación supone que el juez debe estar presente en todas las actuaciones procesales que requiera su presencia como la comparecencia, vistas y el juicio. (Sarango, 2008)

c. Principio de oralidad:

Este principio le facilita al trabajador para que defienda sus derechos. Requiriéndose que en el proceso laboral perdure la oralidad antes que la escrita. De ese modo el juez puede notar la declaración de los hechos de manera más perspicaz y detectar algún cambio en la declaración. (Ley N° 29497, 2012)

Este principio cobra vigencia en pleno juicio, en las etapas del juzgamiento, aunque también se puede aplicar desde las diligencias preliminares. Con el principio de oralidad el juez atiende los argumentos de las partes, y en base a lo que percibe, él resuelve, improcedente, fundado o infundado su pedido; lo que exige este principio es que el juez necesariamente preste atención a las partes para entender su pedido y para poder resolver y ante ello nace la obligación para las partes y el abogado de realizar un buen trabajo argumentativo para lograr que el juez resuelva a favor. (Hinostroza, 2004, p.109)

d. Principio de Economía procesal:

Se considera que la economía procesal permite el ahorro del tiempo, el principio de celeridad está vinculado a este principio, ya que ocasiona la economía procesal. Por ende,

no solo se enfatiza a la economía procesal para la disminución del gasto, sino que se refiere también al ahorro de la dedicación y el tiempo que solicita el proceso. (Carrión, 2007, p.99)

Alzamora (citado en Nadales, 2017) al referirse a este principio afirma que “la concentración impone como regularidad procesal que el juicio se desarrolle sin interrupciones, que no proliferen las cuestiones incidentales y que la sentencia revele todo lo que ha sido cuestión del debate procesal” (p. 105).

e. Principio de celeridad procesal:

El fin de este principio es la tutela jurídica del bien jurídico afectado, transgredido, en un tiempo menor que normalmente tiene un proceso. El proceso debe realizarse según los plazos que señale la ley, en menor tiempo, pero sin que se afecte algún procedimiento digno de llevar a cabo. La celeridad generaría una justicia oportuna. (Carrión, 2007, p. 85)

El proceso se destina a resolver los conflictos de intereses, dentro de los plazos que la ley señala es porque existe como finalidad suprema que la justicia sea oportuna y para ello basta que el magistrado cumpla con los plazos que le señala la misma norma procesal. (Nadales, 2017, p. 112)

f. Principio tutelar del trabajador:

Tiene como objeto tutelar los derechos del trabajador que se exponen y es materia de conflicto dentro de un proceso laboral; por tanto, se encarga de proteger al trabajador bajo la posición superior del empleador. En la relación laboral, el empleador y el trabajador son desiguales, sin duda la igualdad se percibe cuando forman parte del litigio. (Romero, 2011, p.38)

g. Gratuidad procesal para el trabajador:

Este principio favorece al empleado a recurrir a los órganos de justicia para exigir el reconocimiento y la reposición de sus derechos. La gratuidad es promovida en caso de necesidades económicas del trabajador y en necesidad de la búsqueda del reconocimiento de sus beneficios. (Romero, 2011, p.38)

En el Art. VIII del Título preliminar del C.P. C. dice que: “El acceso al servicio de la justicia es gratuito, sin perjuicio del pago de costos, costas y multas establecidas en este Código y disposiciones administrativas del Poder Judicial” (p. 429).

h. Principio de Inversión de la carga de la prueba:

“En el derecho procesal generalmente el demandante por ser el sujeto activo iniciador del proceso tiene la carga probatoria. En síntesis, quien interpone la demanda debe demostrar los hechos que alega en su demanda” (Romero, 2011, p.38).

i. Principio de In dubio pro operario:

Este término latín deduce que en caso de que el juzgador competente del caso, tenga dudas sobre cuál de las partes tiene la razón, el proceso debe dictaminar en beneficio del trabajador por ser considerado como el sujeto más frágil en la relación laboral. (Romero, 2011, p.39)

j. Principio de primacía de la realidad:

Es un principio defensor del trabajador y señala que ante una discordia entre lo expresado en el documento de contrato de trabajo y lo que sucede en la realidad de los hechos de la realidad laboral, para efecto ante un proceso se aplica este principio para dar valor y prioridad a la realidad de los hechos. (Romero, 2011, p. 39)

Al respecto Neves (1997) dice que: El principio de primacía opera toda vez que haya ocultamiento de un hecho fundamental en la relación laboral, muchos casos de conflictos laborales existe la simulación de contrato o de hechos que se encuentran plasmados en el contrato y no se cumplen a favor del trabajador, y por lo tanto introducir este principio señala la legislación laboral que prevalece la realidad de los hechos ante el documento que pueda presentarse. (p. 156)

2.2.1.3. Proceso laboral ordinario

2.2.1.3.1. Concepto

“En un proceso laboral ordinario se encargan de resolver conflictos laborales, estos se manifiestan en dos formas: Única estancia y en Primera estancia y se establecerán por el valor objetivo que dirige el proceso”. (Núñez, 2009)

En los procesos ordinarios laborales se tiene como objeto que el empleador o la empresa contratante le reconozcan los derechos o beneficios del trabajador que han sido material de burla, vulneración y afectación, y para ello interviene el órgano judicial competente, que a través del proceso resolverá en percepción de la prueba presentada y exigiendo así, la compensación de la otra parte a reponer el daño. (Aceb, 2016)

2.2.1.3.2. Ámbito de aplicación

Artículo 3.- “El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”. (LPCL, p. 4)

Artículo 49.- Audiencia única.

“La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden” (Ley 29497, 2012).

2.2.1.3.3. Plazos

La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 (2012) indica los siguientes plazos procesales:

i. Primera Instancia

- La interposición de la demanda (Art. 16°) y (art. 424° y 425°-CPC)

(Subsanación de la demanda-en caso de omisión o defectos en la demanda -5 días hábiles)

(5 días hábiles)

- a) Admisión de la demanda.
- b) Citación a audiencia de conciliación

- c) Emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos. (Art. 42°)

(20, 30 días hábiles)

- Audiencia de conciliación (Art. 43°)

(30 días hábiles)

- Audiencia de Juzgamiento. (Oral)
 - 1) Confrontación de posiciones. (Art. 45°)
 - 2) Actuación probatoria. (Art. 46°)
 - 3) Exposición de Alegatos. (Art. 47°)
 - 4) La Sentencia. (Art. 47°)

(5 días hábiles)

- Notificación de la Sentencia. (Art. 47°)

(5 días hábiles)

- Apelación de la Resolución. (Art. 32°)

ii. Segunda instancia (Art. 33°)

(5 días hábiles siguientes)

- El juez remite el expediente a Segunda Instancia (Art. 33°)

(5 días hábiles siguientes)

- El juez fija fecha y hora para Audiencia de vista de la causa

(20 y 30 días hábiles siguientes)

- Celebración de Audiencia de vista de la causa
- Emitir fallo dentro de 60 minutos de culminado la Audiencia de vista de la causa

(O en excepción a 5 días hábiles siguientes)

- Para diferir y notificar la Sentencia

2.2.1.4. El debido proceso

2.2.1.4.1. Concepto

Romo (2008) dice que: “el Debido Proceso constituye una respuesta legal, a una exigencia social, y por el mismo traspasa los límites de las expectativas de las partes para establecerse en una garantía fundamental que involucra un conjunto variable de situaciones que deben guardar ciertos aspectos mínimos que estructuren un esquema jurídico determinado en la Constitución” (p.7).

Toda persona, tiene derecho a acceder a un debido proceso, éste derecho es exigible al Estado. Un proceso implica tener un debido juzgamiento equilibrado, imparcial, competente y justo, en donde se puedan realizar los procedimientos necesarios para obtener un beneficio o buscar tutela jurídica del derecho vulnerado con respecto a la pretensión expuesta y fundamentada. (Nadales, 2017, 70)

2.2.1.4.2. Elementos

a. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente

Para Ticona (1994): En el proceso, el juez es la autoridad encargada de resolver y debe ser competente en su función jurisdiccional que realiza con sujeción a la ley y de acuerdo a lo mencionado en la ley orgánica del Poder Judicial. Este funcionario también debe actuar responsablemente al momento de emitir su sentencia y se dice que es un juez independiente, porque es el único encargado de tomar una decisión para solucionar un conflicto o incertidumbre jurídica. En cuanto a la responsabilidad recae sobre su sentencia, que debe ser justo e imparcial, ya que si actúa arbitrariamente deberá afrontar la sanción civil, penal y administrativa, según sea la magnitud del asunto. (p.129)

b. Emplazamiento válido

Según Ticona (1999): En el proceso la norma está comprendida dentro del sistema legal y para ello los agentes jurisdiccionales deben actuar acorde a ello. Para efecto las notificaciones que realiza el juez en cualquier forma expresada en la ley permite el derecho a una defensa, eludir de ello provoca que el acto procesal sea nulo, y obligatoriamente el juez debe declarar auxiliares para que proceso no pierda su validez.

c. Derecho a ser oído o derecho a audiencia

Al respecto, Ticona (1999) dice que: Ante el inicio de un proceso es parte fundamental comunicar a las partes que están siendo involucradas en un litigio; pero además también es parte fundamental brindarles la oportunidad de ser escuchados; para que el Juez competente tenga conocimiento de sus argumentos, puede que lo expongan ante ellos por vía oral y directa o por escrito.

d. Derecho a tener oportunidad probatoria

Por su parte Ticona (1999) dice: “los medios probatorios producen convicción judicial y determinan el contenido de la sentencia; de modo que privar de este derecho a la parte involucrada implica afectar el principio de debido proceso”.

El medio probatorio expuesto ante el juicio debe presentarse con idoneidad, claridad y de buena fe, estos criterios son fundamentales, ya que toda prueba ayuda a esclarecer la verdad de los hechos y por consecuencia a conseguir una sentencia benefactora y justa. (Priori, 2006, p. 99)

e. Derecho a la defensa y asistencia de letrado

La Gaceta Jurídica (2005) menciona que: “Igualmente forma parte del debido proceso, la asistencia y defensa por un letrado, es un derecho de todo involucrado en un proceso a ser informado de la acusación o pretensión argumentada, el uso del propio idioma, la publicidad del proceso, su duración razonable entre otros”.

f. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente

La Constitución (1993) artículo 139 inciso 5, establece que función Jurisdiccional tiene como derecho y principio: “la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable de los fundamentos de hecho en que se sustentan”. (p. 54)

La sentencia, debe estar caracterizada por una correcta motivación y valoración. Ante ello el juez también expone la fundamentación formal y jurídica de acuerdo a los hechos

alegados en el proceso. En caso de que no se exponga el motivo por el cual se concluyó a la sentencia, el juez estará ante un gran conflicto, dado que el afectado puede demandarlo por exceso de las facultades, exceso de poder o arbitrariedad. (Priori, 2006, p. 102)

g. Derecho a la instancia plural y control constitucional del proceso

Según Gaceta Jurídica (2005), señala que: La pluralidad de instancia se origina por la variación de una entidad judicial que revisa nuevamente una sentencia emitida, y que no es procedente para cualquier resolución, dado que la doble instancia es para que el proceso (sentencia y algunos autos), pueda realizarse en más de una sola instancia, que llega hasta doble instancia un proceso, si de instancias se habla, por medio de apelación y está regulado según las normas procesales.

2.2.1.4.3. El debido proceso en el marco constitucional.

La Constitución Política (1993) artículo 139°, expresa que:

Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

- Acceder y tener un debido proceso y la tutela jurisdiccional. Nadie puede ser discriminado para invocar jurisdicción establecida por ley, ni subordinado a un procedimiento diferente, ni ser juzgado por un órgano judicial sin motivo fehaciente y demostrativo.
- Los procesos contienen publicidad, salvo que la ley exprese lo contrario. Los procesos judiciales son la responsabilidad de ejecución de funcionarios públicos.
- La motivación es principal para ejecutar una resolución, esta es vista y obligada a realizarse en toda instancia, con excepción de los decretos (puro trámite), la motivación sustenta y explica la fundamentación necesaria en base a lo que ha presenciado y ha estudiado el juez sobre el caso. (p.54)
- La pluralidad de la instancia.

- Aunque haya deficiencia o vacíos en la normativa, no se puede desamparar la administración de justicia, para ello existen otras fuentes al que se puede recurrir, como los principios generales de derecho, la jurisprudencia, etc.
- El principio de inaplicabilidad, a causa de las semejanzas de la ley penal y de las normas que disminuyen derechos.
- Ninguna persona puede ser penado sin previo proceso.
- Es un beneficio para el procesado, aplicar la ley que mejor le favorezca ante algún conflicto suscitado durante el proceso, esta situación se prevé en asuntos penales.
- Ninguna persona ausente, puede ser condenado, ya que tiene derecho a defender su verdad, esta situación es considerada como un principio, dentro de la constitución.
- Toda persona puede ejercer su defensa en un proceso, es decir no puede ser limitado de ello. Para ello, se requiere previo aviso (notificación) por escrito, con respecto al motivo por el cual se le detiene; también tiene derecho a solicitar o llamar a un defensor (abogado).
- Toda persona que es parte de un proceso, debe ser informado correspondientemente, es decir en el tiempo mínimo y por medio de un documento escrito.
- Toda persona puede manifestar críticas o un análisis correspondiente a la sentencia emitida por el juez, dentro de los parámetros de la ley, este punto es considerado como un principio. (p. 54)

2.2.1.4.4. El debido proceso en el marco legal

- ✓ Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Artículo 8)
- ✓ Declaración universal de derechos humanos (Artículo 10)

- ✓ Declaración Americana De Derechos Y Deberes Del Hombre (Artículo XVIII y XXVI)
- ✓ Constitución Política Peruana de 1993 (Artículo 139, inciso 3)
- ✓ Código Procesal Constitucional (Artículo 4).
- ✓ Ley Orgánica Del Poder Judicial
Principios Generales, Tutela jurisdiccional y debido proceso (Artículo 7)
- ✓ Texto único ordenado de la ley n° 27444, ley del procedimiento administrativo general (Artículo IV)
- ✓ Código Procesal Civil, Título Preliminar Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva (Artículo 1)

2.2.1.5. La Pretensión

2.2.1.5.1. Concepto

Nadales (2017) señala que; la pretensión es una figura procesal que consiste en la manifestación declarada voluntariamente por el sujeto procesal, lo cual es considerado como el objeto del proceso y tiene como finalidad hacer valer un derecho o de pedir el cumplimiento de una obligación. (p.99)

Para Mayor (s.f.). La pretensión es la declaración de forma voluntaria que se expone en un proceso judicial. Resulta importante decir que petición y pretensión son diferentes; en el proceso con la acción y contradicción u otros se puede manifestar muchas peticiones pero que solo uno constituye la pretensión, por ende para que haya proceso naturalmente ya existe la pretensión. (p.130)

La pretensión es el objeto del derecho de iniciar la acción o dar paso al derecho de defensa, en ese sentido este dará paso a un proceso judicial donde relucirá dicha pretensión. El proceso no debe contener un contenido distinto, sea menor o mayor al de la pretensión expresada por el cual se dio origen a dicho proceso y por lo tanto, la sentencia no puede sobrepasar de la pretensión, es decir no puede alterarlo ni omitirlo, ya que habría incongruencia procesal. (Valderrama, 2015, p. 32)

2.2.1.5.2. Importancia

Nadales (2017) indica que la pretensión procesal es importante:

- Para que pueda haber proceso debe existir la pretensión,
- La pretensión da lugar al proceso independientemente de cual sea el resultado de esa pretensión,
- Establece los límites del proceso, porque éste no puede tener un contenido mayor, menor o diferente al de la pretensión
- Toda decisión del juez debe recaer perfectamente con la pretensión, porque de lo contrario el fallo del juez estaría viciado de incongruencia. (p.99)

2.2.1.6. Resoluciones

2.2.1.6.1. Concepto

Según Plácido (1997): “una resolución es un acto procesal que se manifiesta mediante un documento palpable y concreto que emite el órgano judicial según su competencia, en el cual evidencia la decisión tomada por la autoridad judicial, respecto a un hecho que es materia de conflicto. Este documento en algunos casos se expresa de oficio.

Ejemplificando que en caso de nulidad, que se percate el juez; se conlleva a ejercer el principio direccional del proceso; entonces, el magistrado o juez, protegerá el proceso mediante una resolución para su validez.

“Una resolución judicial, se dice así porque es emitido por el juez y es definido como la manera en que el juez se comunique con las partes involucradas en el proceso, y estos pueden tener un contenido decisorio o no” (Valderrama, 2015, p. 100).

2.2.1.6.2. Clases

a.- El Decreto:

“Sirve de impulso para el avance del proceso, y así se ordena algunos actos procesales que compete un trámite de simplicidad” (Carrión, 2007, p.146).

Nadales (2017) dice que: “Son las resoluciones de mero trámite, como ejemplo una resolución en que tenga por señalado un domicilio para recibir notificaciones o donde se autorice la inspección de unas copias certificadas” (p.118).

b.- El Auto:

El admitir o rechazar una demanda y la interposición de su reconvención, la interrupción, conclusión o saneamiento del proceso, denegatoria o concesión de medios impugnatorios y la improcedencia o admisión de la medida cautelar, etc. Estos, son algunas de las formas en que el juez puede pronunciarse en un proceso y que le compete solo a él. (Carrión, 2007, p.146)

Rodríguez (1995) dice que el Auto: “Es el pronunciamiento del juez para dar una petición o imponer una orden, o resolver o decidir asuntos diferentes del asunto principal del proceso. El auto busca ir desarrollando el procedimiento judicial abriendo y cerrando etapas dentro del proceso judicial”

Nadales (2017) dice que el Auto: “Son aquellas resoluciones que tienden a la continuación o desarrollo del proceso, como por ejemplo, la resolución que admite una demanda o una contestación de esta, la resolución que cita para sentencia, etc. Y que deriva de la palabra autorización” (p.118).

c.- La Sentencia:

Es el fallo que realiza el juez en un proceso, en la sentencia el juez emite una solución a un conflicto; la sentencia tiene carácter finalizador del proceso, según sea la instancia, ésta debe estar debidamente motivada por la autoridad u órgano judicial que lo ha emitido. (Carrión, 2007, p. 146)

Nadales (2017) señala que: Es la decisión del juez que da por terminado el proceso judicial, implica el resolver el hecho materia de conflicto procesal a favor o en contra del sujeto e impone una obligación a favor o en contra del sujeto interviniente en el proceso. (p. 118)

2.2.1.6.3. Estructura de la Sentencia

a. Parte Expositiva

León (2012) señala que: Abarca la exposición del problema que se pretende solucionar. Puede adoptar varios nombres: “asunto a resolver”, “planteamiento o

formulación del problema”, “cuestión en discusión”, etc. Lo primordial sería que se manifieste definiendo el asunto que es material conflictivo, y debe ser lo más claro y pertinente. Si el conflicto está conformado por varios componentes, se dispondrán varios puntos a plantearse en el proceso.

Aquí es donde se puede percibir los “Vistos” la exposición que plantea la situación del proceso y la problemática a solucionar.

La parte expositiva es la parte iniciadora o primera de la sentencia, básicamente describe los aspectos del procedimiento del proceso del cual servirá para sustentar la valoración y motivación del fallo del juez, esta parte busca precisar o exponer el proceso que se ha ejecutado, exponer las pretensiones de los sujetos y la manifestación de la defensa; es decir de esa manera se expone todo el proceso en miras de quien lo lea entienda un solo fajo todo el contenido procesal y finalmente declarar así el juez su sentencia. (AMAG, 2015, pp.5-11)

Cárdenas (2008) señala que la parte expositiva: Comprende la relación precisa, cronológica y de manera abreviada los actos procesales llevados a cabo en el proceso, como por ejemplo exhibir desde los puntos desde la interposición o presentación de la demanda hasta la actuación antecesor a la sentencia. En la parte expositiva tiene como propósito ejecutar lo señalado en el artículo 122 del Código Procesal Civil, por medio del cual el juez debe analizar debidamente y resolver.

b. Parte Considerativa

León (2012) señala al respecto que: Se expone el “Considerando”, el que consiste en el análisis del problema o conflicto jurídico. Este contiene el análisis que es motivo de debate en el proceso; puede tomar nombres tales como “análisis”, “consideraciones de derecho y hecho aplicable al caso, “razonamiento”, entre otros. Lo notable es que aprecie no sólo la valoración de los medios probatorios para una disposición racional de los hechos objeto de imputación, sino también los motivos que, desde la perspectiva de las normas impuestas, fundamenten la calificación de los hechos implantados.

Cárdenas (2008) en esta parte indica que el objeto es ejecutar el artículo 139 inc.5 de la C.P de 1993, el artículo 122 del CPC y el artículo 12 de la LOPJ; se da de conocimiento

a las partes intervinientes, el motivo y procedencia por el cual la pretensión expuesta en la parte expositiva se ha admitido o desestimado. El juzgador en esta sección, analizando ya lo expuesto o alegado por las partes y Ministerio Público según sea la materia de la infracción o delito, establecerá la norma pertinente aplicable para resolver el caso.

c. Parte Resolutiva

Manifiesta el “Resuelve”, es decir manifiesta una decisión. Comprende el uso de métodos racionales para tomar decisiones que solucionen del hecho conflictivo y por medio de ello el ganador del proceso saca un beneficio. El juez debe resolver utilizando su sensatez e imparcialidad aplicando el derecho en toda su esencia. (León, 2012)

Cárdenas (2008) dice que: Es la parte finalizadora de la sentencia, donde se manifiesta la decisión que permite concluir con el proceso judicial, iniciado por la demanda y la pretensión que le dio origen a esta. La parte resolutoria debe cumplir con el dispositivo legal establecido en el artículo 122 del CPC y por ende debe brindar en conocimiento a las partes el fallo, accediendo así al derecho de impugnación.

Es la parte final de una sentencia donde se expresa la decisión y conclusión que emite el juez o magistrado debidamente motiva, punto que se presume; de todo lo anterior manifestado ya se permite dar por culminado el litigio y declarar la responsabilidad civil o penal. (AMAG, 2015, pp.19-21)

2.2.1.6.4. Criterios para elaboración resoluciones

Según el Código Procesal Civil (1993) en su artículo 122°, una resolución para su elaboración debe contener lo siguiente:

1. La indicación del lugar y fecha en que se expiden;
2. El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden;
3. los puntos que se señalen en la resolución deben mencionarse sucesivamente, así como también los fundamentación de hecho y derecho que motiva el fallo
4. lo que decida el Juez en la resolución procesal, debe estar planteado de una manera concreta y clara, es decir que sea apreciable y entendible para las partes, en caso que el juez rechaza alguna petición de las partes, en razón, de disconformidad de

la aplicación de la normativa que ha aplicado, tendrá que, expresamente manifestar el requisito careciente de presencia o que se ha sido planteado con disconformidad. (p. 467)

5. El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso;
6. La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y
7. La suscripción del Juez y del Auxiliar jurisdiccional respectivo. (p. 467)

2.2.1.6.5. La claridad en las resoluciones judiciales

Romero (2011) señala que: Al leer las resoluciones judiciales se pueden notar la incapacidad para entender fácilmente, no puede notar a simple vista que hay que tener un razonamiento que involucra lo jurídico, para entender el contenido.

Una resolución judicial contiene un lenguaje exquisito en cuanto a términos jurídicos se trata, pero para las personas que no están introducidas en el mundo jurídico no resulta exquisito sino inquietante y frustrante; se puede observar un lenguaje jurídico técnico incluso palabras en otro idioma, como el latín. (Nadales, 2017, p.115)

Carrión (2007) indica que; La claridad que es exigida actualmente pretende debilitar el lenguaje utilizado por muchos años por personas capacitadas para ejercer el derecho y resolver conflictos a través de ello, también se está afectando el lenguaje legal creado por personas cultas y eruditas, estudiosos del derecho en su amplitud. La claridad no exige que se desprecie o discrimine el lenguaje jurídico, sino que sea utilizable en debates que intervienen especialistas en materia legal. (p.44)

2.2.1.7. Medida Cautelar

2.2.1.7.1. Concepto

Monroy (1987) expresa que: La medida cautelar funciona como un instituto precautorio que son iniciativas de parte ante el órgano jurisdiccional competente, es el derecho de la parte a pedir dicha medida que puede ser durante o antes del proceso. Esta medida la autoriza el juez en su competencia procesal, en donde él no solo puede, sino que también debe decretarlas ya que es una medida preventiva que asegura que la sentencia sea eficaz. (p.42)

El código procesal civil en su artículo 615°, establece que “es procedente el pedido de medida cautelar de quien ha obtenido sentencia favorable, aunque fuera impugnada” (p.611).

La Nueva ley procesal del trabajo N° 29497 (2012) en el artículo 54 prescribe que: “ha pedido de parte, todo juez puede dictar medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de éste, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal. Las medidas cautelares se dictan sin conocimiento de la contraparte” (p.26).

2.2.1.7.2. Finalidad

La medida cautelar tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de la sentencia o para proteger el derecho o para anticipar el cumplimiento mismo de la sentencia. Estas medidas contienen un sustrato de efectividad de los derechos sustanciales que hace funcionar como un instrumento de protección de los derechos sustanciales, derechos subjetivos, que persigue que los derechos se materialicen, es decir se hagan efectivos. (Priori, 2006, p. 36)

Carrión (2007) indica que: La medida cautelar tiene como destino asegurar que se cumpla la decisión final y definitiva, es decir velar por el cumplimiento del fallo, en caso de que la pretensión demandada en la última sentencia sea desestimada, por consiguiente la medida cautelar deja de tener vigencia, es decir razón de ser. (pp. 245, 247)

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. Derecho Laboral

2.2.2.1.1. Concepto

La Constitución Política del Perú (1993) en su artículo 2°, numeral 15 indica que; Es un derecho de toda persona al trabajo y acceder a ello, pero que debe estar sujeto a ley, la constitución lo indica como un derecho fundamental, mencionando también el derecho a no tener un despido sin causa justa alguna.

Así también, el Artículo 22°, nos dice que: El trabajo es considerado como derecho del hombre y también como deber, porque sirve para sustentar el bienestar de su familia, así como también para realizarse como persona dentro de la sociedad.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23° también menciona el derecho a trabajar y a obtener un trabajo digno, a recibir un trato justo y sin discriminación, los derechos humanos en este artículo también protegen la remuneración laboral, el pago de un salario justo y contra el desempleo.

Por otra parte La Calle (2016) también nos dice que: El derecho laboral o derecho de trabajo está compuesto por una variedad de normas de naturaleza jurídica que regula la actividad laboral, que es un actividad salarial y que da origen a una relación laboral, y esta relación abarca el mercado de trabajo, la organización y la actividad que realiza el empresario o contratante y el trabajador.

El derecho laboral comprende el conjunto de normas y principios que regula y establece sanciones sobre la interacción entre el empleador y el empleado en el contexto laboral. El derecho laboral también se encuentra indicado en la legislación peruana, donde muestra ciertas conceptualizaciones así como también lineamientos para incentivar y regular las formas de trabajo, como un deber y un derecho que toda persona tiene. (Nadales, 2017, p. 214)

2.2.2.1.2. Características

Neves (1997), indica como características:

- Regula las relaciones laborales por dependencia, subordinación y por cuenta ajena.
- Principalmente este derecho se encarga de respaldar al trabajador, en cuanto a resarcir la desigualdad de trato y de economía.
- Es un derecho que ha ido fortaleciéndose en el paso del tiempo, a través de la historia se puede conocer los cambios a mejor que ha favorecido al trabajador
- Las normas que lo contienen son de carácter público y, por ende, son obligatorias, irrenunciables e imponentes, dado que establecen mínimos derechos pero que son primordiales y ante un conflicto laboral solo se puede solucionar por llegar a un acuerdo entre las partes.
- Es un derecho cambiante puesto que siempre se encuentra en formación y somete a cambios o modificaciones, también es evolucionario.

- Tiene como misión lograr proteger el desarrollo de trabajador en cuanto a su posición económica y social y también proteger las necesidades laborales, dentro del trabajo o fuera de ello como emprender una empresa propia.
- Indica como propósito específico, que los legisladores de todo el mundo provean el trabajo como un derecho del ser humano, que debe respetarse y recaer y reforzar sobre los oprimidos de este derecho.
- Es un ordenamiento inestable, dado que evoluciona constantemente, producto de los cambios legislativos, tecnológicos, las ideologías y la opresión que ejecuta la política económica.
- Emite contradicciones en interno y están resaltándose por la oposición que se ocasiona entre los trabajadores y la empresa. (p. 180)

2.2.2.1.3. Inclusión a planillas

Al respecto Toyama (2011) manifiesta que; los trabajadores han estado reclamando constantemente la inclusión a planilla por parte de la empresa, la inclusión es uno de los otros puntos que exigen los trabajadores para hacer valer sus derechos. El Ministerio de Trabajo está resguardando los derechos o beneficios que tienen que recibir los trabajadores, es notorio también, que en las jurisprudencias se está observando el petitorio de inclusión a planilla, por ende es un asunto muy importante y muy conflictivo, ya que los empleadores no están optando por cumplir este derecho que tiene todo trabajador que presta su servicio permanentemente y que tiene un horario establecido (p.149)

Al celebrarse un contrato administrativo de servicio – CAS, se produce una relación laboral sujeta a ley, por más de dos años consecutivos, son irrenunciables los derechos laborales en sí, pero ante este caso el trabajador público, que bajo contrato permanente, adquiere beneficios y está sujeto a inclusión a planillas (CAS N° 6661- 2013, p. 9)

Una vez generado la desnaturalización del contrato de administración de servicio o contrato para servicios específicos, el trabajador tiene derecho a la inclusión de planillas de remuneraciones y pago de beneficios laborales, en razón que la ley le concede como trabajador contratado. (CAS N° 2446, 2012)

El art. 3 del D.S. N° 001-98-TR, señala que: “Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores dentro de las 72 horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato determinado, modal o a tiempo parcial”

2.2.2.1.4. Pago de honorarios

Para Romero (2011) indica que: El honorario se fija cuantitativamente, según sea el trabajo correspondiente. En caso de la celebración de un contrato en el que el trabajador presta su servicio, el trabajador tiene derecho a recibir honorario; debido a que existe una subordinación entre el contratado y el contratante, por ende se entenderá que existe una relación de naturaleza laboral, por lo cual se estará protegido por las normas laborales. Al firmar un contrato laboral todo trabajador estará bajo el apoyo de la ley en materia Laboral; pero si no existe la subordinación laboral, entonces no se estaría en presencia de un contrato que se percibe honorarios, sino se estuviera ante un contrato de naturaleza civil y no produciría la relación de subordinación adecuada, en donde se puede percibir y reclamar derechos, siendo uno de ellos el pago de honorarios por las horas laboradas.

El Honorario es la subvención que recibe el trabajador, gracias a la prestación de un servicio brindado a un beneficiario, empleador o empresa, según sea el caso de ejecución del trabajo. Esta retribución acarrea el servicio concreto y material de la prestación que realiza el trabajador y la responsabilidad ética laboral con respecto al empleador y empleado. (Ugarte, 2010, p. 205)

2.2.2.2 Contrato De Trabajo

2.2.2.2.1. Concepto

Para Toyama (2015) menciona que “Es un acuerdo entre un colaborador y su empleador o empresario, donde se señala que se contrata a una persona para que realice una serie de servicios determinados a cambio de una retribución económica” (p. 13).

Meléndez (2014) menciona que el contrato, es aquel documento que tiene por escrito un pacto entre ambas personas que en este caso es empleador y trabajador, que tiene como fin brindar un servicio bajo una subordinación, el cual será remunerada dependiendo al tiempo y se cumplirá el pago de los beneficios laborales, dependiendo a lo acordado. (p. 15)

Por su parte la SPDTSS (2013), también señala que un contrato de trabajo se genera automáticamente una responsabilidad contractual, un contrato que considera el principio de primacía de la realidad y de no discriminación, en el contrato pactado entre contratante y contratado se plasman y se acuerdan derecho, deberes y obligaciones, que si se incumplen se interrumpe una relación laboral eficaz y armoniosa. Un contrato laboral debe tener deberes recíprocos que configura un contenido ético. Con un contrato con fines de trabajo se produce el nacimiento de una vinculación laboral realizado por voluntad entre empleador y el trabajador, el cual tiene por objetivo la prestación de servicios por el trabajador, generado también derechos y beneficios hacia el trabajador, la remuneración o contribución son uno de ellos y el ende el empleador está en la obligación de cumplirlo. El contrato laboral produce automáticamente la subordinación laboral, que es ejercida por el empleador hacia el trabajador desde el momento en que se celebra el contrato. (p.73)

2.2.2.2.2. Elementos

El contrato laboral tiene los siguientes elementos:

a.-La Prestación del Servicio.

Para Toyama (2015) señala que; “La prestación de un servicio que se pacta en un contrato es de carácter personalísimo, ósea que no se puede encargar a un ajeno. La prestación de servicio laboral es concreto y directo, no cabe posibilidad de delegarlo. (p. 67)

Según Ferro (1996) indica que: la prestación, tiene la característica de ejercer las actividades personalmente y directamente, discriminando la actividad laboral no personal. Los servicios deben estimarse en una definición amplia, porque este comprende el trabajo intelectual o manual. El servicio laboral se legaliza ante un acto jurídico, es decir, ante la celebración de un contrato. El trabajador al firmar un contrato no puede facultar su obligación a otra persona, porque no es dueño de su puesto de trabajo, no puede alquilarlo o venderlo como en el derecho real. (p. 320)

Según Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) en su artículo 4 señala que: “La prestación personal de servicios caracterizada por ser subordinada y remunerada, se presume la existencia de un contrato laboral a plazo indeterminado. El contrato de

trabajo puede celebrarse a plazo indeterminado o puede caracterizarse como contrato modal”. (p.1)

Para la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) en su art. 5°, indica que: Un servicio de ámbito laboral, es prestado de manera directa y personal por el trabajador como persona natural. Ante esta condición, no invalida, el hecho que sus familiares directos no puedan representarlo en sus labores, cuando éste tenga alguna dificultad o incapacidad laboral, siempre que no afecte la naturaleza laboral. (p.1)

El derecho laboral supone la celebración de un contrato de trabajo con sujeción a legalidad, a tal celebración da pase a lo que es la prestación de un servicio que va a tener que cumplir el contratado en un determinado sector, según sea la especialidad en que se desempeñe. La prestación del servicio es considerado un elemento personal de cada trabajador, ya que no se puede otorgar a un tercero que desempeñe su trabajo por Él, salvo que haya algún incidente grave con el trabajador. (Arévalo, 2012, p. 258)

b.-La Remuneración.

Al respecto La constitución Política (1993), en su artículo 24 expresa que; el trabajador goza del derecho a recibir una remuneración equilibrada y satisfactoria, que le produzca un beneficio que ayude al sustento para él como para su familia. El pago de la remuneración es prioridad sobre cualquier otra obligación que tiene como deber de cumplir el empleador. Los organismos que representan a los trabajadores y empleadores pertenecientes del Estado peruano, son los que regulan las remuneraciones mínimas. (p. 12)

Por otra parte, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (1997) en su artículo 6°, 7° y 8°, establece que: Constituye una remuneración, en dinero o especie que debe recibir el trabajador según el marco legal. El dinero que se percibe sirve para la alimentación del trabajador es de índole remunerativo. La remuneración no conforma el cálculo de los beneficios sociales, la seguridad y las contribuciones laborales. El contrato se caracteriza por su bilateralidad, un punto de ello es la obligación prestacional del servicio y la otra es la obligación de remunerarla. (p.1).

Ferro (1996) menciona que: la remuneración es un derecho y una obligación fundamental del contratante o empleador y tiene como deber de cumplirlo, cuando el trabajador este subordinado, aunque en algún caso no le indique una ocupación, excepto que la ley indique lo contrario. Una actividad laboral debe ser retribuida y el salario se calcula por el servicio prestado y es libre de la satisfacción que pretende el empresario. (510)

Arévalo (2012) expresa que: La remuneración también es definida como salario, es decir abarca el pago en dinero a excepciones que se da en especie, lo recibe el trabajador por los servicios personalmente manifestados al empleador o por haber puesto su mano de obra a disposición de éste. (p.117)

c.-La Subordinación.

Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) en el artículo 9° señala que: Debido la subordinación, el empleado presta su servicio bajo mandato de su empleador, en dónde éste tiene el poder o la facultad para establecer la normativa laboral a cumplir, como por ejemplo: Dictar ordenes, sancionar, modificar algún punto normativo; todo esto debe ser ejecutado con razonabilidad y sensatez para evitar cualquier infracción de los derechos del empleado.

Ferro (1996) señala que; El empleador tiene la facultad de insertar modificaciones o cambios en el turno, los días o las horas laborales, así también la modalidad de la prestación laboral, todo esto introduciendo el principio de razonabilidad. La subordinación es una especie de límites para la libertad laboral del trabajador, por motivo de su contrato que es realizado por el empleador para conducir la actividad de trabajo, en perspectiva del beneficio que produzca para la empresa. La subordinación es la dependencia que se resalta por la jerarquía de puestos para imponer unilateralmente órdenes, y el trabajador está realmente subordinado a obedecerlas. El derecho de ordenar y dirigir proviene del estado subordinatorio y es la facultad de establecer el método laboral. Por ende, para que exista subordinación debe existir el derecho suplir la voluntad de quien presta el servicio. (p. 603)

Valderrama (2015), “La subordinación es una especie de vínculo jurídico que se puede denominar como deudor y el acreedor laboral, dado que el primero le brinda su actividad al segundo, y este le otorga el poder de dirigirla” (p. 64).

Arévalo (2012) expresa que; el empleador está en capacidad de tener el poder, el de direccionar la subordinación, el empleador es el organizador y administrador de las carencias de la empresa, por lo tanto, él puede disponer de la forma de ejecución de las labores, pero sin causar abuso de su autoridad. (p.118)

La subordinación o también llamado como dependencia laboral, porque el trabajador se encuentra sometido al mandato, las reglas o instrucciones que impone el empleador o contratante. La subordinación determina la existencia del vínculo o relación laboral que origina un contrato de trabajo. Bajo este criterio el empleador dirige, asigna la actividad laboral, establece o modifica horarios, es decir actúa como sujeto activo dentro de la relación laboral existente. La subordinación es la parte que trae consigo un contrato; éste no es facultativo, no puede rechazarse ni aceptarse, es un elemento abstracto y característico de un contrato laboral. Este elemento depende del trabajo que se realiza, la subordinación puede no notarse tanto o puede ser muy rigurosa y notar su esencia a gran magnitud. (Arévalo, 2012, p. 258)

2.2.2.2.3. Modalidades

a.-Contrato De Trabajo Indeterminado

- Se realizan por contratos escritos o verbales, según la naturaleza de la empresa.
- Si son contratos escritos deben ser triplicados (una copia para el trabajador, para el empleador y otra para el Ministerio de Trabajo) para su registro y es de carácter obligatorio.
- En los contratos indeterminados se expresa la fecha de trabajo, más no la fecha de término o extinción del contrato. Estos contratos, con el transcurso del tiempo se vuelven indeterminados.
- En las cláusulas contractuales no se expresan las causales que extinguen el contrato de trabajo, pero las causales se encuentran señaladas en el D.L N°728.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (1997), en su artículo 4° estipula que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se

presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Asimismo, el contrato individual de trabajo también puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad”. (p.1)

En este sentido, en el artículo presentado se presume un contrato a plazo indeterminado con el simple hecho de que existan dos elementos del contrato laboral, la remuneración y la subordinación; pero es necesario mencionar que los contratos indeterminados son poco apreciables en la actualidad, ya que notoriamente la mayoría de trabajadores está optando por celebrar contratos modales y a tiempo parcial para evadir este tipo de contrato ya que resulta beneficioso y garantiza los derechos del trabajador como la protección ante el despido arbitrario, el uso de jornadas de trabajo reales en vez de las jornadas legales y remuneraciones esencialmente más altas. (Arévalo, 2012, p. 315)

Con respecto al TUO del D.L. N° 728 (1997), menciona que el Periodo de prueba es el siguiente:

- a) Se determina que el periodo de prueba de los contratos indeterminados es de tres meses.
- b) El periodo de prueba, es el tiempo que permite la capacitación y adecuación del trabajador en sus labores y en su centro de trabajo.
- c) Si el trabajador no supera el periodo de prueba lo despide; pero si lo supera el trabajador adquiere “estabilidad laboral”.

b.-Contrato modal, a plazo fijo o determinado

También se le determina contrato laboral determinado, dado que determina fechas exactas.

Al respecto el TUO del D.L. 728 (1997) Artículo 53.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los

contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

La ley también determina que este contrato debe celebrarse obligatoriamente por escrito, con respecto a la celebración se puede hacer de tres meses, seis meses a un año como tiempo máximo. Estos contratos se pueden renovar por acuerdo de las partes. En las cláusulas contractuales debe señalarse la fecha exacta (día- mes-año), sino se declara nulo.

Según el TUO del D.L. N° 728 (1997), establece requisitos de validez y vigencia que son los siguientes:

- Constar por escrito y por triplicado.
- Consignarse en forma expresa su duración.
- Remitir expresamente las causas objetivas determinantes de la contratación.
- Estimar las condiciones a establecer en el contrato (monto de las remuneraciones, etc.)

En el plazo de 15 días de celebrado el contrato, se deberá presentar la copia del documento a la autoridad competente, este acto es fundamental para que la entidad competente se haga del conocimiento del acto pactado y lleve a cabo su registro. En el caso de Perú estamos ante el AAT (autoridad administrativa de trabajo). Éste puede exigir la fiscalización de lo manifestado y pactado en el documento contractual, en razón de comprobar la verdad. Cuando un contrato pasa a una indeterminada duración, es porque el empleador ha empleado fraude en las normas señaladas por ley. (León, 2012)

▪ **Contrato para servicio específico**

Al respecto el TUO del D.L. 728 (1997) establece que; Aquel contrato celebrado para una actividad determinada o un servicio en especial, son celebrados entre el empleador y el empleado, establecido con un tiempo determinada, el plazo que dure será hasta que sea necesario. En esta modalidad de contrato se llevarán a cabo las renovaciones que necesarias para concluir la obra o servicio motivo de la contratación. Mediante este contrato se le requiere al trabajador para que realice un trabajo, material o de

conocimiento, o un servicio específico y no simplemente para que preste sus servicios en cierto período de tiempo. Es decir, exige un efecto. (p.7)

La ley de productividad y competitividad menciona las modalidades del contrato sujeto modalidad:

Artículo 54.- Son contratos de naturaleza temporal:

- a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;
- b) El contrato por necesidades del mercado;
- c) El contrato por reconversión empresarial.

Artículo 55.- Son contratos de naturaleza accidental:

- a) El contrato ocasional;
- b) El contrato de suplencia;
- c) El contrato de emergencia.

Artículo 56.- Son contratos de obra o servicio:

- a) El contrato específico;
- b) El contrato intermitente;
- c) El contrato de temporada.

c.-Contrato de trabajo a tiempo parcial

Toyama (2011) expresa que: En el Perú este contrato tiene regulación mínima, a este contrato también se le denomina contratos a “part time”, aquí solo se labora cuatro horas, aunque puede ser menos, con lo cual no se pueden percibir beneficios. Pero para personas que laboran menos de ese tiempo no tienen estabilidad laboral ni Compensación por Tiempo de Servicios. (p. 48)

d) La superación del periodo de prueba es de tres meses más un día. Si logra pasar el periodo de prueba, el trabajador puede ser despedido solo por causa legal y justa debidamente comprobado.

e) Si se produce un despido arbitrariamente, el empleador tiene derecho a una indemnización. La indemnización, es la remuneración por mes y día trabajado

La Ley del Fomento al Empleo modificado por Decreto Supremo N° 011 (1996), expresa lo siguiente:

Artículo 11°. - “los contratados a tiempo parcial tienen que recibir beneficios laborales, considerado como un derecho; pero que, para percibirlo, el requisito de cuatro horas diarias laborales no sea exigible en cumplirse”.

Artículo 12°. - “El requisito de cuatro horas es cumplido en caso de que la jornada laboral haya sido dividida en seis o cinco días, es decir que promediado sea no menor de cuatro horas diario”. (p.5)

2.2.2.3. Desnaturalización de contrato

2.2.2.3.1. Concepto

Romero (2011) expresa que: Se habla de desnaturalización cuando el trabajador sigue trabajando después de que ha vencido la fecha del plazo estipulado en su contrato, o después de los plazos extendidos pactados y si éstas superan del límite estipulado.

Arévalo (2012) dice que: En un contrato para actividad o servicio determinado, si el trabajador presta sus servicios, luego de concluida la actividad (labor), si el contrato no se ha renovado, o si trabajador por medio de un contrato de suplencia continúa prestando sus labores y aún no se reincorpora el titular, vencido el término legal pactado en el contrato, este se considera desnaturalizado. (p. 380)

2.2.2.3.1. Desnaturalización de contrato bajo modalidad

El art. 77 del D.S. 003-97-TR manifiesta que; Los contratos bajo modalidad son considerados como indeterminados, con respecto a las siguientes situaciones:

- Se desnaturaliza cuando el trabajador aún labora después de vencido el plazo estipulado, o después de la prolongación del plazo estipulada, si estas rebasan el término máximo permitido.

- Se desnaturaliza, si el trabajador sigue prestando servicio eficiente y efectivo culminado la obra, sin llevarse a cabo la renovación.
- Se desnaturaliza si en caso de sustitución, el trabajador (titular) no se reintegra vencido el plazo estipulado legalmente o convencionalmente y el trabajador contratado siguiera laborando.
- Se desnaturaliza, si el empleador comprueba que existe simulación o fraude en las normas de la ley en mención.

2.2.2.4. Estabilidad laboral

2.2.2.4.1. Concepto

En la constitución política de 1979 y la actual de 1993 se regula el asunto de la estabilidad laboral en diferentes percepciones:

La Constitución (1979) en su artículo 49, se reconoce a la estabilidad laboral, como un derecho expresando lo siguiente: “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada”. (p.9)

La Constitución (1993), indica en su artículo 27: “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. (p.13)

Por lo tanto, a simple vista se puede ver que la estabilidad laboral en la constitución del 79 era considerad como un derecho que la ley debe garantizar al trabajador, lo protege de entrada y de salida, es decir tienen una regulación completa. Pero en la constitución actual ya no está enfocada como un derecho, ni siquiera se menciona “estabilidad laboral” en todo su sentido, generando la desprotección de la estabilidad de entrada, aunque solo se regule la estabilidad laboral de entrada en caso de despido arbitrario. (León, 2012)

2.2.2.4.2. Clases

a.-Estabilidad Absoluta

Toyama (2015) señala que: Se caracteriza por su perdurabilidad y tiene una posición perpetua del empleo hasta la jubilación del trabajador sobre su cargo de trabajo. El trabajador no puede ser despedido del empleo por ninguna causa, salvo que la relación

laboral se disuelva solo si se comprueban las causales indicadas en la ley; esta causal debe estar debidamente probada (p. 145).

En la constitución de 1979, el estado defendía los trabajadores contra el despido arbitrario, dicho precepto constitucional implicaba la estabilidad laboral de manera absoluta ya incluida en el Perú en 1970, pero con la Constitución de 1993, el derecho contra el despido arbitrario cambió su concepción, dado que se modificó a este derecho, se introdujo el derecho al trabajo. (Ferro, 1996, p. 345)

b.-Estabilidad Relativa

Toyama (2015) manifiesta que: “La estabilidad relativa puede disolver la relación de trabajo con un voto unilateral por decisión del empleador a cambio de otorgar indemnización dado que no hay reposición, o puede anunciarle al trabajador con un preaviso anticipado” (p. 146).

Cuando se introdujo la ley 26513 en el año 1995, se implantó la estabilidad laboral relativa como derecho, cosa que provocó el debilitamiento de la estabilidad absoluta, es decir afectaba la reposición laboral frente a los despidos arbitrarios- nulos, lo cual conlleva a lesionar o vulnerar los derechos del trabajador. (Ferro, 1996, p. 345)

Ferro (1996) expresa que: La estabilidad laboral puede ser según su clase de estabilidad absoluta, que es el que va a sancionar el despido arbitrario o ilícito con la reposición laboral del trabajador; y estabilidad relativa, que es el que va a penalizar esta modalidad de despido por medio del pago de una debida indemnización. (p. 345)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Análisis.** “Descomposición de elementos que conforman la totalidad de datos, para clasificar y reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y representativo” (Tamayo, 2012, p. 311).
- **Descripción.** “Informe en torno a un fenómeno que se observa y sus relaciones. Declaración de las características que presentan los hechos” (Tamayo, 2012, p. 315).
- **Doctrina.** Comprende los estudios y opiniones elaboradas por especialistas en forma orgánica y sistematizada, algunos lo denominan “derecho científico”. La doctrina no es obligatoria, pero sí es orientadora para la aplicación de las normas. (...). La doctrina es importante para saber, por ejemplo, el sentido de una norma legal procesal desde la óptica de los estudios de la materia. (Carrión, 2007, p. 34)
- **Fenómeno.** “Dato de la experiencia o agrupación de datos, que ocurren en un momento dado y son observados o capaces de ser sometidos a observación” (Tamayo, 2012, p. 318).
- **Jurisprudencia.** Se entiende por jurisprudencia a las decisiones reiteradas de los órganos jurisdiccionales en asuntos análogos justiciables. Emergen de las resoluciones judiciales que establecen criterios procesales de observancia voluntaria donde la norma legal tiene vacíos o ambigüedades o cuando se trata de la interpretación e integración de las normas legales procesales. Se refiere a decisiones judiciales que establecen criterios procesales pero que su aplicación no es obligatoria. Otra cosa es cuando de acuerdo a nuestro ordenamiento procesal civil vía casación se establecen criterios procesales que son de obligatoria aplicación, situación ésta en la que las decisiones en casación se homologan con las normas legales procesales. (Carrión, 2007, p. 34)
- **Hechos jurídicos.** Son aquellos acaeceres, los acontecimientos, los sucesos, a los cuales el derecho objetivo les atribuye el nacimiento, la modificación o extinción de una relación jurídica. Las relaciones jurídicas se generan en los hechos y el derecho simplemente las regula. Cuando los hechos afectan el derecho estamos frente a un hecho jurídico. (Carrión, 2007, T: I, p. 364, 2do. Párrafo)

- **Interpretar.** “Es explicar o hallar un significado a nuestros datos. Constituye uno de los pasos más importantes en el análisis de los resultados” (Tamayo, 2012, p. 321).

III. HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre desnaturalización de contratos laboral en el expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03; Tercer Juzgado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Perú, evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; la claridad en las resoluciones; la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas y la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.

IV. Metodología

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación.

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

Cuantitativo:

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

Para realizar esta investigación se tiene que medir la magnitud del problema o fenómenos a investigar, teniendo como objetivo llegar a un resultado exacto. Se caracteriza por el análisis de diversos datos, empleando la estadística y la matemática. Aparte de tomar en cuenta la revisión de la literatura, también se hace la visualización del alcance del estudio, la elaboración de la hipótesis, la definición de las variables, el desarrollo del diseño de investigación, la definición y selección de la muestra, la

recolección de los datos y la selección de los datos y así finalmente se puede elaborar los resultados. (Valles, 2000, p. 80)

Cualitativo:

“Cuando 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).

Este tipo de investigación se basa en observar directamente el fenómeno que se convierte en el problema de cual se va a investigar, no existe una metodología estructurada, no se emplean métodos estadísticos ni matemáticos para recolectar información, no se genera la hipótesis antes de la investigación, sino que va surgiendo durante la investigación. Es decir tiene un enfoque subjetivo. (Valles, 2000, p. 85)

En efecto, al utilizar una investigación cuantitativa y cualitativa, se está trabajando con un sistema mixto, en donde en la investigación va a seguir con los mismos métodos, como recolectar y analizar los datos y de esa manera se estimulará una relación complementaria entre el tipo cualitativo- cuantitativo dentro de una misma investigación. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

En el presente trabajo, la variable en estudio tiene indicadores cuantificables; porque son aspectos que deben manifestarse en distintas etapas del desarrollo del proceso judicial N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03 sobre Desnaturalización de Contrato (claridad, cumplimiento de plazos y congruencia); por lo tanto pueden cuantificarse y a su vez interpretarse de acuerdo a las bases teóricas para facilitar la obtención de las características (tipo cualitativo) del fenómeno estudiado.

4.1.2. Nivel de investigación.

Es exploratorio y descriptivo

Explorativo:

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

Una investigación explorativa, como su propio nombre lo indica, consiste en explorar, indagar, investigar y recaudar por todas las fuentes posibles la información que se necesita para obtener conocimientos y datos importantes para plantear el problema de investigación, plantear la hipótesis y por último llegar a una conclusión. (Valles, 2000, p. 77)

Descriptivo:

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)

Describir una investigación consiste en observar el fenómeno o la fuente que va ser motivo de estudio, pero sin emitir ningún cambio en ello. El observar meticulosamente conlleva a emitir un análisis o perspectiva descriptiva que permite llegar a una hipótesis. En una investigación es primordial describir la realidad del problema de investigación y en consecuencia de ello se va a descubrir sus características, generando el conocimiento de dicho problema. (Valles, 2000, p. 72)

4.2. Diseño de la investigación

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

Esta investigación no lleva a cabo la experimentación que requiere el método científico aplicaba en una investigación, aunque este método se encuentra ausente, no por eso la investigación pierde su esencia y credibilidad. No se aplica la experimentación porque simplemente la investigación del expediente judicial N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03

sobre Desnaturalización de Contrato consiste en observar, percibir y emitir un análisis descriptivo.

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).

4.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis corresponde a la población o la muestra, es decir el porcentaje de cantidad que va ser material de investigación, la unidad de análisis también es considerado como el marco muestral, en donde se va a buscar el dato, donde se va a medir, donde se va a investigar para determinar el problema; y así contestar la problemática de la población o la muestra que se quiere investigar. (Valles, 2000, p.96)

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

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza 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° 02441-2017-13-2501-JR-LA-03; Tercer Juzgado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, comprende un proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, que registra un proceso ordinario, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, con aplicación del principio de doble instancia, para acreditar la existencia del proceso se adjunta: las sentencias expedidas en dicho proceso

sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asigna un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Referente a la variable, Fidias (2012) señala que:

La variable es una característica o propiedad del sujeto, cosa o fenómeno que se pretende investigar, y la variable tiene una particularidad, por lo que es diferente o varía en las distintas circunstancias del sujeto, cosa o fenómeno a investigar, debido a su cambio a variación proviene su nombre de variable. Una variable cambia con el tiempo, además la variación debe ser capaz de medirse. (pp.57)

En el presente trabajo la variable será: La caracterización del proceso judicial sobre Desnaturalización de contrato laboral en el expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03

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.

Referente al indicador de la variable, Fidias (2012) señala que: Es una unidad de medida, que sirve como base o fundamento de la investigación, ya que permite conocer el comportamiento de la variable a través de su estudio. Los indicadores deben ser específicos y relevantes, porque esa manera se puede obtener información práctica. (pp.61)

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
-------------------	----------	-------------	-------------

<p>Proceso judicial</p> <p><i>Es el medio en el cual se evidencia la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i></p>	<p>Características</p> <p><i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cumplimiento de plazo</i> • <i>Claridad de las resoluciones</i> • <i>Pertinencia de los medios probatorios</i> • <i>Idoneidad de los hechos para sustentar la pretensión planteada</i> 	<p>Guía de observación</p>
---	--	--	----------------------------

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Fidias (2012) señala que:

Las técnicas e instrumentos que se utilizan para recolectar datos de la investigación sirven para evaluar la hipótesis y encontrar la respuesta a la problemática planteada, todo ello de acuerdo a los objetivos y diseño que sostiene la investigación. La técnica de investigación, es el método que se emplea como ayuda hacia método científico para obtener información y recaudar datos, como por ejemplo: el análisis, la interpretación, la observación, la entrevista, entre otros. El instrumento de recolección de datos, es un recurso o herramienta material que se usa para llevar a cabo las técnicas de investigación, es decir que coadyuva a la obtención de datos informativos, como por ejemplo: el papel, cámara fotográfica, entre otros. (pp. 67-69)

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

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; Quelopana; Compean, & Reséndiz (2008) exponen:

4.6.1. 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.

4.7. Matriz de consistencia lógica

Es una herramienta que consta de filas y columnas donde se ubicará los elementos básicos de la investigación. El investigador va observar mejor el grado de apego y conexión que hay entre el título, el problema, los objetivos, las hipótesis, las variables e indicadores. Sin duda, elaborar una matriz ayudará a visualizar la investigación en estudio generalizada, dado que el investigador enfatizará las actividades necesarias que permiten llegar al resultado. (Mejía, Novoa & Villagómez, 2013, pp. 402)

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N° 02441- 2017- 0-2501-JR-LA-03; Distrito Judicial Del Santa - Chimbote. 2021

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso sobre desnaturalización de contrato laboral, expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2021?	Determinar las características del proceso sobre desnaturalización de contrato laboral, expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Santa – Chimbote.2021	El proceso judicial sobre desnaturalización de contrato laboral, expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Santa - Chimbote, evidenció las siguientes características: cumplimiento de los plazos; claridad de las resoluciones; pertinencia de los medios probatorios e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
Específicos	¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia cumplimiento de plazos.
	¿Se evidencia claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia claridad de las resoluciones
	¿Se evidencia la pertinencia de los medios probatorios, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la pertinencia de los medios probatorio en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia la pertinencia de los medios probatorios
	¿Se evidencia idoneidad en la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada?	Identificar si hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.

4.8. Principios éticos

Toda investigación tiene que estar guiado por principios de ética que va evitar perjudicar al investigador y al interviniente en investigación, como en el caso de una personas o grupos sociales o cualquier otro ser vivo que merece respeto a sus derechos, para ello se establecen ciertos parámetros, como el la honestidad y el respeto a la intimidad y a los demás derechos que vean involucrados.

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. Resultados

TABLA N° 1 DEL CUMPLIMIENTO DE PLAZOS

SUJETOS PROCESALES		ACTO PROCESAL BAJO ANALISIS (ETAPA PROCESAL)	BASE PROCESAL PERTINENTE	CUMPLIMIENTO	
				SI	NO
DEMANDANTE		Ofrecimiento de los medios probatorios	Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497 (Art. 21)	X	
		Concentración de Etapas procesales en Audiencia única de: Etapa de confrontación de posiciones, Actuación probatoria, Alegatos	Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497 (Art. 44, 45, 46)	X	
DEMANDADA		Contestación de la demanda	Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497 (Art. 42°)	X	
		Ofrecimiento de los medios probatorios	Nueva Ley Procesal del Trabajo (Art. 21)	X	
		Apelación de la sentencia	Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497 (Art. 32°)	X	
JUEZ	(Primera instancia)	Admisión de la demanda	Nueva Ley Procesal del Trabajo (Art. 17)	X	
		Programación de audiencia de conciliación y juzgamiento	Nueva Ley Procesal del Trabajo (Art. 43)	X	
		Notificación de sentencia	Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 (Art. 47°)	X	
	(Segunda instancia)	Audiencia de Vista de la Causa	Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 (Art. 33)	X	
		Notificación de sentencia	Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 (Art. 33)	X	

Fuente: Expediente judicial N° 02441-2017-13-2501-JR-LA-03; Distrito judicial del Santa

En la tabla 1. Se observó que los sujetos procesales si cumplieron en su mayoría con los plazos procesales establecidos en la normativa pertinente, pero hay una excepción en el no cumplimiento del plazo en la Notificación de la sentencia de 2da Instancia que excedió de 2 días.

TABLA N° 2 DE LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES

RESOLUCION JUDICIAL	CONTENIDO DE RESOLUCION	CRITERIOS	CUMPLE	
			SI	NO
Resolución N° 1 de fecha 23/08/2017	Admisión de la demanda	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coherencia y Claridad ▪ Lenguaje Entendible ▪ Fácil Comprensión del Público 	X	
Resolución N° 2 de fecha 12/10/2017	Sentencia de 1era instancia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coherencia y Claridad ▪ Lenguaje Entendible ▪ Fácil Comprensión del Público 	X	
Resolución N° 3 de fecha 06/11/2017	Se concede el Recurso de Apelación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coherencia y Claridad ▪ Lenguaje Entendible ▪ Fácil Comprensión del Público 	X	
Resolución N° 4 de fecha 07/12/2017	Señala fecha de Vista de la Causa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coherencia y Claridad ▪ Lenguaje Entendible ▪ Fácil Comprensión del Público 	X	
Resolución N° 5 de fecha 27/12/2017	Sentencia de 2da instancia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coherencia y Claridad ▪ Lenguaje Entendible ▪ Fácil Comprensión del Público 	X	

Fuente: Expediente judicial N° 02441-2017-13-2501-JR-LA-03; Distrito judicial del Santa

En la tabla 2. Se observó que todas las resoluciones desarrolladas en el proceso gozan de coherencia, lenguaje jurídico claro y simple para las partes y el público.

TABLA N°3 DE LA PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS PARA SUSTENTAR LA PRETENSIÓN

SUJETO PROCESAL	MEDIOS PROBATORIOS	CRITERIOS	CONTENIDOS DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	RESPUESTA	
				SI	NO
DEMANDANTE	DOCUMENTALES	<p>UTILIDAD: La prueba ayuda a probar un hecho materia de controversia.</p> <p>PERTINENCIA: Las pruebas presentadas guardan relación con el hecho que se presente probar.</p> <p>CONDUCENCIA: La prueba cuenta con idoneidad legal para demostrar el hecho.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Boletas de pago. ✓ Hojas de parte diario de distribución de personal de la unidad de Serenazgo. ✓ Parte de ocurrencias N° 007006. ✓ Parte diario de trabajo. ✓ Hojas de relación de agente de seguridad ciudadana. ✓ Ficha de registro-Proyecto Código SNIP 187784. ✓ Ficha de registro-Proyecto Código SNIP 82781 	X	
	EXHIBICIONALES		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los contratos sujetos a modalidad para servicio específico desde 14- marzo de 2014 hasta 2017 	X	

DEMANDADA	EXHIBICIONAL DE UNA DOCUMENTAL	<p>UTILIDAD: La prueba ayuda a probar un hecho materia de controversia.</p> <p>PERTINENCIA: Las pruebas presentadas guardan relación con el hecho que se presente probar.</p> <p>CONDUCENCIA: La prueba cuenta con idoneidad legal para demostrar el hecho.</p>	<p>✓ Informe Escalafonario, con lo cual se acredita que tipo de vínculo laboral mantuvo con el demandante desde 14- marzo de 2014 hasta la actualidad.</p>	X	
------------------	--------------------------------------	--	--	----------	--

Fuente: Expediente judicial N° 02441-2017-13-2501-JR-LA-03; Distrito judicial del Santa

En la tabla 3. Se observó que existe relación lógica entre los medios probatorios presentados y los hechos y la pretensión que se pretende demostrar.

TABLA N° 4 DE LA IDONEIDAD DE LA CALIFICACION JURIDICA

DESCRIPCIÓN DE HECHOS	CALIFICACIÓN JURÍDICA	BASE LEGAL	CUMPLE	
			SI	NO
El demandante pretende se declare la Desnaturalización de su Contrato sujeto a modalidad para servicio específico, debiendo declararse su relación laboral como una de Duración Indeterminada sujeto al régimen laboral de la actividad privada con Inclusión en el Libro de Planillas de Trabajadores Permanentes.	Desnaturalización de contrato	Decreto Legislativo N° 728 (art. 120) Decreto Supremo N° 003-97-TR (art. 77)	X	

Fuente: Expediente judicial N° 02441-2017-13-2501-JR-LA-03; Distrito judicial del Santa

En la tabla 4. Se observa una correcta calificación jurídica de los hechos al plantear la pretensión y una mejor subsunción de los hechos a la norma invocada.

5.2. Análisis de resultados

I. CUMPLIMIENTO DE PLAZOS

DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Del análisis del expediente se advirtió que se cumplieron los plazos en su mayoría de conformidad con la Nueva Ley Procesal del trabajo; la presente ley establece los siguientes plazos; una vez admitida la demanda se fija fecha para llevar a cabo una conciliación con un plazo de 20 a 30 días hábiles, donde el demandante deberá presentarse con la contestación de la demanda y sus anexos, luego de ello en 30 días hábiles posteriores se llevará a cabo la Audiencia de juzgamiento, pero no se llevó a cabo dado que al quedar frustrada la Audiencia de Conciliación se realizó un Juzgamiento Anticipado de Audiencia Única donde se desarrolló los actos procesales de confrontación de posiciones, actuación probatoria, exposición de alegatos y sentencia, la sentencia se reservó dentro del plazo establecido de 5 días hábiles siguientes, correspondiente a la ley antes mencionada desde el art. 42° al 47°.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Se advirtió que los plazos del proceso en estudio en su mayoría se cumplieron, debido a que el derecho laboral está optimizando el principio de celeridad procesal a fin de evitar la excesiva carga procesal y de esa forma amparar los derechos laborales lo más rápido y eficientemente, y por ende proteger el derecho al trabajo.

CONTRASTACION CON OTROS AUTORES

En el trabajo de Callo (2018) expresa que dentro de los plazos deben cumplirse las cargas procesales si no se quiere padecer las consecuencias de su incumplimiento. Por ello podemos señalar que el plazo jurídicamente es el tiempo legal o contractualmente establecido que ha de transcurrir para que se produzca un efecto jurídico, usualmente el nacimiento o la extinción de un derecho subjetivo o el tiempo durante el que un contrato tendrá vigencia.

ANALISIS REFLEXIVO

Como se ha advertido, en muchos procesos resulta difícil el cumplimiento de los plazos lo cual se relaciona con la excesiva carga de los magistrados puesto que ellos cumplen con su labor; en el proceso estudiado, el Juez de primera instancia y los magistrados de Segunda Instancia cumplieron raudamente cada plazo de cada acto procesal según la Nueva Ley procesal del trabajo así lo estipula; entonces así se generó una administración de justicia más eficiente y oportuna.

REDACCIÓN DE ANÁLISIS DE RESULTADOS

Del análisis del expediente se advirtió que se cumplieron los plazos en su mayoría de conformidad con la Nueva Ley Procesal del trabajo; la presente ley establece los siguientes plazos; una vez admitida la demanda se fija fecha para llevar a cabo una conciliación con un plazo de 20 a 30 días hábiles, donde el demandante se deberá presentarse con la contestación de la demanda y sus anexos, en 30 días hábiles posteriores se fija fecha para Audiencia de juzgamiento, pero no se llevó a cabo dado que al quedar frustrada la Audiencia de Conciliación se llevó a cabo un Juzgamiento Anticipado de Audiencia Única donde se desarrolló los actos procesales de confrontación de posiciones, actuación probatoria, exposición de alegatos y sentencia, la sentencia se reservó dentro del plazo establecido de 5 días hábiles siguientes, correspondiente a la ley antes mencionada desde el art. 42° al 47°. Es por ello que se dedujo que los plazos del proceso en estudio en su mayoría se cumplieron, debido a que el derecho laboral está optimizando el principio de celeridad procesal a fin de evitar la excesiva carga procesal y de esa forma amparar los derechos laborales lo más rápido y eficientemente, y por ende proteger el derecho al trabajo. Este resultado se apoya en el trabajo de Callo (2018) donde expresa que dentro de los plazos deben cumplirse las cargas procesales si no se quiere padecer las consecuencias de su incumplimiento. Por ello podemos señalar que el plazo jurídicamente es el tiempo legal o contractualmente establecido que ha de transcurrir para que se produzca un efecto jurídico, usualmente el nacimiento o la extinción de un derecho subjetivo o el tiempo durante el que un contrato tendrá vigencia. Como se ha advertido, en muchos procesos resulta difícil el cumplimiento de los plazos lo cual se relaciona con la excesiva carga de los magistrados puesto que ellos cumplen con su labor; en el proceso estudiado, el juez de Primera Instancia y los magistrados de Segunda Instancia cumplieron raudamente cada plazo de cada acto procesal según la Nueva Ley procesal del trabajo así lo estipula; entonces así se generó una administración de justicia más eficiente y oportuna.

II. CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES

DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Del análisis del expediente, se advierte que las Resoluciones Judiciales, entre ellos la Resolución N° 1- Admisión de la demanda de fecha 23 de agosto del 2017, la Resolución N° 2- Sentencia de 1era Instancia de fecha 12 de octubre del 2017, Resolución N° 3 –Se concede Recurso de Casación de fecha 6 de noviembre del 2017, Resolución N° 4- Se fija fecha para Audiencia de Vista de la Causa de fecha 7 de diciembre, Resolución N° 5– Sentencia 2da Instancia de fecha 27 de diciembre del 2017, cuentan con un lenguaje claro, entendible y de fácil comprensión al público.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Se advirtió que las resoluciones emitidas por el Juez fueron redactadas con un lenguaje claro lo cual lo hace entendible a todo público, toda vez que no utilizó muchos tecnicismos ni palabras en latín en abundancia lo cual generaría que sea difícil de entender, empero ello no impidió que dichas resoluciones se encuentren debidamente estructuradas y motivadas.

CONTRASTACION CON OTROS AUTORES

Lo antes mencionado difiere de lo señalado por Barranco (2017) el mismo que afirma que es indudable que hay conceptos, términos y expresiones insustituibles con significado para los juristas y que difícilmente podrían ser dichas de manera llana al lenguaje común. Por tal razón, la tesis constitutiva del derecho como lenguaje tiene razón en sostener que hay términos propios que se crean y desarrollan entre la comunidad jurídica y que para ella tienen una significación particular. Estos fenómenos que poco pueden favorecer para que el ciudadano tenga un entendimiento sobre las decisiones, en realidad son necesarios para continuar con el funcionamiento del sistema jurídico.

ANALISIS REFLEXIVO

Como se ha advertido, si bien los magistrados y los abogados privados cuentan con un lenguaje propio de la carrera de derecho, sin embargo ello no impide que puedan dictar sus resoluciones con un lenguaje claro de entender puesto que al fin o al cabo a quien importa dichos pronunciamientos son a las partes procesales quienes muchas veces no tienen nada que ver con la abogacía, en tal sentido se advierte que de seguir con dicha

práctica todos los ciudadanos tendremos pleno conocimiento de los fallos que emiten los operadores de justicia, al ser estos de fácil entendimiento.

REDACCIÓN DE ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta investigación al determinar la claridad de las resoluciones se pudo advertir que las Resoluciones Judiciales, entre ellos la Resolución N° 1- Admisión de la demanda de fecha 23 de agosto del 2017, Resolución N° 2- Sentencia de 1era Instancia de fecha 12 de octubre del 2017, Resolución N° 3 –Se concede Recurso de Casación de fecha 6 de noviembre del 2017, Resolución N° 4- Se fija fecha para Audiencia de Vista de la Causa de fecha 7 de diciembre del 2017, Resolución N° 5– Sentencia de 2da Instancia de fecha 27 de diciembre del 2017, cuentan con un lenguaje claro, entendible y de fácil comprensión al público. Cuentan con un lenguaje claro, entendible y de fácil comprensión al público. Esto quiere decir que las resoluciones emitidas por el Juez fueron redactadas con un lenguaje claro lo cual lo hace entendible a todo público, toda vez que no utilizó muchos tecnicismos ni palabras en latín en abundancia lo cual generaría que sea difícil de entender, empero ello no impidió que dichas resoluciones se encuentren debidamente estructuradas y motivadas. Lo antes mencionado difiere de lo señalado por Barranco (2017) el mismo que afirma que es indudable que hay conceptos, términos y expresiones insustituibles con significado para los juristas y que difícilmente podrían ser dichas de manera llana al lenguaje común. Por tal razón, la tesis constitutiva del derecho como lenguaje tiene razón en sostener que hay términos propios que se crean y desarrollan entre la comunidad jurídica y que para ella tienen una significación particular. Estos fenómenos que poco pueden favorecer para que el ciudadano tenga un entendimiento sobre las decisiones, en realidad son necesarios para continuar con el funcionamiento del sistema jurídico. Entonces, se deduce que los magistrados y los abogados privados cuentan con un lenguaje propio de la carrera de derecho, sin embargo ello no impide que puedan dictar sus resoluciones con un lenguaje claro de entender puesto que al fin o al cabo a quien importa dichos pronunciamientos son a las partes procesales quienes muchas veces no tienen nada que ver con la abogacía, en tal sentido se advierte que de seguir con dicha práctica todos los ciudadanos tendremos pleno conocimiento de los fallos que emiten los operadores de justicia, al ser estos de fácil entendimiento.

III. PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS.

DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Del análisis del expediente se advirtió que los medios probatorios presentados por el Demandante cumplieron con los requisitos para su admisión, es decir gozaron de pertinencia, utilidad y conducencia. De la misma manera lo hizo la Demandada quien cumplió con los alcances de pertinencia. Siendo todos estos valorados por el Juez de acuerdo al artículo 46° de la Nueva Ley Procesal del trabajo a efectos de emitir su pronunciamiento.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los medios probatorios presentados por ambas partes fueron pertinentes, útiles y conducentes, siendo que por parte del Demandante estuvo relacionado a probar la Desnaturalización de contrato sujeto a modalidad y por parte de la Demandada a probar que la demanda carece de fundamento toda vez que contrató al Demandante bajo un contrato para servicio específico amparado en la Ley Orgánica de Municipalidades art. 37 por ser una entidad Municipal. Siendo que luego de la actuación de los medios probatorios el Juez resolvió en base a dichos medios probatorios, lográndose acreditar la pretensión de las partes, por lo cual es correcto afirmar que los medios probatorios cumplieron con su finalidad en este proceso.

CONTRASTACION CON OTROS AUTORES

Al respecto Andrade & Fernández (2013) expresan que la pertinencia de los medios probatorios solicitados en los procesos ocasiona el cumplimiento de los principios del debido proceso y la celeridad procesal. Se propondrán reglas (para una previa reforma legal) que le permitan al juez realizar un papel más activo frente a mecanismos que buscan la dilación procesal en desmedro de los intereses de la administración de justicia y del derecho del ciudadano de obtener una respuesta en un plazo razonable.

ANÁLISIS REFLEXIVO

Entonces, es posible afirmar que los medios probatorios presentados por cada una de las partes guardan relación con los hechos que pretenden probar, ello permitirá una correcta administración de justicia sin dilataciones toda vez que no se perderá tiempo en la discusión de admitirlos dado que si cumplieron con los criterios establecidos para ello.

REDACCIÓN DE ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta investigación al determinar la pertinencia de los medios probatorios, se advirtió que los medios probatorios presentados por los sujetos procesales cumplieron con los requisitos para su admisión, es decir la pertinencia, utilidad y conducencia. Siendo todos estos valorados por el Juez de acuerdo al artículo 46 de la Nueva Ley Procesal del trabajo a efectos de emitir su pronunciamiento. Esto quiere decir que los medios probatorios presentados por ambas partes fueron pertinentes, útiles y conducentes, siendo que por parte del Demandante estuvo relacionado a probar la Desnaturalización de contrato y por parte de la Demandada probar que la demanda carece de fundamento toda vez que contrató al Demandante bajo un contrato para servicio específico amparado en la Ley Orgánica de Municipalidades art. 37 por ser una entidad Municipal. Siendo que luego de la actuación de los medios probatorios el Juez resolvió en base a dichos medios probatorios, lográndose acreditar la pretensión de las partes, por lo cual es correcto afirmar que los medios probatorios cumplieron con su finalidad en este proceso. En tal sentido lo expuesto se corrobora con el trabajo de Andrade & Fernández (2013) donde expresan que la pertinencia de los medios probatorios solicitados en los procesos ocasiona el cumplimiento de los principios del debido proceso y la celeridad procesal. Se propondrán reglas (para una previa reforma legal) que le permitan al juez realizar un papel más activo frente a mecanismos que buscan la dilación procesal en desmedro de los intereses de la administración de justicia y del derecho del ciudadano de obtener una respuesta en un plazo razonable. Entonces, es posible afirmar que los medios probatorios presentados por cada una de las partes guardan relación con los hechos que pretenden probar, ello permitirá una correcta administración de justicia sin dilataciones toda vez que no se perderá tiempo en la discusión de admitirlos dado que si cumplieron con los criterios establecidos para ello.

IV. IDONEIDAD DE LA CALIFICACION JURIDICA

DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Del análisis del expediente, se advirtió que el Juez calificó de manera idónea los hechos sobre la infracción de Desnaturalización de contrato, lo cual se encuentra previsto en el artículo 120° del Decreto Legislativo 728 cumpliendo con el inciso a), b) y c), y en el artículo 77 ° del Decreto Supremo N° 003-97-TR cumpliendo con el inciso a) y d).

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En ese sentido se advirtió que la calificación jurídica fue correcta, en la manera que el Demandante pudo comprobar con eficacia la veracidad de su pretensión, pudiendo con ello desarrollarse de una manera más rápida el juicio oral toda vez que el Juez no tuvo que modificar dicha calificación Jurídica.

CONTRASTACION CON OTROS AUTORES

Para con ello Guillén (2018) manifestó que una calificación jurídica equivocada estaría contribuyendo a incremento de la carga procesal, que a su vez dicha carga procesal estaría produciendo un gasto económico al Estado. También se genera un incremento laboral a los operadores del derecho y a la vez una carga procesal y un perjuicio económico al estado peruano.

ANALISIS REFLEXIVO

Entonces, se ha advertido que una correcta calificación jurídica de los hechos conlleva una celeridad procesal así como otorga la posibilidad que las partes hagan uso pleno de su derecho a la defensa, concentrándose en el respectivo acto procesal a efectos de lograr que su pretensión resulte verídica.

REDACCIÓN DE ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta investigación al determinar la idoneidad de la calificación jurídica se advirtió que el Juez calificó de manera idónea los hechos en la infracción sobre Desnaturalización de contrato, lo cual se encuentra previsto en el artículo 120° del Decreto Legislativo 728 cumpliendo con el inciso a), b) y c) y en el artículo 77 ° del Decreto Supremo N° 003-97-TR cumpliendo con el inciso a) y d). En ese sentido se advirtió que la calificación jurídica fue correcta, en la manera que el Demandante pudo comprobar con eficacia la veracidad de su pretensión, pudiendo con ello desarrollarse de una manera más rápida el juicio oral toda vez que el Juez no tuvo que modificar dicha calificación Jurídica. Y con ello se apoya el trabajo de Guillén (2018) que manifestó que una calificación jurídica equivocada estaría contribuyendo a incremento de la carga procesal, también se genera un incremento laboral a los operadores del derecho y a la vez una carga procesal y un perjuicio económico al estado peruano. Entonces, se afirma que una correcta calificación jurídica

de los hechos conlleva una celeridad procesal así como otorga la posibilidad que las partes hagan uso pleno de su derecho a la defensa, concentrándose en el respectivo acto procesal a efectos de lograr que su pretensión resulte verídica.

VI. CONCLUSIONES

- La caracterización del proceso sobre Desnaturalización de contrato en el expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03, Distrito judicial de Santa, Chimbote. Se concluyó que: Sí se cumplieron los plazos procesales de acuerdo a ley, se evidenció claridad en el lenguaje jurídico en las resoluciones, los medios probatorios fueron pertinentes y la calificación jurídica realizada fue idónea.
- Respecto del cumplimiento de plazos, se concluyó que en su mayoría si se cumplieron los plazos de todos los actos procesales actuados por las partes, según el proceso ordinario laboral estipulados en la Ley 29497, siendo los artículos 42° al 47° en caso de Primera Instancia y con respecto a Segunda Instancia los artículos 32° y 33; entonces se puede decir que se dio el cumplimiento de la mayoría de plazos procesales, aplicándose el principio de celeridad y economía procesal.
- Respecto de la claridad de las resoluciones, se concluyó que existe un lenguaje jurídico sin mucho empleo de acepciones contemporáneas ni uso de tecnicismos; es decir, las resoluciones judiciales se fundamentaron de acuerdo al marco normativo laboral más no se usó expresiones extremadamente técnicas, gozando así de sencillez de términos jurídicos, siendo así de fácil comprensión y adaptación a los tipos de lectura que realiza la sociedad común.
- Respecto de la pertinencia de los medios probatorios para sustentar la pretensión planteada, se concluyó que los medios probatorios presentados por las partes fueron útiles, pertinentes y conducentes dado que se exhibieron en el momento señalado por la ley N° 29497 y lograron sustentar y/o acreditar sus pretensiones planteadas.
- Finalmente se determinó que la calificación jurídica de los hechos fue idónea, en cuanto que existe logicidad entre los hechos y las pretensiones, y dado que juez aplicando el principio de iura novit curia calificó correctamente en base a lo probado en el proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, J. (2012). *Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Fundación Ugarte del Pino
- AMAG. (3 de octubre de 2015). Lineamientos para la elaboración de Sentencias. [Mensaje en un blog]. Recuperado de http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/dere_pen_proce_penal/razona_jurid_pen/capituloV.pdf
- Asociación colombiana de empleados bancarios. (22 de marzo del 2016). Proceso laboral ordinario. [Mensaje en un blog] Recuperado de <https://aceb.org.co/proceso-ordinario-y-ejecutivo-diferencias-en-el-derecho-laboral/>
- Barrio, B. (2012). *Teoría de la Sana Crítica*. Recuperado de http://www.academiadederecho.org/upload/biblio/contenidos/Teoria_de_la_sana_critica_Boris_Barrios.pdf
- Bendez, J. (2019). *Desnaturalización de contratos y nulidad de despido*. Santa, Ancash
- Burgos, J. (2010). Administración de la justicia en la España del siglo XXI. Recuperado de http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true
- Cárdenas, J. (10 de enero de 2008). Actos Procesales y Sentencia. [Mensaje en un blog] Recuperado de <http://josecardenas.blogspot.pe/2008/01/actos-procesales-y-sentencia.html>
- Carrión, J. (2007). *Tratado de derecho procesal civil*. Tomo I. (1era edición). Lima, Perú: GRILEY
- Código procesal civil. (1993). *Actividad Procesal*, sección tercera. Lima, Perú: Jurista Editores
- Constitución política. (1979). *Derechos del Trabajo, capítulo V*. Lima, Perú.
- Constitución política. (1993). *Derechos sociales y económicos, capítulo II*. Lima, Perú: Chirre S.A
- Corte suprema de justicia. (2012). Sentencia del Caso N° 2446-2012. Emitida el 15 de julio del 2014. Recuperado de https://2019.vlex.com/#search/jurisdiction:PE_content_type:2/derecho_laboral_inclusión_a_planillas/WW/vid/731904977

- Corte suprema de justicia. (2013). Sentencia del Caso N° 6661- 2013. Emitida el 15 de enero del 2015. Recuperado de https://2019.vlex.com/#search/jurisdiction:PE_content_type:2/derecho_laboral_inclusion_a_planillas/WW/vid/741449365
- Decreto Legislativo n° 1057 que Regula El Régimen Especial De Contratación Administrativa De Servicios. (28 de junio de 2008). Lima, Perú. Recuperado de <http://infopublic.bpaprocorp.com/banco-de-leyes/decreto-legislativo-1057>
- El peruano. Diario oficial. (6 de setiembre de 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 Educación Superior Universitaria (SUNEDU)
- Expediente N° 02441-2017-13-2501-JR-LA-03; Tercer Juzgado de Trabajo – Distrito Judicial del Santa – Chimbote
- Ferro, V. (1996). *El despido arbitrario y el despido nulo: Implicancias Jurídico-Sociales*. Lima, Perú: Themis
- Fidias, A. (2012). *El proyecto de investigación, Introducción a la metodología científica* (6ta edición). Recuperado de [https://www.google.com/search?q=Fidias%2C+A.\(2012\).+El+proyecto+de+investigaci%C3%B3n%2C+Introducci%C3%B3n+a+la+metodolog%C3%ADa+cient%C3%ADfica+sexta+edici%C3%B3n.+Venezuela%3A+Editorial+El+pasillo+C.A.&aq=Fidias%2C+A.\(2012\).+El+proyecto+de+investigaci%C3%B3n%2C+Introducci%C3%B3n+a+la+metodolog%C3%ADa+cient%C3%ADfica+sexta+edici%C3%B3n.+Venezuela%3A+Editorial+El+pasillo+C.A.&aq=chrome..69i57.3119j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Fidias%2C+A.(2012).+El+proyecto+de+investigaci%C3%B3n%2C+Introducci%C3%B3n+a+la+metodolog%C3%ADa+cient%C3%ADfica+sexta+edici%C3%B3n.+Venezuela%3A+Editorial+El+pasillo+C.A.&aq=Fidias%2C+A.(2012).+El+proyecto+de+investigaci%C3%B3n%2C+Introducci%C3%B3n+a+la+metodolog%C3%ADa+cient%C3%ADfica+sexta+edici%C3%B3n.+Venezuela%3A+Editorial+El+pasillo+C.A.&aq=chrome..69i57.3119j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Gaceta Jurídica (2005). *La Constitución Comentada*. Obra colectiva escrita por 117 juristas peruanos. Lima, Perú
- Hinostroza, A. (2004). *Sujetos del Proceso Civil*. (1ra. Edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta edición). Perú: Mc GrawHill.
- La Calle, G. (2016). *Gestión de recursos humanos*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=a5pcDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=LaCalle,2016,&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjDvu3_ps_bAhWQ2VMKHan7Da4Q6AEIJzAA#v=onepage&q=LaCalle,2016,&f=true
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). *El diseño en la investigación cualitativa*. En: Lenise, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

- León, R. (1 de noviembre del 2012). Estructura de una resolución judicial. Proyecto Upla. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://proyectoupla.blogspot.com/2012/11/estructura-de-una-resolucion-judicial.html>
- Mayor, J. (s/f). *Círculo de derecho administrativo*. Lima, Perú: Pontifica Universidad Católica del Perú
- Meléndez, E. (2014). Los contratos de trabajo sujetos a modalidad y su desnaturalización. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos97/contratos-trabajo-sujetos-modalidad-y-su-desnaturalizacion/contratos-trabajo-sujetos-modalidad-y-su-desnaturalizacion.shtml>
- Mendoza, D. (2014). La aplicación del principio protector en las pruebas del procedimiento laboral (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Derecho). La Paz. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés. Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/13554/T4455.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Monroy, J. (1987). *Temas de Derecho procesal civil*. Recuperado de <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/03/material2014.pdf>
- Nadales, H. (2017). *Teoría general del proceso: análisis*. Lima, Perú
- Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. (2012). Lima, Perú
- Neves, J. (1997). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Ara Editores
- Núñez, S. (2009). Límites y regulación de la Prueba de Oficio en el Proceso Laboral (Tesis para optar el título de Doctor en Derecho). Lima, Perú: Escuela de Post Grado de la Universidad San Martín de Porres- Programa de Doctorado USMP
- Palacios, A. (12 de febrero de 2015). Administración de justicia, corrupción e impunidad. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://www.elpais.cr/2015/02/12/administracion-de-justicia-corrupcion-e-impunidad/>
- Pásara, L. (1988). *La profesión judicial en América Latina* (1era Edición). Perú: Derecho y Sociedad en el Perú
- Priori, G. (2006). *La tutela cautelar. Su configuración como derecho fundamental*. Lima, Perú: Ara editores
- Quiroz, M. (2019). Hostilidad laboral y su aplicación concreta en la sentencia de vista N° 463-2015 (Tesis de grado). Chimbote, Perú: Universidad San Pedro. Recuperado de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10388>

- Reyes, T. (2018). Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios en las entidades públicas: Frente a la estabilidad laboral (Tesis de pregrado). Lima, Perú: Universidad Nacional de Piura. Recuperado de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1402>
- Rivera, R. (2016). Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso (tesis para optar el título profesional de abogado). Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/11537/10122/Rivera%20Medina%20Roc%C3%ADo%20del%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salas, S. (s. f.). El poder judicial peruano como objeto de estudio para la calidad de la democracia y administración de justicia en el Perú. Ventajas y dificultades. Lima, Perú: Poder Judicial. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/2e51548047544a78bf63ff6da8fa37d8/15.+Salas+Villalobos.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2e51548047544a78bf63ff6da8fa37d8>
- Sarango, H. (2008). El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales (tesis de maestría). Ecuador: Universidad Simón Bolívar. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/422>
- Sociedad Peruana De Derecho De Trabajo Y De La Seguridad Social. (2013). Derechos laborales en general. Lima, Perú: Editorial El Búho E.I.R.L. Recuperado de http://spdtss.org/sites/default/files/libros/archivos_14591866960.pdf
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación* (5ta edición). México: LIMUSA
- Texto único ordenado de decreto legislativo n° 728. (1997). *Ley de Productividad y Competividad Laboral*. Lima, Perú. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Ticona, V. (1994). *Código Procesal Civil. Comentarios, material de estudio y doctrina*. (2da Edición). Arequipa, Perú: Universidad Nacional de Arequipa.
- Ticona, V. (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil*. Tomo I. (2da. Edición). Lima, Perú: RODHAS.
- Toyama, J. (2011). *El Derecho Individual del Trabajo*. Lima, Perú: El Búho E.I.R.L
- Toyama, J. (2015). *Guía Laboral*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Toyama, J. y Higa, A. (2015, 13 de julio). La prueba en el derecho laboral: El proceso inspectivo y la justicia oral. *Derecho & Sociedad* 37. Recuperado de <file:///D:/Descargas/20150713.pdf>

Ugarte, J. (2010). *Desnaturalización de los Contratos Sujetos a Modalidad o de Plazo Fijo*. Lima, Perú: Instituto Pacífico.

Valderrama, V. (2015). *Sistema de Legislación Laboral 2015*. Lima: El Búho E.I.R.L

Valles, M. (2000). *Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión Metodológica y práctica profesional*. Madrid, España: Síntesis

ANEXOS

Anexo 1

Sentencia de primera instancia

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA TERCER JUZGADO DE TRABAJO

SENTENCIA

EXPEDIENTE : 02441-2017-0-2501-JR-LA-03

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO

DEMANDANTE : “J”

DEMANDANDO : “K”

JUEZ : “C”

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS.-

Chimbote, doce de octubre
Del dos mil diecisiete

I.PARTE EXPOSITIVA.-

Pretensión.-

Que, mediante escrito que corre de folios 40/49, don “J” interpone demanda contra “K”, sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD, INVALIDÉZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS, INCLUSIÓN A PLANILLAS Y CESE DE LABORES EN SOBRETIEMPO.**

Fundamentos de la Pretensión.-

El demandante sustenta que es un trabajador de la demanda, desde el 14 de marzo del 2014 hasta la actualidad, trabajando de manera interrumpida, demostrando con esto el carácter indeterminado de su relación laboral, desempeñándose como Agente de Serenazgo- Chofer en Unidad Vehicular en Seguridad Ciudadana, y percibiendo una remuneración mensual de s/1,237.50 soles, conforme lo acreditado en la boleta de pago, señala que su fecha de ingreso 01 de abril del 2015 (que indica “K” en sus boletas de pago de febrero y diciembre 2016), no es la correcta ya que ingresó a laborar para la demandada

el día 14 de marzo del 2014, parte diario de trabajo N° 033050 de fecha 30/04/2014, y parte de concurrencia N° 007006 de fecha 23/05/2014. Desde la fecha que ingresó a laborar para la demandada ha venido diversos contratos sujetos a modalidad para servicio específico y contratos administrativos de servicios, desde el 14 de marzo del 2014 hasta el 30 de junio del 2017, y desde el 01 de julio del presente año a la fecha sin contrato alguno, acumulando para la demandada 03 años, 05 meses y 1 día, con un trabajo de 12 horas diarias y otras veces con 24 horas de trabajo (sin reconocimiento de horas extras), por lo que ambas modalidades de contratación se encuentran desnaturalizados debiéndose considerar su vínculo laboral como uno indeterminado. Respecto a las horas en sobre tiempo se le obliga a laborar 04 horas adicionales con el pretexto que son dos turnos de trabajo y con la amenaza de ser despedido, entre otros fundamentos que expone.

Admisión de la Demanda.-

Por resolución número uno de fecha veintitrés de agosto del dos mil diecisiete obrante de folios 50/52, se resuelve admitir a trámite la demanda en vía de proceso ordinario laboral y se confiere traslado de la misma a la parte demandada; señalándose fecha para audiencia de conciliación.

Fundamentos de Contestación de Demanda.-

La demanda refiere que no niega el vínculo laboral sino que el demandante fue contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, y que el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 000002-2010-PI/TC, reconoce al mismo como un régimen especial y que no infringe el principio del derecho a la igualdad con el régimen público y privado; asimismo, respecto a los contratos en la modalidad de servicio específico debe tenerse en cuenta que fueron suscritos conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del DS. N° 003-97-TR de conformidad, es decir que nació de una necesidad temporal, ocasional y transitoria, como es el personal de apoyo “Proyecto Mejoramiento de Cobertura de Servicio de Limpieza Pública Municipal en Chimbote III Etapa”, entre otros fundamentos de su propósito.

Audiencia de Conciliación

Se invitó a las partes a conciliar conforme al artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, conciliación que no prosperó, por no haberse llegado a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que se procedió a establecer las pretensiones materia de juicio. Se tiene por presentado el escrito de contestación de demanda, la misma que se califica positivamente; corriéndose traslado a la parte demandante. En este caso se dispone el juzgamiento anticipado del proceso, exponiendo sus alegatos finales de las partes, por lo que se cierra el debate y de conformidad con el artículo 47° de la Ley N° 29497 se reserva el fallo, siendo el estado actual del proceso el de emitir pronunciamiento.

II. PARTE CONSIDERATIVA.-

PRIMERO: Del acceso a la justicia.-

El acceso a la justicia como pilar de la administración de justicia, es entendido como la garantía con que cuentan las personas, por solo hecho de tener esa condición, de acudir a sede jurisdiccional reclamando el reconocimiento o cumplimiento de un derecho, dando origen al surgimiento de la Tutela Jurisdiccional Efectiva. La doctrina mayoritaria ha

postulado que la tutela jurisdiccional como derecho constitucional engloba a otros cuya naturaleza justifica la existencia del proceso, estos son: Acceso judicial, garantías mínimas de un proceso regular (debido proceso), sentencia, doble instancia y ejecución de la decisión judicial, puntos que han sido incluidos con acierto en el artículo 139° de la Constitución Política del Perú y que cobran notoriedad en el artículo 1 del Título preliminar del Código Procesal Civil que prescribe: “Toda persona tiene derecho a tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”

SEGUNDO: Sobre la carga de la prueba

Que, el Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver una controversia con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; siendo claro el artículo 23 de la Ley N° 29497 en cuanto establece: “ la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que configura su pretensión, o quien los contradice alegando nuevos hechos”; debiendo los jueces laborales conforme lo establece el artículo cuarto del Título Preliminar, bajo responsabilidad, impartir justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretando y aplicando toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional de la Corte Suprema de la República.

TERCERO: De la prevalencia de la oralidad sobre lo escrito.-

Que, asimismo el numeral 12.1 de la norma invocada, prescribe “ En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, que consiste en imprimir carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la intermediación, la misma que garantiza que el juez esté en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso;

CUARTO: De las pretensiones materia del proceso.-

Para efectos de emitir el pronunciamiento respectivo, se debe tener en cuenta que en el minuto 00'06'' segundo video de la audiencia de conciliación se establecieron como hechos necesitados de actuación probatoria, determinar si corresponde; 1.- Declarar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad para servicio específico e invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos por el actor desde el 14/03/2014 a la actualidad, y como consecuencia de ello, se tenga una relación laboral de naturaleza indeterminada, bajo el régimen laboral privada; así como la inclusión en planillas de trabajadores permanentes desde el 14/03/2014 como agente de Serenazgo; y 2.- Se abstenga de obligarle a laborar en sobre tiempo de 4 horas, debiendo respetar su jornada ordinaria laboral, más los costos del proceso, por lo que dentro de este contexto se deberá resolver dentro de los límites de la controversia establecida en la indicada audiencia.

QUINTO: Del vínculo laboral.-

Respecto al vínculo laboral; se tiene que se encuentra debidamente acreditado con las boletas de pago de fojas 3/11, parte diario de la distribución del personal de fojas 12/18, parte de ocurrencias 19/21, relación de agentes de seguridad ciudadana de fojas 22/29 e informe N° 1534- 2017 de fojas 61, siendo además que la demandada no la cuestiona, la misma que se tiene como declaración asimilada a tenor de lo dispuesto por el artículo 221° del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente al caso de autos. Por otro lado, respecto a la fecha de ingreso del demandante, se advierte que este ingresó el día 01 de marzo del 2014, conforme se observa del propio informe laboral de fojas 61, por lo que se tiene una prestación de servicios del actor; a partir de dicha fecha.

SEXTO: Análisis de Caso Concreto.-

Que, conforme lo establece el artículo 4° del DS. N° 003-97-TR “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo”; el contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación con el contrato de naturaleza civil, es la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el cumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)

SÉTIMO: En este contexto, es de advertirse de los medios probatorios presentados por las partes consistente en el informe N° 1534-2017 de fojas 61; se desprende que el demandante ha sido contratado bajo dos modalidades, por contrato sujeto a modalidad para servicio específico desde el 01 de marzo del 2014 al 31 de diciembre del 2014; del 05 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015; del 01 de setiembre del 2015 al 31 de diciembre del 2015 y del 01 de marzo del 2016 al 30 de junio del 2016; y por contrato administrativo de servicio; del 01 de abril del 2015 al 31 de agosto del 2015; del 01 de enero del 2016 al 29 de febrero del 2016; del 01 de junio del 2016 al 31 de diciembre del 2016 y del 01 de enero del 2017 a la fecha; en este sentido se tiene un vínculo laboral del demandante para la demandada desde el 01 de marzo del 2014 hasta la actualidad, bajo dos modalidades contractuales: Contratos Administrativos de Servicio y Contratos Sujetos a Modalidad para Servicio Específico.

OCTAVO: Respecto a la Desnaturalización de los Contratos para Servicio Específico.-

Que, el artículo 77° del D.S 003-97-TR establece como algunas de las causales de desnaturalización de los contratos bajo modalidad a) Si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, éstas exceden del límite máximo permitido; y b) Si el trabajador contratado temporalmente demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas laborales en la celebración del contrato; causal última que se configura cuando la causa, el objeto y/o la naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.

NOVENO: En este sentido el Tribunal Constitucional ha señalado en su sentencia 1229-2007-PA/TC que “la celebración de un contratos de trabajos sujetos a modalidad debe tener como fundamento el desempeño de una actividad que sea de naturaleza ocasional o accidental, siendo que, de emplearse para actividades de naturaleza permanente, se incurriría en una desnaturalización de tales contratos, debiendo ser considerado el trabajador entonces como adscrito a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, con todos los beneficios y derechos que la ley ha previsto para tales contratos”; por lo que en los contratos de trabajo para servicio específico, debe preciarse que esta modalidad contractual es de duración determinada, ya que tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar, es decir, que para determinar su celebración se deberá tener en cuenta la temporalidad o transitoriedad del servicio para el que fue contratado, puesto que si se contrata a un trabajador mediante esta modalidad contractual, se deberá realizar dicho servicio, por consiguiente, si esto no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo.

DÉCIMO: En tal sentido, de la revisión del informe N° 1534-2017 de fojas 61, se verifica que la demandada contrató al demandante para realizar labores de conductor –Seguridad Ciudadana, bajo la modalidad de contrato para Servicio Específico; sin embargo, es del caso señalar que dichas labores que efectúa el demandante; no es una labor temporal sino que constituye una prestación permanente en el tiempo por ser dicha función una de las funciones principales de “K”, tal y conforme se establece en el artículo 197° de la Constitución Política del Perú, el cual establece que “ las municipalidades promueven, apoyan y reglamentan la participación vecinal en el desarrollo local. Asimismo brindan servicios de seguridad ciudadana con la cooperación de la Policía Nacional del Perú, conforme a Ley”, ello implica que todos los trabajadores que intervienen en el proceso para la realización de dichas actividades, forman parte de esa labor permanente; evidenciándose aún de la boleta de pago que corre de folios 11, que el demandante fue contratado en mérito al Proyecto Mejoramiento del servicio de seguridad ciudadana en el Distrito de Chimbote” “SNIP 82781”, no obstante dicho proyecto, según se advierte de folios 30/38, está referido a la instalación de equipos, implementación de ambientes, entre otros; verificándose por consiguiente, que la demandada ha buscado mediante la suscripción de este tipo de contratos encubrir una relación laboral de carácter permanente, con una de naturaleza temporal; se ha incurrido en la causal de desnaturalización del contrato prevista en el inciso d) del artículo 77° del D.S N° 003-97-TR, convirtiéndose por lo tanto los contratos de trabajo modal suscritos por el actor en uno de plazo indeterminado.

DÉCIMO PRIMERO: Respecto a la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios.-

Que, si bien de las boletas de pago de folios 03/10, y del informe N° 1534-2017-DP-GRH-MPS de folio 61, se aprecia que el demandante fue contratado bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057 para desempeñar el cargo de conductor- Seguridad Ciudadana, y Agente- Seguridad Ciudadana; sin embargo, dicho cargo tiene la calidad de obrero, y como tal su régimen laboral se encuentra establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades- Ley 27972, en su artículo 37° el cual señala: “Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”, régimen laboral que incluso es reconocido por los Magistrados Supremos en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado en la ciudad de Lima los

días 8 y 9 de mayo del 2014 al señalar el numeral 1.6 que son competente para conocer las demandas de los obreros municipales, los jueces laborales, de conformidad con el artículo 37 de la ley 27972; es decir se reconoce el régimen laboral de los obreros municipales, no pudiendo por lo tanto la demandada desconocer dicho régimen laboral y ampararse en la constitucionalidad de los contratos administrativos de servicios; que en el caso de autos no se aplican, pues los obreros municipales tienen su propio régimen laboral, tal y conforme además lo ha señalado la reciente casación laboral N° 7945-2014-Cusco en la cual la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en el fundamento 4 de su sentencia ha establecido como precedente de observancia obligatoria que “ Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728...”, siendo así, debe entenderse que es éste el régimen laboral aplicable al demandante y que los contratos administrativos de servicios que suscribió debe considerarse como una de duración indeterminada, según lo prevé el artículo 4° del D.S N° 003-97-TR; por lo que se produce la invalidez de los contratos administrativos de servicios.

DÉCIMO SEGUNDO: La inclusión en planilla de trabajadores permanentes.

Entre los derechos y beneficios que le corresponden al actor, en su condición de trabajador permanente y sujeto al régimen laboral de la actividad privada, es que haya sido registrado en el libro de planillas de trabajadores permanentes de la demanda; conforme lo establece el artículo 3° del D.S N° 001-98-TR, que textualmente señala lo siguiente: “Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las 72 horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial”, lo cual según el propio accionante, la demandada no ha cumplido con su obligación de regularizar la situación del demandante; llegando a afectar de ese modo la dignidad del demandante garantizada por el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, que en su tercer párrafo establece “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Esta conclusión es concordante con lo que dispuso el Tribunal Constitucional, que sobre la dignidad laboral estableció “En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un estatus particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones y facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador, dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa, que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23°, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral”. (Exp. N° 1124-2001-AA-TC).

DÉCIMO TERCERO: Que, siendo como se expone, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad y la invalidez de los contratos administrativos de servicios, y que las labores del demandante son de naturaleza laboral indeterminada desde el inicio de su relación laboral; por consiguiente la demandada tiene la obligación de incluirlo en sus libros de planillas de trabajadores Obreros permanentes,

en su condición de conductor- Seguridad Ciudadana, desde el inicio de la relación laboral del actor, esto es, desde el 01 de marzo del 2014

DÉCIMO CUARTO: Abstención de la demanda de obligarle a laborar en sobre tiempo.-

La defensa técnica del demandante en audiencia de conciliación segundo video en el minuto 07'15'' refiere que con las boletas de pago y la relación de partes diarios, se acredita que su patrocinado laboral entre doce a diez horas diarias y que trabaja de lunes a domingo, y que en las boletas de pago no registran las horas extras, y que estas horas de sobretiempo no es voluntaria, lo cual son obligadas a laborar, por su parte la demandada en el minuto 10'33'' reconoce que el actor labora doce horas diarias en dos turnos. Al respecto, estando a lo dispuesto en el artículo 1 del D.S. N° 007-2002-TR, el cual establece que “la Jornada Ordinaria de Trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de 8 horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo”, deviene en fundada lo solicitado en este extremo, debiendo el demandante laborar en 8 horas diarias o 48 horas semanales.

DÉCIMO QUINTO: De los horarios profesionales.-

Asimismo respecto a la pretensión de honorarios profesionales, debemos señalar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los costos del proceso, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el honorario del abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los abogados en los casos de Auxilio Judicial”. Asimismo a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los costos procesales, en el cual se encuentra incluido los honorarios profesionales, deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores, parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidable), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral; siendo que, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de dicho derecho debe tener una relación directa con la calidad del defensa letrado. En este caso se advierte que se ha obtenido un resultado amparable, en consecuencia los costos procesales, deben ser determinados en el monto de s/.1,000.00 soles, más el 5% de este monto para el colegio de abogados del Santa, esto equivale a 5000 soles sin costas.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la ley 29497 y el artículo 51° de la ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la ley autoriza, la Señora juez del Tercer Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo justicia a nombre de la Nación:

Se Resuelve:

- 1.- Declarando FUNDADA la demanda interpuesta por don “J” contra “K”, sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO, al existir una relación de carácter laboral de naturaleza indeterminada; en consecuencia, ORDENO que la demandada “K”, CUMPLA con INCLUIR al demandante en su libro de planillas de trabajadores obreros permanentes bajo el Decreto Legislativo N°728, en la condición de Agente de Seguridad Ciudadana desde el 01 de marzo del 2014; y,
- 2.- CUMPLA como respetar la jornada ordinaria de trabajo de 08 horas diarias o 48 horas semanales y ABSTENERSE de hacer laborar al demandante en sobretiempo; y
- 3.- FÍJESE como honorarios profesionales la suma de s/ 1000.00 soles, más la suma de s/5000 soles que corresponde al 5% para el colegio de abogados. Consentida o ejecutoriada que sea la resolución, ARCHÍVESE los autos en el modo y forma de ley.

Sentencia de Segunda instancia

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SALA LABORAL TRANSITORIA

SENTENCIA

EXPEDIENTE : 02441-2017-0-2501-JR-LA-03

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO

DEMANDANTE : “J”

DEMANDANDO : “K”

JUEZ : “D”

RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO

Chimbote, veintisiete de diciembre
Del dos mil diecisiete

VISTA: La causa de audiencia pública, conforme a la certificación que antecede, producida la votación con arreglo a ley; se procede a emitir la siguiente resolución:

I.- ASUNTO:

Viene en grado de apelación de Sentencia contenida en la resolución DOS de fecha doce de octubre del año en curso, de folios setenta y uno a setenta y ocho en el extremo que declara FUNDADA la demanda interpuesta por “J” contra “K”, sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD E INVALIDÉZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS, al existir una relación de carácter laboral de naturaleza indeterminada; en consecuencia, se ORDENA que la demandada “K”, CUMPLA con INCLUIR al demandante en su libro de planillas de trabajadores obreros permanentes bajo el D.L N°728, en la condición de Agente De Seguridad Ciudadana desde el 01 de marzo del 2014.

II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO INPUGNATORIO:

La demandada al impugnar la sentencia, sostiene lo siguiente:

i) La contratación laboral del accionante obedeció a la necesidad temporal, ocasional y transitoria, siendo válidos los contratos modales al haberse redactado teniendo en consideración lo prescrito en el artículo 63° del D.S N° 003-97-TR.

ii) No son inválidos los Contratos Administrativos de Servicios, por tanto no corresponde desnaturalizar los contratos a uno a plazo indeterminado.

iii) No se ha declarado la inconstitucionalidad del CAS; por ende no procede la inclusión de planillas de trabajadores permanente.

III.- CONSIDERACIONES DE LA SALA:

Del recurso de apelación

1. El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores in iudicando sino que también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador.

2. Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario De Apelación En El Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp.116), alude que “El principio de congruencia – dice de La Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes y la voluntad de estos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”

Regulación de la Remuneraciones

3. La Remuneración en la Constitución, se regula en el 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 propiedad sobre cualquier 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. El artículo 6° de la Ley de Productividad y Competividad Laboral señala que; Constituye remuneraciones 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 sea de su libre disposición.

4. De manera que, el objetivo de las políticas remunerativas, es crear un sistema de recompensas que sea equitativo para ambas partes: trabajador y empleador. En forma resumida, se considera que los objetivos que buscan las políticas remunerativas son que estas sean las adecuadas. Por ende, los sueldos y salarios deben ser justos y equitativos nivelados mediante sistemas de remuneración racional de trabajo y de acuerdo a los esfuerzos, eficiencia, responsabilidad y condiciones de trabajo en cada puesto, abonándose los beneficios sociales establecidos por ley o convenio.

ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

5. El artículo 37º párrafo segundo de la Ley Orgánica de las Municipalidades- Ley 27972 señala que, “Los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos a régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”

6. Atendiendo a los argumentos de la apelante, se pasa a determinar la calidad de los servicios prestados por don “J”, en razón que, si bien es cierto la vinculación entre las partes procesales es libre; no es menos cierto que, existe discrepancia en cuanto a la naturaleza de las mismas, afirmando la demandada, que aquel estuvo sujeto a contrato CAS y modal.

7. En efecto, nuestra legislación distingue tres situaciones, con tres modalidades cada una, en las que se puede contratar a plazo fijo. En primer lugar existen los contratos de naturaleza temporal, relacionados principalmente con coyunturas de la Empresa como tal: incluye la modalidad basada en el inicio o lanzamiento de una actividad; basada en las necesidades del mercado, lo que implica una elevación coyuntural e imprevista de la demanda de los productos de la empresa; y la reconversión empresarial, que se produce cuando aquella afronta cambios de importancia. En segundo lugar aparecen los contratos de naturaleza occidental , que corresponden a situaciones que no necesariamente se encuentran bajo el control del empleador: incluye como modalidades el contrato ocasional, que opera para necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del empleador; el contrato de suplencia, que sirve para reemplazar a un trabajador, por ejemplo durante sus vacaciones o durante el descanso pre o post natal; y el contrato de emergencia, cuyo fin es cubrir necesidades imprevistas graves. Finalmente, los contratos de obras o servicios agrupan al contrato específico, que permite actividades cuyo inicio y fin esté claramente predeterminado; el contrato intermitente, para necesidades permanentes pero discontinuas y el contrato de temporada, que opera para situaciones en las que se encuentran predeterminadas, contemplando la fórmula adicional abierta, por la cual cabe que el contrato se celebre a plazo “siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse”.

8. De otro lado tenemos que, el Principio de Primacía de la Realidad, es aquel que permite descubrir el sustrato ontológico (la realidad) que subyace bajo la apariencia de las formas jurídicas, para conforme a ésta, aplicar el derecho laboral que corresponde. Siendo esto así, el juez no puede conformarse con la verdad aparente, sino que debe de buscar el conocimiento de la verdad real, teniendo en cuenta que los hechos priman sobre los documentos, es así como, en base a este principio laboral:

a) Se busca desentrañaren lo que efectivamente acontece en los hechos, más allá de las formas y normas alegadas por las partes.

b) Se aplica en caso de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, es normas de orden público.

c) los valores que se protegen a través de esta institución son el orden público y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

d) El trabajador perjudicado puede desbaratar la simulación, el fraude a la ley laboral o a la interposición ilícita de personas, en forma efectiva, mediante la aplicación del principio de veracidad.

e) Se configuran en los casos en que se utiliza formas jurídicas para eludir el cumplimiento de normas laborales de orden público o imperativo en perjuicio de trabajadores.

f) La finalidad de esta institución es la efectiva tutela jurisdiccional del trabajador.

9. En el presente caso, teniendo en cuenta las labores realizadas por el demandante,

existiendo por tanto una relación de tipo laboral desde sus inicios, en razón que la labor desempeñada no se encuentre inmersa dentro de ninguno de las modalidades de contrato que ellos regulan; si se tiene en cuenta que la prestación personal de los servicios, la subordinación y la naturaleza de la labor en el área de serenazgo desarrollado por éste, se trata de una actividad permanente, resultando indudablemente una labor indispensable y permanente, por la propia función que realiza la demandada.

10. También se extrae, los denominados contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes, son clara vulneración de sus derechos laborales y es que tanto el D.L N° 1057, como el D. S. N° 075-2008-PCMM y el D.S. N° 065-2011-PCN, solo han previsto la sustitución de los contratos de trabajo a plazo indeterminado a CAS. En efecto en la ejecutoria recaída en el Exp. 7945-2014-Cuzco, de fecha veintinueve de setiembre de 2016, la Corte Suprema adopta como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente: los trabajadores que tienen condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del D.L. N° 728; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Criterio que en el punto tres de la parte resolutive constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación que debe recibir el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades. En tal sentido, los contratos administrativos de servicios suscritos con el actor cuando la relación laboral tuvo la condición indeterminada, no resultan válidos.

11. de manera que, conforme lo establecido el artículo 4° del D.S. N° 003-97-TR, cabe concluir que entre las partes existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada y que por tanto se tiene que el demandante, al encontrarse sujeto a régimen laboral de la actividad privada, le corresponde los derechos propios a dicho régimen a partir desde su fecha de ingreso 01 de marzo de 2014 y su inclusión a los libros de planillas de trabajadores obreros, en estricta aplicación del artículo 1° del D.S. N° 001-98-TR, que señala “ los empleadores cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar planillas de pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente D.S. toda referencia al término empleador en el presente D.S. comprende a las cooperativas de trabajadores y el término de trabajador a los socios trabajadores; además, su artículo 3° indica que “ los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las 72 horas de ingresado a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminada o sujeto a modalidad o a tiempo parcial”.

12. A fin de reforzar la decisión adoptada por esta sala, se tiene que en el ámbito del derecho del trabajo, los jueces laborales están en el deber de resolver los conflictos

sometidos a su jurisdicción, a la luz de los principios y valores laborales constitucionalizados, entre ellos el principio protector regulado en el artículo 23°; el de irrenunciabilidad de derechos, previstos en el artículo 23 y 26 inciso 2; y de manera especial el principio de primera primacía de la realidad, que el propio tribunal constitucional en las sentencias recaídas en los expedientes N° 1869-2004-AA/TC, N° 3071-2004 AA/TC, N° 2491-2005-PA/TC, N° 1461-2011AA/TC, lo reconoce implícitamente en lo que se denomina constitucional laboral (art. 22 al 29 de la Constitución Peruana).

También se tiene el artículo 78° del Texto Único Ordenado del D.L. N° 728, que plasma lo que se le conoce en doctrina como principio protector, definido como aquel “criterio fundamental que orienta el desarrollo del trabajo, ya que esté en lugar de inspirarse en una Casación N° 00007-2012- La Libertad propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador”

Así la justicia laboral, en cada uno de sus niveles, es el llamado a ser el primer guardián de la constitución del Estado, en la cual se recogen los principios y valores laborales, y que según los propios términos del tribunal constitucional, en el quinto fundamento jurídico de la sentencia recaída en el expediente N° 02006-2005-PA/TC, señaló que: “el primer nivel de protección de los derechos fundamentales le corresponde a los jueces del poder judicial a través de los procesos judiciales ordinarios, conforme al artículo 138° de la constitución, pues lo jueces administran justicia con arreglo a la constitución y a las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución”; razón por la cual se le impone el deber de hacer prevalecer la norma constitucional por encima de cualquier otra norma, acto o incluso decisión estatal que la afecte; máxime si, en la constitución política se recoge la denominada “constitución del trabajo”, la misma que ha visto el derecho laboral como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y además como un objeto de atención prioritaria del estado (artículo 23°); en este sentido, el tratamiento constitucional de una relación laboral, se entiende debidamente comprobada impone al juzgador que el conflicto sea enfocado precisamente en estos términos, siendo en este marco constitucional en el que deben resolverse los conflictos judicializados en los que se discuta la existencia de una relación laboral encubierta; por tal razón, corresponde desestimar la apelación interpuesta por la demandada.

IV.- PARTE RESOLUTIVA:

Por estos fundamentos, la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa:

RESUELVE:

D)CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución DOS de fecha doce de octubre del año en curso, de folios setenta y uno a setenta y ocho en el extremo que declara FUNDADA la demanda interpuesta por “J” contra “K”, sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD E INVALIDEZ DE CONTRATOS

ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS, al existir una relación de carácter laboral de naturaleza indeterminada; en consecuencia, se ORDENA que la demandada “B”, CUMPLA con INCLUIR al demandante en su libro de planillas de trabajadores Obreros permanentes bajo el Decreto Legislativo N° 728, en la condición de Agente de Seguridad Ciudadana desde el 01 de marzo del 2014.

II) Notifíquese y devuélvase a su juzgado de origen.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos:

GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento De Plazos	Claridad De Resoluciones	Congruencia de los Puntos Controvertidos con la Posición de las Partes	Condiciones que Garantizan el Debido Proceso	Congruencia de los Medios Probatorios con la Pretensión planteadas y los puntos controvertidos	Hechos que sustentan la Pretensión planteada en el Proceso
Proceso Laboral sobre Desnaturalización de Contrato En el expediente N° 02441-2017-0-2501-JR-LA-03	En el proceso judicial en estudio, los plazos se cumplen de acuerdo al tipo de proceso, por todas las partes.	En el proceso judicial en estudio, las resoluciones se expresan con la claridad necesaria para la comprensión de las partes	En el proceso judicial en estudio, si existe una congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes	En el proceso judicial en estudio, se brindaron las condiciones necesarias para el debido proceso	En el proceso judicial en estudio, la congruencia de los medios probatorios con la pretensión planteada y los puntos controvertidos fue correcta	En el proceso judicial en estudio, los hechos que sustentan la pretensión planteada en el proceso son los adecuados.

Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: Caracterización del proceso de desnaturalización de contrato en el expediente N° 02441-2017-13-2501-JR-LA-0302441-2017-13-2501-JR-LA-03; Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2021, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “*Administración de Justicia en el Perú*” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que *al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Chimbote, 04 de mayo del 2021

Estudiante: Rondan Sanchez Aracely Janeth
Código de estudiante: 0106171009
DNI N°: 73666342



Anexo 4. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2019								Año 2020				Año 2021			
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre I			
		Abril- Julio				Setiembre - Diciembre				Abril - Julio				Marzo - Junio			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X														
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación.			X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X										
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos							X									
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Recolección de datos								X								
9	Presentación de resultados									X							
10	Análisis e Interpretación de los resultados										X						
11	Redacción del informe preliminar											X	X				
12	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X	X		
13	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación															X	
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X		
15	Redacción de artículo científico															X	

Anexo 5. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	24.00	1	24.00
• Fotocopias	12.00	3	36.00
• Empastado	3.80	1	3.80
• Papel bond A-4 (500 hojas)	10.00	1	10.00
• Lapiceros	2.00	1	2.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	1	50.00
Sub total	101.80		125.80
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	12.00	7	84.00
Sub total	215.60		334.80
Total de presupuesto desembolsable	215.60		334.80
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total	155.00		400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total	63.00		252.00
Total presupuesto no desembolsable	218.00		652.00
Total (S/.)	433.60		986.80

TERISTICAS_PROCESO_LABORAL_RONDAN_SANCHEZ_ARACE...

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

12%

★ doku.pub

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo