



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO JUDICIAL
SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO
LABORAL - EXPEDIENTE N° 02342-2018-0-1201- JR-
LA-01 DEL DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO -
HUÁNUCO, 2021**

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

AUTOR

FLORES DAMAZO FAVIO ALCEO

ORCID: 0000-0002-7115-7369

ASESOR

HILTON ARTURO CHECA FERNANDEZ

ORCID: 0000-0003-3434-1324

LIMA – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

Flores Damazo Favio Alceo

ORCID: 0000-0002-7115-7369

ASESOR

Dr. HILTON ARTURO CHECA FERNANDEZ

ORCID: 0000-0003-3434-1324

UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMNOTE,

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

LIMA PERÚ

JURADO:

Dr. Paulett Hauyon, David Saul

ORCID: 0000-0003-4670-8410

Mg. Aspajo Guerra, Marcial

ORCID: 0000 0001-6241-221x

Mg. Pimentel Moreno, Edgar

ORCID: 0000-0002-7151-0433

JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS

Dr. Paulett Hauyon, David Sauk

Mg. Marcial Aspajo Guerra

Mg. Pimentel Moreno Edgar

DEDICATORIA

Al todo poderoso por brindarme salud; y a mis padres por darme la motivación cuando más lo necesitaba y por ser la fuente de mi inspiración; a mis hermanos por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A mi madre por ser la que me apoyaba en cada decisión que tomaba, también agradecer a toda mi familia por creer en mi en brindarme la oportunidad de estudiar, a la universidad por las lecciones aprendidas, a las experiencias vividas y por lo conocimientos alcanzados.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, caracterizar la desnaturalización del contrato laboral en el expediente N°.02342-2018-0-1201-JR-LA-01 en el distrito judicial de Huánuco 2018, Es de tipo, cualitativo, descriptiva, no experimental. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que los actos procesales desarrollados en primera y segunda instancia si se cumplieron: Se concluyó, que el proceso cumplió con todas las garantías del debido proceso.

Palabras clave: caracterización, desnaturalización de contrato, vínculo laboral

ABSTRACT

The general objective of the research was to characterize the denaturalization of the labor contract in file No. 02342-2018-0-1201-JR-LA-01 in the judicial district of Huánuco 2018, It is of type, qualitative, descriptive, not experimental. The data collection was carried out, from a file selected by means of convenience sampling using the techniques of observation, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the procedural acts developed in the first and second instance were complied with: It was concluded that the process complied with all the guarantees of due process.

Keywords: characterization, denaturation of contract, employment relationship

TITULO
CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO JUDICIAL SOBRE LA
DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO LABORAL

Índice

EQUIPO DE TRABAJO.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
TITULO	vii
INTRODUCCIÓN	8
INDICE DE GRAFICOS.....	29
CAPITULO I.....	9
5. Planteamiento de la investigación	9
5.1. Planteamiento del problema.....	9
5.2. Objetivo de la investigación.....	10
5.3. Justificación de la investigación	11
CAPÍTULO II.....	12
5.4. Marco Teórico y Conceptual	12
5.5. Antecedentes	12
5.6. Bases teóricas de la investigación	15
CAPÍTULO III.....	27
6. Metodología	27
6.1. Tipo de la investigación: La investigación es de tipo cuantitativo-cualitativo (Mixto)	27
6.2. Nivel de la investigación: Descriptiva y Exploratorio	28
6.3. Diseño de la Investigación: No experimental -Transversal.....	29
6.4. Universo y muestra	29
6.5. Definición y Operacionalización de variables	29
6.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	30
6.7. Plan de Análisis	30
6.8. Matriz de consistencia.....	31
ANEXO N°01	27
7. Resultados.....	29

7.1. Resultados	29
7.2. Análisis de los resultados	31
GUÍA DE OBSERVACIÓN	33
8. Principios éticos	38
8.1. Referencias	38
ANEXO 02: PRESUPUESTOS	39
BIBLIOGRAFÍA	40
INDICE DE GRAFICOS	29
Cuadro 1. Respecto del cumplimiento de plazos	29
Cuadro 2. Respecto de la claridad de las resoluciones	29
Cuadro 3. Respecto la pertinencia de los puntos controvertidos.....	29
Cuadro 4. Respecto de la idoneidad de los hechos	30

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se pretende caracterizar el proceso sobre la desnaturalización del contrato laboral en el expediente N°.02342-2018-0-1201-JR-LA-01 en el distrito judicial de Huánuco en donde la problemática del expediente es encontrar las características de la desnaturalización del contrato laboral y Permanencia en el Trabajo ya que actualmente, muchas empresas, privadas o públicas, transgreden la norma laboral, el propio trabajador tiene que saldar ese daño moral, económico y psicológico, al trabajar sin algún contrato y si se diera el caso de tenerlo, resulta ser un procedimiento informal que distorsiona las normas laborales, violando los derechos adquiridos y reconocidos por nuestra carta magna. administrativo y no arribar a un proceso judicial injusto que perjudica al trabajador. Dicha pretensión se trata judicialmente mediante una sentencia emitida por un juez donde queda infundada del reconocimiento de vínculo laboral estando, sustentando mediante la Ley N° 728 LEY COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, SE DESARROLLA A TAVÉS DEL PROCESO LABORAL UNICO.

CAPITULO I

5. Planteamiento de la investigación

5.1. Planteamiento del problema

a) Caracterización del problema

El presente trabajo de investigación se advierte de manera concreta que en la Municipalidad Distrital de Amarilis, contrataron a la trabajadora a para que desempeñe el cargo de comisionista, bajo un contrato verbal de locación de servicios, la misma que se encuentra desnaturalizado y por las acciones de labores en forma diarias, sujeto a subordinación y dependencia, se observa el contenido de la modalidad contractual, resolviendo, sería contrato indefinido conforme lo estipula el art. 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que la recurrente ha sido contratada para desempeñar un cargo de naturaleza permanente, continua y de responsabilidad

El empleador para eludir de los derechos adquiridos de la recurrente, que vienen hacer; el pago de beneficios sociales, vacaciones trucas, aguinaldo y otros que son naturaleza a la función que venía desempeñándose, han desnaturalizado la relación de trabajo con la finalidad de ocultar la relación laboral del trabajador sobre la duración del contrato indeterminado por parte de la Municipalidad Distrital de amarilis.

Esta infracción a la norma laboral viene utilizando la empleadora Municipalidad Distrital de Amarilis, causando indefensión y perjuicio al trabajador, que se ha visto obligada acudir ante el Juzgado Laboral con la finalidad de buscar tutela jurisdiccional efectiva que todo justiciable tiene derecho y hacer valer sus derechos laborales, concernientes al reconocimiento del vínculo Laboral y Permanencia en el Trabajo.

En la actualidad hay trabajadores que trabajan sin contrato y otros tiene contratos, pero no de acuerdo con la normativa, ósea es desnaturalizado el contrato:

- Es un contrato fraudulento.
- Es un contrato valido.
- Es un contrato reconocido por ley.

b) Enunciado

¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre la desnaturalización del contrato laboral? Exp N°.02342-2018-0-1201-JR-LA-01

5.2. Objetivo de la investigación

c) Objetivo general

Determinar las características del proceso judicial sobre la desnaturalización del contrato laboral en el expediente judicial N°.02342-2018-0-1201-JR-LA-01, en el distrito judicial de Huánuco.

d) objetivos específicos:

- Identificar el cumplimiento del debido proceso en el expediente N°.02342-2018-0-1201-JR-LA-01
- Identificar si el expediente N°.02342-2018-0-1201-JR-LA-01 cumple con las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso y si se evidencian aplicación de la claridad.
- Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas en el expediente N°.02342-2018-0-1201-JR-LA-01
- Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar las pretensiones planteadas en el expediente N°.02342-2018-0-1201-JR-LA-01

5.3. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica en que existe la necesidad de determinar las características del proceso sobre la desnaturalización del contrato laboral en el expediente judicial N°.02342-2018-0-1201-JR-LA-01, en el distrito judicial de Huánuco. Comparando, analizando y estimando el mismo para lograr conocer de cómo se llevó a cabo el proceso en general. Actualmente las empresas públicas y privadas viene distorsionado la norma laboral que perjudica psicológicamente y económicamente al trabajador, desnaturalizando lo contratos de trabajos, muchos de ellos son demandados y otros no son judicializados por no contar con los recursos suficientes para judicializar y un menor porcentaje de procesos son sentenciados lo que nos hace pensar que nos encontramos en un estado de indefensión, dado a que las empresas públicas y privadas, contratan personales con contratos verbales que en la práctica los trabajadores ejercen labores diarias de subordinación. Con un horario de ingreso y egreso, llegando a determinar la DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS de Trabajos; Este presente trabajo de investigación presentado a la universidad ULADECH LA CATOLICA; tiene por finalidad generar conocimiento a todo el estudiantado, personas que tiene interés en la investigación laboral, lectores y investigadores del ámbito laboral.

Este proyecto va a ser de gran utilidad para los estudiantes de derecho y abogados porque damos énfasis en el debido proceso de cualquier caso que podríamos llevar y también para que los Jueces de primera y segunda instancia no obvien elementos importantes que están dentro del proceso y que es sustancial considerar antes de emitir sentencias.

CAPÍTULO II

5.4. Marco Teórico y Conceptual

5.5. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Camargo, K. (2014) “DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS”. Se buscó abordar sobre el contrato de prestación de servicios, para su uso y mostrar como en ocasiones se usa para lograr contrataciones que no deben realizarse con esta figura laboral. Conclusión: La posición dominante que ejerce el Estado frente al particular no debe ser usada para generar la vulneración de Derechos de este último hacia el primero, por lo mismo hemos visto que el hombre como sujeto central en el movimiento dinámico del Estado, debe ser productivo para este, contribuyendo a su desarrollo económico, social y cultural en la medida en la que el Estado le garantice el cumplimiento de sus derechos, no es posible que una figura legal prevista en la ley 80 de 1993 como lo es el contrato de prestación de servicios se use como herramienta legal para lograr que derechos sean de los trabajadores sean vulnerados , pues este se creó con un fin jurídico distinto a la que en ocasiones se le da y sin dudar no desconocer claro está en que las actuaciones del Estado parten del principio constitucional de la Buena fe. Es de ver que cuando se transgrede el derecho, la ley y la justicia resulta no ser tan justa debemos acudir al garante, protector de estos el Estado que no puede convertirse en el transgresor principal, permitiendo que se desdibujen relaciones laborales propias por medio del contrato administrativo de prestación de servicios.

Almada, L. (2016) “LA PROTECCION AL TRABAJO DIGNO: ENTRE EL GARANTISMO Y LA FLEXIBILIDAD”. La tesis analiza los cambios en el mundo del trabajo que impactaron no sólo en las legislaciones en los países centrales y periféricos, sino también en sus Constituciones materiales. El derecho al trabajo y en condiciones dignas se ve afectado. Ocurre con nuevas formas de contratación y el uso de la fuerza de trabajo.

Antecedentes Nacionales

Céspedes, M. (2019) “LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS EN LA CORTE SUPERIOR DE LIMA NORTE 2017”. El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios– CAS en la Corte Superior de Lima Norte. La muestra se obtuvo a partir de la encuesta realizada a 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte. El tipo de investigación utilizado fue aplicada o pura. El diseño de investigación que se utilizó es descriptivo, transversal o transaccional. Se aplicó el instrumento de la encuesta teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores. Para la prueba de hipótesis se utilizó el análisis estadístico Programa SPSS y Excel, para medir el nivel de las variables. Los hallazgos indicaron de manera general el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte. La institución muestra un alto nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte.

Flores, K. (2018) “DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO LOCACIÓN DE SERVICIOS DESDE EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR 2016-2017”. Se propuso como objetivo principal: establecer de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicios desde el Principio de Primacía de la Realidad en la Municipalidad de Villa El Salvador. Se concluyó:

- Que se ha demostrado que existe desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad a través de las encuestas realizadas a los trabajadores.
- Que este tipo de modalidad contrato de locación de servicios, es usada por muchas empresas del Estado, siendo una de ellas la Municipalidad de Villa El Salvador, no obstante, ello, la realidad se encargó de demostrar que bajo dicha realidad se

instauraban verdaderas relaciones laborales siendo de aplicación el principio de primacía de realidad.

Antecedentes Locales

Rojas Medrano, W. D. (2017). RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR DEL SERENAZGO Y SUS IMPLICANCIAS EN EL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728. Tuvo como objetivo, determinar si existen en el reconocimiento de los Derechos Laborales de los trabajadores del serenazgo, implicancias en el Régimen de la Actividad Privada. D. L. N° 728. Se concluyó:

- Reconocimiento de sus beneficios laborales del sereno. Sus derechos son regulados por nuestra Carta Magna en su Artículo 22° y las diversas Constituciones de Estado dentro de la materia.
- La legislación está regulada, netamente bajo distintos Regímenes Laborales, tales como: Régimen Laboral Publico (D.L. N° 276); (D.L.N° 728) y (D.L.N° 1057) CAS.
- Los servidores públicos serenos del Estado bajo el régimen de Administrativo de Servicios (CAS). D. L. N° 1057 y su reglamento, ha proveído Contrato beneficios sociales para los servidores públicos del serenazgo, estos han sido determinados en forma diminuta en comparación de los derechos reconocidos por el Decreto Legislativo N° 728, donde está la igualdad del sereno.
- El servidor público del serenazgo (sereno) es beneficiario del Decreto Legislativo N° 728 por darse la condición y estar sujeto, que el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipales Ley N° 27972 establece que “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a Ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndolos los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

5.6. Bases teóricas de la investigación

PROCESO LABORAL

Tiene como objetivo, sustentar la calidad de vida en el trabajo. Como un derecho humano, que repercute en la salud ocupacional de los trabajadores. De acuerdo con ello, la doctrina entiende por condiciones de trabajo al conjunto de características del entorno laboral donde se desempeña la prestación del servicio dependiente, con especial referencia al tema de la salubridad. Nuestra legislación se ha apartado de este criterio.

La palabra trabajo es muy densa en contenidos pues se aplica a lo que de alguna manera supone esfuerzo o dedicación. Históricamente, han sido muchas las disciplinas que estudian el concepto (sociología, religión, Psicología, economía) cada una desde su propia perspectiva. En líneas generales, la cultura antigua y medieval consideraron al trabajo (negocio= neg + otium) como una actividad denigrante para el hombre, de carácter inferior comparada con la actividad contemplativa (ocio).

Posteriormente, en el pensamiento moderno y tras los avances científicos de la Revolución Industrial, el trabajo va a ser el transformador de los sistemas de producción con una vertiente tanto negativa (alineación, explotación) como positiva (desarrollo y progreso de la humanidad, crecimiento de las urbes). En la nueva visión positiva y creadora del trabajo sin duda influyo el pensamiento marxista.

Según K. Marx (1867), el trabajo y la producción no son un castigo para el hombre: son el hombre mismo, su modo específico de ser hombre o de hacerse hombre. Finalmente, durante los últimos años, el creciente número de disciplinas que se ocupan del estudio del trabajo han configurado un marco conceptual más completo y comprensible, si bien la complejidad de los planteamientos ha aumentado considerablemente.

Conceptualizaciones sobre el trabajo desde las diversas disciplinas científicas:

1. Enfoque filosófico: Actividad destinada únicamente a los esclavos, de carácter denigrante y poco placentera. Solo el trabajo derivado del esfuerzo para el mantenimiento de la salud física-corporal resultaba loable.

2. Enfoque sociológico: Actividad de carácter físico o intelectual dirigida a la consecución de un resultado. Se considera el trabajo como un deber y un derecho de la persona. Esta disciplina se ocupa ante todo de las tipologías del trabajo distinguiendo entre trabajo libre y no libre. También analiza los aspectos derivados de la división del trabajo o asignación y distribución de tareas entre los miembros y grupos de la sociedad con el fin de alcanzar los objetivos más complejos (ej. el hombre sedentario). Esta división se aprecia hoy en día de forma rígida - aunque por poco tiempo- en la estructura familiar (división de roles) y empresarial (jerarquías o estatus profesional). Esta división del trabajo está determinada por tres factores: (1) incremento de la habilidad del trabajador individual; (2), economía del tiempo perdido entre tareas; y (3), incremento del maquinismo con la consecuente simplificación del trabajo, lo que permite a un operario trabajar como varios. Finalmente, indicar que la división laboral puede acarrear consecuencias tanto positivas (coordinación, integración, aportación comunitaria.) como negativas (alienación, despersonalización, explotación).
3. Enfoque económico: se ocupa del trabajo entendiéndolo como productor de bienes y servicios. Desde este punto de vista, el trabajo está sujeto a las leyes de la oferta y la demanda lo que determina su valor social y precio (ejs. profesores y médicos). La definición rebaja el concepto de trabajo a mera mercancía, pero destaca al mismo tiempo las fuerzas de mercado que lo determinan. Desde un punto de vista macroeconómico, la disciplina ha analizado el impacto de las diversas estructuras socio-políticas sobre el trabajo (capitalismo, comunismo, socialismo, etc.).
4. Enfoque jurídico: se ocupa de este concepto como derecho y deber. El derecho laboral ha contribuido al mejoramiento de las condiciones de trabajo saliendo al paso de los abusos que en la realidad histórica se producían. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU), en su art. 23 expone: (1) todo individuo tiene derecho al trabajo, a la libre elección de empleo, a justas y

satisfactorias condiciones laborales y a la protección contra la cesantía; (2) todo individuo tiene, sin discriminaciones, derecho a igual retribución por igual trabajo; (3) todo trabajador tiene derecho a una retribución equitativa y suficiente para garantizarle a él y a su familia una existencia acorde con la dignidad humana y que comprenda, si es necesario, otros medios de protección social; y (4) todo individuo tiene derecho a fundar sindicatos o incorporarse a ellos para defender sus propios intereses.

5. Enfoque religioso: en un principio, la mayoría de los trabajos se consideraban denigrantes y por ello se designaban a ciudadanos de segunda o tercera categoría (pecado original, "ganaras el pan con el sudor de tu frente"). Sin embargo, determinados autores clásicos tratan de modificar dicha concepción: Cicerón (-102, -43) consideraba el arte de vivir trabajoso y fructuoso. Confucio (-552, -479) decía que Dios a puesto al trabajo como centinela de la virtud. En la religión judaica, el trabajo se aprecia como medio a través el hombre colabora con la obra de Dios. En la doctrina cristiana el valor del trabajo se expresa directamente con la misma acción de Jesucristo quien quiso pasar la mayor parte de su vida como artesano. Pablo de Tarso, primer sistematizador de esta doctrina, alude a la necesidad de ganar el propio sustento mediante el trabajo ("el que no quiera trabajar, que no coma"). La formulación cristiana más expresiva viene de la mano de los documentos de los Pontífices, desde León XIII (1810-1903) hasta el actual dentro de la doctrina:

- Integral del hombre.
- Medio de configuración y dominio del mundo.
- Fuente de riqueza.
- Servicio a los demás hombres con los que se convive.
- Expiación, por su carácter penoso, de pecado.
- Medio de glorificación de Dios y del propio hombre.

6. Enfoque psicológico: El enfoque psicológico considera pues al trabajo como conducta humana siendo tipificado bajo social de la Iglesia. Fundamentalmente, los puntos que describen la nueva conceptualización son:

1. Actividad para el desarrollo tres características:

- Trabajo como actividad personal: en el trabajo el hombre vierte toda su integridad humana y lo utiliza como vía de expresión personal y desarrollo madurativo (personalidad, capacidades, habilidades, etc.). Por lo tanto, la eficacia laboral no solo viene expresada en términos económicos sino también en el grado en el que este permita desarrollar al individuo que lo ejecuta.
- Trabajo como actividad social: dado que el hombre trabaja en un contexto social, en relación con otros, este será eficaz en la medida que favorezca la correcta coordinación e integración de funciones en bien de la sociedad y satisfaga necesidades mutuas.
- Trabajo como actividad productiva: con el trabajo siempre se produce algo luego este será eficaz en la medida en que se produce adecuadamente en términos de calidad, cantidad y economía.

Se tiene en conocimiento que un contrato laboral es la maravilla jurídica y económica más habitual de la época contemporánea, siendo su objeto la fuerza humana de trabajo, no puede estar dirigido por los principios civilistas de la “autonomía de la voluntad”. Este concepto filosófico proclama la igualdad de los hombres ante la ley, sin embargo, el Derecho del Trabajo, entusiasmado no sólo en las objetividades legales, sino, especialmente, en urgencias de carácter económico, sostiene que no puede lograr tal igualdad a menos que las leyes protejan legalmente, por medio de garantías irrevocables, a aquellos que viven una divergencia material.

El capítulo de Garantías Sociales y el Código de Trabajo recogen, adoptan, clarifican y configuran los conceptos esenciales del derecho del trabajo ya para esa época fue espigado por la doctrina. Efectivamente, la mayoría de los eruditos,

longevos y modernos, coinciden en reconocer un carácter benefactor al derecho laboral, del cual se derivan un conjunto de fundaciones jurídicas diferente que le dan independencia y humildad. Se dejó de considerar el trabajo como mercadería al eliminar la figura civil del traspaso de servicios. A partir de ese momento nunca jamás sería posible desorientar o combinar la fuerza de trabajo que presta el trabajador con su persona. En adelante el trabajo deberá ser una forma de ejecución del ser humano, y el derecho tenderá a su amparo y respaldo cuidando de que no se dañe ni la dignidad ni la libertad de la persona. El Estado entonces, a través de la ley y de la Constitución establecerá un conjunto de preceptos categóricos, inquebrantables e irrevocable para garantizar una vida digna con motivo del trabajo, disposiciones que son mínimos, siempre asequibles y mejorables por acuerdo entre trabajador y patrón.

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación para con la sociedad. El Estado debe intentar que todos tengan labor honesta y útil la que será debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma dañen la libertad o la dignidad del hombre o humillen su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

El derecho al trabajo es considerado un derecho fundamental del hombre, cuyo ejercicio le permite adquirir una existencia meritorio y cuyo cumplimiento debe el estado cuidar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, ratificarse de que en todos los organismos oficiales o privados, no se apliquen políticas de empleo discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en el empleo, pues todo trabajador tiene el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, si cumple con los requisitos razonables impuestos por ley” (Voto 022-95. En similar sentido 1775- 94, 1230-94, 5025-93, 3467-93)

El derecho a trabajar es un bien preciado, según la jurista (Cabanellas, p293), la misma que coincide desde los tiempos del edicto de Turgot, que elimina

las corporaciones de oficios y proclama la libertad laboral. ¿cuál es la eficacia de ese derecho en nuestro ordenamiento? ¿Será relativo o absoluto? ¿La contra obligación será de tipo promocional o de procurar? Veamos: El Derecho constitucional del trabajo es la norma que prevé, con idéntica redacción a la Constitución del año 1993, el derecho al trabajo como un haz de derechos fundamentales. El derecho Constitucional considera el trabajo como una necesidad intrínseca del ser humano. Aquí surge una reacción a la vieja tesis liberal de considerar el trabajo como un servicio que se podía arrendar (Código Napoleónico; Código Procesal del Trabajo) y sujeto a las leyes de oferta y demanda. El trabajo es la principal cualidad del ser humano por virtud de la cual se crea la riqueza y se agrega valor a las cosas. El ser humano como trabajador debe estar protegido fundamentándose por nuestra carta magna y la subsistencia del derecho laboral en una vertiente benefactora del trabajador y del trabajo. Lógicamente el trabajo y el trabajador no dejan de serlo (y tampoco deja de tener relevancia su protección) por el hecho de que se trabaje en el sector público. En segundo lugar, se establece la iniciación de que el trabajo es por su esencia emancipado. Esto significa que el ser humano tiene la potestad de escoger la labor o ocupación que mejor le parezca, así como adiestrarla o no. Todo muy conforme con los principios de la libertad general enunciados por la revolución francesa y con la deportación de privilegios y monopolios en el campo del ejercicio de las actividades profesionales. La libertad de trabajo supone que el trabajador no está obligado a laborar, y que puede renunciar en cualquier momento pues lo contrario sería abrir la posibilidad de una especie de esclavitud con motivo del trabajo. Esta libertad de elección (y de renuncia incondicionada) lógicamente es plenamente aplicable al sector público. En tercer lugar y sumamente trascendente, se deriva el derecho al progreso por el trabajo. El trabajo es la vía de superación, desarrollo y progreso que tiene el ser humano. Es uno de los mecanismos de realización personal. Esto significa (pues está asociado al carácter protegido del trabajo) que toda regulación referente al trabajo es un mínimo y nunca un máximo, pisos y

nunca techos, pues en el momento en que se quisieren establecer normas que fijen máximos se estaría negando el contenido constitucional de este derecho.

DEBIDO PROCESO

Según (Porto, 2021) el debido proceso, es un principio general e importante para el derecho, que establece el estado, tiene la obligación de respetar la totalidad de los derechos que la ley reconoce a cada individuo también precisa que es principio fundamental que garantiza que queda persona que disponga de determinadas garantías suficientes para el resultado de un proceso judicial transparente, toda vez que el imputado tiene derecho a nombrar a un representante legal de su libre elección y si no tiene se le nombrará un abogado público y además será escuchado por el Juez o también puede ejercer su derecho constitucional a guardar silencio.

Asimismo la doctora (chang) nos dice que cualquier persona natural tiene derecho a un juicio justo y transparente en el cual se respeten los derechos y las garantías que le asisten, la investigación debe ser dirigida por el titular del ejercicio de la acción penal, quién al término de la misma, debe formular acusación debidamente fundamentada, desarrollándose luego el enjuiciamiento público, oral y contradictorio y finalmente debe emitirse la resolución respectiva debidamente motivada por el órgano jurisdiccional competente.

DEMANDA LABORAL

La demanda laboral se define, como un conjunto de decisiones que las personas jurídicas (empresas) deben tomar en relación con sus trabajadores, esto es, la contratación, las remuneraciones, los aguinaldos, los ascensos y las capacitaciones (Hamermesh, 1993: 3).

De este modo, la demanda laboral está sujeta, cuando menos, a tres medidas de elasticidad que explican su comportamiento frente a tres variables importantes que la determinan: su precio (elasticidad empleo - salario), el precio de otros factores (elasticidad cruzada) y el nivel de producción (elasticidad empleo - producto) (Izasa, J. y Meza, C., 2004)

Al mismo tiempo, la demanda laboral es el ejercicio decreciente que establece la tasa salarial y las horas de trabajo: a mayor sea la tasa salarial, se reduce el beneficio marginal de la empresa por enfrentar un mayor coste; y por ende, desearan contratar una menor cantidad de trabajo, empero, existe un nivel mínimo de trabajadores a contratar, denominando a esta estrategia el atesoramiento del trabajo de la empresa. En contraste, si la tasa salarial disminuye, las empresas desearán contratar más horas en el mercado laboral, nuevamente, dependiendo del tipo de estructura productiva que tiene la empresa.

SENTENCIA

La sentencia es, ante todo un acto del Juez, de ahí que pueda decirse que lleva su sello personal y su estilo, de ahí que Couture sostenía que las sentencias valdrán lo que valen los hombres que la dictan, posición que si bien la misma es un acto representativo del Estado, en la parte instrumental es factura del hombre, de su voluntad de una intensa operación de inteligencia, donde intervienen una serie de operaciones lógicas sobre las diferentes y variadas situaciones fácticas y jurídicas simples y no pocas veces complejas y confusas que resolver.

De otro modo, existen resoluciones diversas dictadas por el juez, dentro de las cuales se encuentra la sentencia. Así, por ejemplo, los decretos o proveídos de mero trámite que no impulsan ni ordenan el procedimiento, como la orden de expedir copias solicitadas; los autos que impulsan u ordenan el procedimiento, crean cargas, derechos u obligaciones procesales, como la admisión de la demanda, el emplazamiento, el obsequio de medidas precautorias o la admisión o desechamiento de pruebas; y las sentencias, que a su vez pueden ser interlocutorias, cuando atienden aspectos incidentales o accesorios vinculados con el procedimiento, o definitivas, que resuelven el fondo del asunto principal. En este último caso, la sentencia se identifica con la terminación, culminación o conclusión integral, normal y natural del proceso o litigio (en la inteligencia de que existen otros mecanismos que excepcionalmente culminan el mismo, como el desistimiento, la transacción o convenio judicial y la caducidad de la instancia, entre otros) (Nava, S., 2010)

Cabe destacar que, a través de la sentencia el juez se comunica con la sociedad. De ahí la reiteración de que los jueces se legitiman a partir de los argumentos y razones expresados en sus sentencias (Nava, S., 2010).

CASACIÓN

El recurso de casación es un derecho de impugnación concedido a la parte vencida para hacer que la Corte de Casación anule, no toda sentencia injusta, sino solamente aquella cuya injusticia en concreto se demuestre fundada en una errónea interpretación de la ley (Calamandrei, 1937).

La casación es un recurso limitado. Permite únicamente el control *in iure*. Esto significa que la situación de hecho fijada en la sentencia es tomada como ya establecida y sólo se investiga si el tribunal inferior ha incurrido en una lesión al Derecho material o formal. Así, la casación es, en contraposición a la apelación, que ha sido designada como una “segunda primera instancia”, un auténtico procedimiento en segunda instancia (Roxin, C., 2000).

El recurso de casación es considerado un medio de impugnación por el cual, por motivos de derecho específicamente previstos por la ley, una parte postula la revisión de los errores jurídicos atribuidos a la sentencia de mérito que la perjudica, reclamando la correcta aplicación de la ley sustantiva o la anulación de la sentencia, y una nueva edición, con o sin reenvío a nuevo juicio (Zabarburú, G., 2006)

DERECHOS LABORALES

Los derechos laborales o derechos de los trabajadores son un grupo de prerrogativas legales y humanas que tienen que ver con las relaciones laborales entre los trabajadores y los empleadores, normalmente regida bajo un marco de derecho laboral.

DEC.LEG.728

La ley de Productividad y competitividad laboral son normas que se deben de cumplir y las cuales protegen al trabajador en su relación de trabajo subordinado, pero que

al mínimo tiempo le permiten en cuanto miembro de un grupo, tener cierta influencia sobre la determinación de sus condiciones de vida en la empresa.

De hecho, algunos “*principios fundamentales*” bajo los que se engloba el decreto legislativo 728 son:

- Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo.
- Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad.
- Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales.
- Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

LEY PROCESAL LABORAL

Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa

EMPLEADOR

Se considera a la persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. Se distingue del jefe de empresa, que es una persona física que ejerce en su nombre sus prerrogativas. La determinación del empleador es a veces delicada, cuando una empresa se desarrolla en varias sociedades; se distingue entonces el empleador de derecho (cocontratante) y el empleador de hecho (beneficiario directo de la prestación de trabajo).

Asimismo, la definición de Empleador en el Diccionario Jurídico de María Laura Valletta es, básicamente, el siguiente: Individuo, sujeto o persona, física o jurídica, que da

ocupación o trabajo a una o varias Individuo, sujeto o personas, en forma de empleados u obreros, y abona por el trabajo realizado por éstos un salario o sueldo, existiendo relación de dependencia laboral.

Por otra parte, debe también señalarse que el empleador es el sujeto que dirige la actividad laboral del trabajador y la disciplina. En el desempeño de su actividad el empleador utiliza, dirige, organiza y supervisa la prestación laboral de la contraparte, a quien retribuye con el pago de una retribución

TRABAJADOR

El trabajador es aquel que puede prestar servicios dentro del ámbito de una organización bajo dirección de una persona física o jurídica, denominado empresario, en el caso de que sea con fines de lucro, o institucional o social si es sin fin de lucro. O en el caso de que el trabajador puede desempeñar sus funciones por cuenta propia, autónomo, de este modo no se mantiene una relación contractual sino una de intercambio mercantil.

COMPENSACIÓN

Es la devolución de una deuda pendiente con una persona natural y/o empresa. Puede ser a través de un abono monetario o de la entrega de un objeto o título financiero que tenga el mismo valor del crédito (Westreicher, 2021).

Tiene los siguientes objetivos (Recursos Humanos- Compensación., 2013):

- **Adquisición de personal calificado:** Las compensaciones deben ser suficientemente altas para atraer solicitantes. Ya que las compañías compiten hoy día una contra otra en el mercado laboral, los niveles de compensación deben corresponder a las condiciones de oferta y demanda en el mercado laboral.
- **Retener a los empleados actuales:** Cuando los niveles de compensación no son competitivos, la tasa de rotación aumenta.
- **Garantizar la igualdad:** La administración de sueldos y salarios postula como un objetivo esencial la igualdad interna y la externa.

- Alentar el desempeño adecuado: El buen desempeño, la experiencia, la lealtad, las nuevas responsabilidades, pueden alentarse y reforzarse mediante una política adecuada de compensaciones.
- Controlar los costos: Un programa racional de compensaciones contribuye a que la organización obtenga y retenga su fuerza laboral a costos adecuados.
- Cumplir con las disposiciones legales: Un programa adecuado de compensaciones tiene en cuenta estos factores y se asegura de cumplir las disposiciones legales vigentes.

Además, según Chiavenato, la compensación de los empleados está compuesta por factores financieros y no financieros. A su vez, existen dentro de los factores financieros dos tipos de compensación: directa e indirecta. Dentro de la compensación directa se encuentran el salario en sí que recibe el empleado, los premios por metas alcanzadas con éxito y las comisiones (por ventas, cobranzas, etc.) (Lic. Guzmán, 2021).

LA CASACIÓN LABORAL

Según Infanzón (2008), la casación laboral se considera como un “medio impugnatorio de carácter extraordinario” que examina cuestiones relacionadas con el derecho de las resoluciones impugnadas, dicho trabajo lo efectúa la Corte Suprema de la República, con el objetivo de controlar y administrar de manera adecuada la aplicación e interpretación de las normas jurídicas en materia sustancial y la no vulneración del debido proceso, en concordancia con la Constitución Política; teniendo como fin la uniformización de la jurisprudencia nacional. Asimismo, la casación busca evitar la arbitrariedad de los jueces, con el objetivo de brindar seguridad jurídica a las personas que buscan una tutela efectiva para hacer valer sus derechos.

Por su parte, para Víctor Závala, el recurso de casación es un “recurso extraordinario que tiene por objeto anular una sentencia judicial” que contiene una incorrecta aplicación de la ley o que ha sido dictada sin observar las formalidades de esta, y es la Corte Suprema de Justicia la entidad que expide dicha sentencia. En el ámbito

laboral se considera la Desnaturalización del contrato, que configura la desnaturalización del contrato para un servicio específico cuando no se ha consignado en forma expresa el objeto del contrato. Pues en el contrato de trabajo a plazo fijo se debe indicar expresamente la causa objetiva que sustente la contratación. Además, se debe indicar por qué se le está contratando bajo la modalidad elegida, caso contrario, el contrato no se considerará a plazo fijo, sino un contrato indefinido o permanente (El recurso de casación, 2021).

HIPOTESIS

El proceso judicial sobre la desnaturalización del contrato laboral expediente N°.02342-2018-0-1201- jr-la-01 del distrito judicial de Huánuco - Huánuco, 2021; evidenciara las siguientes características relevantes: cumplimiento de plazo, claridad de las resoluciones, congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, condiciones que garantizan el debido proceso y congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteada y los puntos controvertidos.

CAPÍTULO III

6. Metodología

6.1. Tipo de la investigación: La investigación es de tipo cuantitativo-cualitativo (Mixto)

Cuantitativa: Porque la investigación se inició con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; esta referido a los aspectos referidos externos del objeto de estudio y el marco teórico que oriento la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura. (Hernández, Fernández & baptista, 2010)

Este trabajo tiene un perfil cuantitativo porque, se inicio con un problema de investigación especifica se hizo una intensa revisión de la literatura, que facilito la formulación del problema los objetivos y la hipótesis de investigación; la operalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados

Cualitativo: La investigación es tipo cualitativa porque reúne los recursos completos de los sujetos para después realizar una interpretación, a través de entrevistas, conversaciones, registros, memorias, entre otros; con el propósito de indagar en su significado profundo. (Hernández, Fernández & baptista, 2010)

Este trabajo tiene un perfil cualitativo por que se evidencia la simultaneidad del análisis y de la recolección de datos, fueron necesarias realizar actividades para poder identificar los indicadores de la variable. Además, el objeto de estudio, la interacción de los sujetos procesales, etc.

El jurista e investigador Hernández Fernández y Baptista (2010) dio su opinión acerca de la investigación mixta, “Es cuando implica una recolección de datos, análisis y vinculación de los datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio para poder responder el planteamiento de problema”.

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

6.2. Nivel de la investigación: Descriptiva y Exploratorio

La investigación descriptiva se encarga de detallar las características del objeto de estudio; en otros términos, el objetivo del investigador consiste en describir el fenómeno; basada en la búsqueda de características específicas. Asimismo, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes se realiza de forma independiente y conjunta, para después someterlos al análisis.

La investigación exploratoria Porque la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios

respecto a las características del objeto de estudio y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

6.3. Diseño de la Investigación: No experimental -Transversal

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

Transversal porque a través de la recolección de datos no permite determinar la variable proveniente de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento a específica del desarrollo del tiempo (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

Por lo expuesto, el estudio será no experimental y transversal

6.4. Universo y muestra:

- El universo: Conformado por todos los procesos judiciales el proceso judicial sobre la desnaturalización del contrato laboral de los distritos judiciales
- La muestra: EXP.N°.002342-2018-0-1201-JR-LA-01, el proceso judicial sobre la desnaturalización del contrato laboral.

6.5. Definición y Operacionalización de variables:

Las variables en la investigación conforman una parte de vital importancia dentro de un proyecto. Las variables, son los conceptos que forman enunciados de un tipo particular denominado hipótesis.

CARACTERIZACIÓN SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO
LABORAL EXP. N°. 02342-2018-0-1201-JR-LA-01.

6.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

CONCEPTO

- La observación: Esta técnica consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, para así extraer información y registrarla para su posterior análisis.
- Guía de Observación: Es un instrumento de registro que evalúa desempeños y permite mirar las actividades desarrolladas de manera integral.

6.7. Plan de Análisis

La caracterización del presente expediente es abierta en vista que se cuenta con el Expediente Judicial N° EXP.N°.02342-2018-0-1201-JR-LA-01. que se ha dividido en tres fases:

Primera Fase: Postulatoria

La demanda por pago de Beneficios Sociales mediante fraude y desnaturalización de contrato por plazo fijo que desempeño en los establecimientos del Poder Judicial donde desempeño sus labores desde el año 1998.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

Solicitando que sea declarada improcedente en todos sus extremos la demanda de Reconocimiento del Vínculo Laboral y Permanencia en el Trabajo.

Segunda Fase: Probatoria

Realizada por la admisión de los Medios Probatorios siendo estos:

- Determinar si procede el proceso judicial sobre la desnaturalización del contrato laboral y permanencia en el trabajo.
- Determinar si procede la inclusión en las planillas de remuneraciones como trabajadora obrero comisionista, sujeto al régimen laboral de la actividad privada como contrato de trabajo a tiempo indeterminado, con todos los derechos inherentes a dicho régimen.
- Determinar si procede el pago de costos el proceso.

Tercera Fase: Decisoria

Declarado Infundada la demanda en todos sus extremos sobre el proceso judicial la desnaturalización del contrato laboral y Permanencia en el Trabajo.

MANDA que se ARCHIVE el presente proceso una vez consentida o ejecutoriada que sea la presente sentencia.

Cuarta Fase: Apelación de Sentencia

El recurrente apela la recurrida por haber sido afectado mi derecho a la legitima defensa, al Debido Proceso y por no haber valorado los Medios Probatorios obrantes en autos.

6.8. Matriz de consistencia:

(Carrasco, 2018) Afirma que es un instrumento valioso que consta de un cuadro formado por columnas y filas, permitiendo así consolidar los elementos clave de todo el proceso de investigación; asimismo, ayuda a evaluar el grado de coherencia y conexión lógica entre el título, el problema, la hipótesis, los objetivos, las variables, el diseño de investigación seleccionado, los instrumentos de investigación, así como la población y la muestra de estudio

ANEXO N°01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: CARACTERIZACIÓN DE EL PROCESO JUDICIAL SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO LABORAL EXP.N°02342-2018-0-1201-JR-LA-01

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	POBLACION	METODOLOGIA	INSTRUMENTOS
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u></p> <p>Cuál es la caracterización del proceso sobre la desnaturalización del contrato laboral EXP: 02342-2018-0-1201 - JR-LA-01 DEL DISTRITO JUDICIAL DE HUANUCO -PROVINCIA-HUANUCO DEL 2018</p>	<p>a. Objetivo General:</p> <p>¿Determinar las características del proceso judicial proceso sobre la desnaturalización del contrato laboral del Exp N°02342-2018-0- 1201-JR-LA-01”</p> <p><u>OBJETIVO ESPECIFICO</u> identificar el cumplimiento del debido proceso en el expediente N°.02342-2018-0-1201-JR-LA-01</p>	<p>“Caracterización del proceso sobre la desnaturalización del contrato laboral”</p>	<p><u>UNIVERSO</u> Está conformado por todos los procesos el proceso judicial sobre la desnaturalización del contrato laboral los distritos judiciales</p> <p><u>MUESTRA:</u> EXP.N°.002342-2018-0-1201-JR-LA-01, sobre la desnaturalización del contrato laboral.</p>	<p><u>LA INVESTIGACION</u></p> <p>En el presente trabajo de investigación observamos de manera justa que en la Municipalidad Distrital de Amarilis de la Provincia de Huánuco habían contratado como personal obrero comisionista a la trabajadora que llamaremos A, bajo el contrato verbal que se convirtió en un contrato verbal a tiempo indeterminado conforme al art 4 del D,S, N°003-97-TR la misma que presenta problemas de Desnaturalización del Contrato de Trabajo por haber infracción en la norma laboral por parte de las autoridades ediles.</p>	<p>GUIA DE OBSEVACION</p> <p>El expediente o gia de análisis documental</p>

	<p>identificar si el expediente N°.02342-2018-0-1201-JR-LA-01 se a cumplido con la tutela procesal efectiva</p>			<p><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u></p> <p>La investigación es mixta por que implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema</p> <p><u>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</u> Descriptivo y exploratorio</p> <p><u>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN</u> El enfoque de la investigación- cuantitativa- cualitativa (mixta)</p> <p><u>DISEÑO:</u> No experimental – Transversal</p> <p><u>TÉCNICAS:</u> Observación</p>	
--	---	--	--	---	--

7. Resultados

7.1. Resultados

Cuadro 1. Respecto del cumplimiento de plazos

Se emplazo al demandado dentro del plazo de 10 días para la contestación de la demanda.

Citan a las partes procesales pasado los 30 días hábiles siguientes a la fecha de la calificación de la demanda, no se cumplió

la emisión de la sentencia. Solo cumplió la parte accionante, éstos si cumplieron.

Cuadro 2. Respecto de la claridad de las resoluciones

La resolución número 3 de primera instancia y la resolución numero 10 se evidencia que los textos o contenidos de las resoluciones emitidas con claridad, no hay términos complejos que desentrañar su significado, con ello se puede entender

Cuadro 3. Respecto la pertinencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes

La pretensión de materia de juicio fue desnaturalización del contrato; y la inclusión en las planillas de remuneración como trabajadora obrero comisionista, sujeto a la actividad privada con contrato de trabajo a tiempo indeterminado con todos los derecho inherentes a dicho régimen, y pagos de costos; y como puntos controvertidos serian: prestación laboral, remuneración y subordinación, tomando en cuenta las pruebas ofrecidas en el proceso judicial y discutidas en la audiencia de actuación de los medios de pruebas, en este

mismo acto la actora se desiste de los medios probatorios ofrecidos en la demanda, siendo ellos, de las exhibiciones de los contratos de locación de servicios, los recibos por honorarios y cheques mensuales.

Cuadro 4. Respecto de la idoneidad de los hechos que sustentan la pretensión planteada en el proceso

En cuanto a los hechos de inicio, la calificación de la demanda actuó bien, donde se demuestra la concordancia o armonía entre la pretensión y la resolución que se pronuncia sobre ella. Dicho de otra manera, el juez, no pudo apreciar el principio de congruencia puesto que la pretensión con las pruebas no ha sido congruentes, dado a que el Juez desestima la demanda en todos sus extremos por no haber proporcionalidad en lo pedido y lo resuelto.

7.2. Análisis de los resultados

Conforme a los resultados se determinó que la caracterización del proceso sobre la desnaturalización caracterización sobre la desnaturalización del contrato laboral en el expediente EXP.Nº.002342-2018-0- 1201-JR-LA-01 en el distrito judicial de Huánuco. Se cumplió con los indicadores en conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio

1. El computo del plazo se cumple en parte para los sujetos procesales, dado que se encuentran inmerso en normas de tipo público, siendo de estricto cumplimiento, pero la excesiva carga procesal u otra causa fortuita que existe en los operadores jurídicos. Se dio el incumplimiento del proceso; violando el principio de celeridad y la de economía procesal, principios que se encuentran relacionado con el debido proceso, a ser juzgado en un plazo razonable, como conforme lo indica la ley.
2. La objetividad de la resolución jurídica pone fin al conflicto mediante una decisión debidamente motivada dentro del ordenamiento legal. Para que la decisión sea proporcional y razonable se debe meritarse los argumentos que sirven de base para justificar la decisión emitida por el Juzgador. Lo que significa, primero, analizar los hechos en materia de discusión para luego resolver la base jurídica del raciocinio que permita evaluar los hechos de acuerdo con la norma, y lo resuelto por el juzgado es de fácil entendimiento para las partes.
3. Conforme a los medios probatorios, el objetivo es lograr convencer al Juez acerca de lo que es justo para el caso concreto, a fin de que esta convicción se plasme en el acto final llamado sentencia. La certeza que debe obtenerse debe recaer sobre los hechos verdaderos, y todo ello se logra a través de la prueba; debiendo guardar relación con lo pedido, el hecho, lo cual se pretende acreditar el reconocimiento del vínculo laboral, permanencia en el trabajo y el pago del CTS.

4. Respecto a la calificación jurídica; conforme con los hechos materia del proceso determinan la responsabilidad del demandado, se concluyó que el accionar del emplazado se encuentra amparado en la Ley N°29497, concurriendo en la ley de productividad y competitividad 728.

7.3.Conclusiones:

De acuerdo con lo establecido a los establecido en los objetivos, la presente investigación revela las características del proceso, en términos de cumplimientos de plazos, claridad de las resoluciones, aplicación del debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y clasificación jurídica de los hechos, En consecuencia, basado en los resultados la conclusión es:

Se puedo revelar las características del proceso sobre la desnaturalización del contrato laboral en el expediente EXP.N°.002342-2018-0- 1201-JR-LA-01 en el distrito judicial de Huánuco, en el juzgado especializado de Huánuco identificando los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos, pero cumplió el juzgado especializado manifestando la carga procesal, las resoluciones (sentencias y autos) emitidas en el proceso evidencia la aplicación de la claridad. Asimismo, se aplico el debido proceso, también hubo pertinencia de los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas; la clasificación jurídica se amparó en la ley en la Ley N°29497, concurriendo en la ley de productividad y competitividad 728.

GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO	ASPECTOS BAJO OBSERVACION			
	CUMPLIMIENTO DE PLAZOS.	CLARIDAD EN LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVIDAD CIVIL	CONGRUENCIA DE LOS PUNTOS CONTROVERTIDOS CON LA POSICIÓN DE LAS PARTES.	CONDICIONES QUE GARANTIZAN EL DEBIDO PROCESO.
<p>Proceso laboral concluido sobre la desnaturalización del contrato laboral en el EXP N 02342-2018-0-1201-JR-LA-01 tramitado en el juzgado de trabajo de Huánuco</p>	<p>La demanda ha sido presentada el 21/12/2018 (fojas 121)</p> <p>RESOLUCION N° 01 08/01/2019 Se resuelve: admitir en vía de proceso ordinario la demanda, sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Permanencia en el Trabajo, dándose por ofrecido los medios probatorios</p> <p>CITASE a la audiencia de conciliación a realizarse el próximo 08 de abril del año 2019 en el Módulo Corporativo Laboral de Huánuco,</p> <p>SE EMPLAZA; a la parte demandada para que concurra a la audiencia de conciliación en la fecha y hora señalada, con el escrito de contestación de demanda y sus anexos completos,</p> <p>COMUNICAR a la parte demandada que, al apersonarse al proceso, señale de manera obligatoria su CASILLA ELECTRONICA</p>	<p>Las Para demostrar la claridad de la resolución, es necesario recurrir al Nuevo Código Procesal de Trabajo N° 29497 con la finalidad de interpretar y contrastar el contenido y suscripción de las resoluciones en mérito al Art. 13 que literal mente expresa “Para efectos de la notificación electrónica, las partes deben consignar en la demanda o en su contestación una dirección electrónica, bajo apercibimiento de declararse la inadmisibilidad de tales actos postulatorios. La notificación electrónica surte efectos desde el día siguiente que llega a la dirección electrónica.</p> <p>Las resoluciones contienen: 1. La indicación del lugar y fecha en que se expiden.</p> <p>La resolución que a continuación se indica:</p>	<p>Los puntos controvertidos representan o grafican el encuentro frontal de la posición de las partes en un proceso, para determinar que exista congruencia entre lo controvertido en el proceso que es materia de conflicto y lo resuelto en la sentencia por el Juez, se analiza el artículo siguiente del Código Procesal Civil con la finalidad de contrastar el proceso judicial el estudio</p> <p>Art. 468 Fijación de puntos controvertidos y saneamiento probatorio.</p> <p>Expedido el auto de saneamiento procesal, las partes dentro del tercero día de notificación propondrán al Juez por escrito los puntos controvertidos. Vencido el plazo con o sin las propuestas el Juez el Juez procederá a fijar los puntos controvertidos y la</p>	<p>Para abordar el debido proceso en el proceso judicial en estudio es necesario observar los mecanismos de solución de conflictos, de carácter hetero compositivo</p> <p>El proceso en estudio estuvo a cargo de un órgano del Estado, el cual emite un fallo que pone fin al conflicto y dicho fallo adquiere la calidad de cosa juzgada debido a que se deriva del imperio del propio Estado y de la fuerza de la ley. En este sentido, el debido proceso en su dimensión formal o procesal hace referencia a todas las formalidades y pautas que garantizan a las partes el adecuado ejercicio de sus derechos, Pues, dichas reglas o pautas están</p>

	conforme a lo establecido en el artículo 13° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 (fojas 128)	RESOLUCION RESOLUCION RESOLUCION RESOLUCION RESOLUCION RESOLUCION	N ^a N ^a N ^a N ^o N ^o N ^o	01, 02, 03, 04, 05, 06,	declaración de admisión o rechazo según sea el caso, de los medios probatorios ofrecidos.	previamente establecidas y permitirán que el acceso a un proceso o procedimiento, y su tramitación no sea formalmente irregular.
--	---	--	--	--	---	--

<p>NOTIFICACIÓN de la resolución 0108/01/19 Se le notificó a la demandante a la Dirección Electrónica N° 19331.</p> <p>NOTIFICACIÓN de la resolución 0108/01/19, se le notificado de manera personal en su domicilio ubicado en el Jr. Huallaga N° 300 Amarilis – Huánuco, en forma personal el día 11/01/2019</p> <p>CONTESTACIÓN DE DEMANDA La contestación de demanda se dio 08/04/2019 (fojas 151), mediante la audiencia de conciliación</p> <p>Para dilucidar el cumplimiento de los plazos para expedir resoluciones en primera instancia, se analiza e Art. N° 124 CPC que literalmente explicita. En primera instancia, los decretos se expiden a los dos días de presentado el escrito que los motiva y los autos dentro de cinco días hábiles computados desde la fecha en que el proceso se encuentra expedito para ser resuelto, salvo disposiciones distintas de este código.</p> <p>AUDIENCIA DE CONCILIACION 08/04/19 (fojas151) Se desarrolló con la presencia del demandante y demandado ambos con sus abogados defensores donde se resuelve por téngase por apersonado a la instancia, por señalado du domicilio procesal y casilla electrónica, y por absuelta la demanda y por ofrecidos los medios probatorios</p>	<p>RESOLUCION N° 07, RESOLUCION N° 08, RESOLUCION N° 09, RESOLUCION N° 10 Y RESOLUCION N° 11 cumplen con el primer requisito, es decir con el lugar y fecha que se expiden</p> <p>2. El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expide.</p> <p>RESOLUCION Nª 01, RESOLUCION Nª 02, RESOLUCION Nª 03, RESOLUCION N° 04, RESOLUCION N° 05, RESOLUCION N° 06, RESOLUCION N° 07, RESOLUCION N° 08, RESOLUCION N° 09, RESOLUCION N° 10 Y RESOLUCION N° 11. Las resoluciones indicadas, como se observa llevan un número correlativo, de esa manera cumple este requisito.</p> <p>3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho y los respectivos derechos con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto.</p>	<p>Al respecto analizado el expediente en estudio se confirma que ninguna de las partes propuso al Juez los puntos controvertidos por escrito, al respecto el Juzgado procedió</p>	<p>Además, dichas pautas o reglas no sólo son requisitos mínimos, sino que estos resultan exigibles por los justiciables para que el proceso se desarrolle y lleven a la autoridad que resuelve el conflicto a pronunciarse de manera justa, equitativa e imparcial.</p> <p>Asimismo, una aproximación a los elementos de un debido proceso en su dimensión formal o procesal</p> <p>Identificar el Debido Proceso Sustantivo traducido en exigencia de razonabilidad y de proporcionalidad.</p> <p>Por otro lado, en el proceso de la investigación hay la necesidad de demostrar la aplicación del principio del debido proceso adjetivo, derivado de la garantía constitucional de la defensa en juicio.</p> <p>Dentro del principio del debido proceso adjetivo el derecho a ser oído, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión fundada.</p> <p>Teniendo como referente Constitución Política del Perú Artículo 139° Son principios y derechos de la función</p>
--	---	--	---

	<p>Resolución N°0612/06/2019 (fojas197) Dan cuenta el rescrito ingreso por la Municipalidad Distrital de amarilis, dieron por apersonado a la instancia, dieron por variado su casilla electrónica y solicitan informe oral por el abogado defensor el día de la audiencia devista de la causa</p> <p>Resolución N°0719/07/2019 (fojas207) Dan cuenta el escrito ingresado por la Municipalidad Distrital de Amarilis Estese al acta de conformación de sala y vista de causa realizada en autos</p> <p>Resolución N°0813/08/2019 (fojas211) Llamaron como Juez Superior dirimente al Magistrado Cesar Orlando Gonzales Aguirre y señalaron fecha para la vista de la causa en Audiencia Pública para el día martes 20 de agosto del 2019 a horas 11.00 a.m.</p> <p>ResoluciónN°0921/08/2019(fojas215) Llamaron como Juez Superior dirimente al Magistrado Elmer Richard Nina Quispe Chávez y señalaron fecha para la vista de la causa en Audiencia Pública para el día jueves 05 de setiembre del 2019 a horas 4.30 p.m.</p> <p>SENTENCIA DE VISTA N° -2019 (fojas 220</p>	<p>RESOLUCION N° 07, RESOLUCION N° 08, RESOLUCION N° 09, RESOLUCION N° 10 Y RESOLUCION N° 11, las resoluciones precisadas expresan claramente las decisiones sobre los puntos controvertidos.</p> <p>5.El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso.</p> <p>En la RESOLUCION Nª 02 donde se indica TENGASE declaró la inadmisibilidad, por Absuelta la demanda y por Ofrecidos los medios probatorios, de esa manera se cumplió este requisito indispensable.</p> <p>6.La condena en costas y costos, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago y</p> <p>En cuanto a costas y costos en la sentencia expresa literalmente sin costos por ser infundada dicha demanda</p> <p>7.La suscripción del juez y el auxiliar jurisdiccional respectivo. Las resoluciones mencionadas están suscritas por el juez y el auxiliar jurisdiccional</p>		
--	--	---	--	--

	<p>Resolución N°10, once de setiembre del año dos mil diecinueve</p> <p>DECISIÓN: Resuelve confirmar la sentencia número cero cincuenta y cuatro del dos mil diecinueve</p> <p>Resolución N°1121/08/2019 (fojas240)</p> <p>Dado Cuenta con la razón, mandaron tener presente y conforme al debido proceso Dispusieron que las partes concurran el día viernes 27 de setiembre del 2019 a horas 3.00 p.m., para ser notificados con la resolución de vista emitida</p> <p>Para ver la coherencia del cumplimiento del plazo en segunda instancia nos remitimos al Art. N° 124 CPC. En segunda instancia, los plazos se sujetarán a lo dispuesto en este código</p>	<p>Las resoluciones que no cumplen con los requisitos antes señalados serán nulas, salvo los decretos que no requieren cumplir con lo establecido en los incisos 3, 4,5 y 6 y los autos del expresado en el inciso 6.</p> <p>La sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive.</p> <p>La SENTENCIA N°054-2019 cumple con la parte expositiva, considerativa y resolutive.</p> <p>En primera y segunda instancia, así como en la Corte Superior, los autos llevan media firma y las sentencias firma completa del juez o jueces, si es órgano colegiado.</p> <p>Cuando los órganos jurisdiccionales expidan autos, solo será necesario la conformidad y la firma de número de miembros que hagan mayor relativa.</p> <p>Los decretos son expedidos por los Auxiliares Jurisdiccionales respectivos y serán suscritos con su firma completa, salvo aquellos que se expidan por el juez dentro de las audiencias</p>		
--	---	--	--	--

8. Principios éticos

Los datos requieren ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio realizándose dentro de los lineamientos éticos básicos, objetivo, honesto, respetando los derechos de los demás, asumiendo compromisos éticos antes durante y después del proceso de investigación, para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad.

8.1. Referencias

Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																		
N°	Actividades	Unidad I								UNIDAD II								
		1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Elaboración del Informe final	X																
2	Presentación del primer borrador del informe final			X														
3	Mejora de la redacción del primer borrador del informe final				X													
4	Primer borrador de artículo científico					X												
5	mejora en la redacción del informe final y artículo científico						X											
6	Revisión y mejora del informe final							X										
7	Revisión y mejora del artículo científico								X									
8	Participan en la orientación pedagógica/asesoría personalizada a través de videoconferencia con recursos Zoom Meet, y otros (tiempo real), según el horario de clases								X									
9	Programación de la tercera tutoría grupal / calificación del informe final, artículo científico y ponencia por el docente tutor (DT)								X									
10	Calificación del informe final, ponencia, artículo científico y sustentación por el jurado de investigación									X								
11	Calificación y sustentación del informe final y artículo científico por el jurado de investigación										X							
12	Calificación y sustentación del informe final y artículo científico por el Jurado de Investigación											X						

ANEXO 02: PRESUPUESTOS

COSTOS DE MATERIAL	COSTOS
PAGO PARA OBTENER EL EXPEDIENTE	S/ 50
COPIA DEL EXPEDIENTE	S/ 25
IMPRESION DEL PROYECTO	S/ 3.6
ANILLADO	S/ 3
CD	S/ 2
	TOTAL: S/ 83,6

BIBLIOGRAFÍA

- Flores, K. (2018). Desnaturalización Del Contrato Locación De Servicios Desde El Principio De Primacía De La Realidad Municipalidad De Villa El Salvador 2016-2017.
- Cespedes, M. (2019). La Vulneración De Los Derechos Laborales En El Régimen Especial De Contratación Administrativa De Servicios – Cas En La Corte Superior De Lima Norte 2017. Z.
- Camargo, C. (2014). Desnaturalización Del Contrato Administrativo De Prestación De Servicios. A.
- Almada L., A. (2016). La Protección Al Trabajo Digno: Entre El Garantismo Y La Flexibilidad.
- Marx, Karl (2008) [publicación original 1867]. Pedro Scaron, ed. El Capital: El proceso de producción del capital (Pedro Scaron, trad.). Biblioteca del pensamiento socialista: Los clásicos 1 (28a edición). México: Siglo XXI Editores. ISBN 9789682302091. constitución política de 1993 (1993.a ed.). (1994). PERÚ.
- Código Civil de Francia. (2020, 26 junio). En Wikipedia, la enciclopedia libre. https://es.wikipedia.org/wiki/C%C3%B3digo_Civil_de_Francia
- El congreso de la república. (2019, agosto). La nueva ley procesal del trabajo (LEY No 29497). El PERUANO. https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_ley_29497.pdf
- Empleador. (2020, 1 julio). En Wikipedia, la enciclopedia libre. <https://es.wikipedia.org/wiki/Empleador>
- Trabajador. (2020, 4 julio). En Wikipedia, la enciclopedia libre. <https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador>
- Humanos, R. (2003, 7 septiembre). COMPENSACIONES LABORALES. Recursos Humanos.

<http://recursoshumanosperu.blogspot.com/2007/09/compensaciones-laborales.html>

Toyama, J., & Cuba, C. (1995, 31 noviembre). La casación laboral. La casación laboral.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/download/18469/18709/>

Jorge Toyama Miyagusuku, J. (2016, 13 junio). Beneficios sociales legales. Gaceta Laboral. <http://gacetalaboral.com/beneficios-sociales-legales/>

DECRETO LEGISLATIVO (N.o 728). (1991, noviembre). EL peruano. https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dl728.pdf

Humanos, R. (2003, 7 septiembre). COMPENSACIONES LABORALES. Recursos Humanos.

<http://recursoshumanosperu.blogspot.com/2007/09/compensaciones-laborales.html>

Rojas Medrano, W. D. (2017). RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR DEL SERENAZGO Y SUS IMPLICANCIAS EN EL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728.

II.-EL MERCADO DE TRABAJO: UNA ALTERNATIVA DE OPTIMIZACIÓN. (n.d.).

http://www.economia.unam.mx/cladhe/registro/ponencias/569_abstract.pdf

Meza, C. A., & Izasa, J. G. (2004). LA DEMANDA DE TRABAJO: TEORÍA y EVIDENCIA ·EMPÍRICA PARA EL CASO COLOMBIANO*. Revista de Equidad y Desarrollo, (2), 39–40.

Enciclopedia-juridica.com. (2020). Empleador. Enciclopedia-Juridica.com. <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/empleador/empleador.htm>

Empleador | Diccionario Jurídico y Social | Enciclopedia Online. (2021). Leyderecho.org. <https://diccionario.leyderecho.org/empleador>

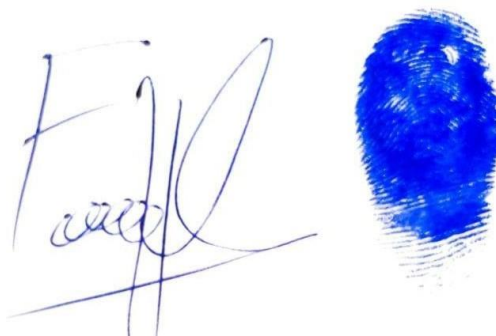
- Cárdenas, R. (2016). EL EMPLEADOR. Academia.edu.
https://www.academia.edu/24751393/EL_EMPLEADOR
- Trabajador - Concepto, acepciones y derechos del trabajador. (2020, May 30).
 Concepto. <https://concepto.de/trabajador/>
- Westreicher, G. (2021). Compensación - Definición, qué es y concepto |
 Economipedia. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/compensacion.html>
- Lic. Guzmán. (2021, June 9). REMUNERACIONES - MARCO TEORICO POR
 MARTA C. GOMEZ. Blogspot.com.
<http://rrhlaroja.blogspot.com/2010/11/marco-teorico-compensaciones-aporte-de.html>
- El recurso de casación. (2021). Elperuano.pe. <https://elperuano.pe/noticia/85688-el-recurso-de-casacion>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (2010). Metodología De La
 Investigación. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Carrasco, D. S. (2018). Metodología de la investigación científica. Pautas
 metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. segunda
 edición .
- chang, S. C. (s.f.). Debido proceso en la justicia peruana. lp.
- Infanzón, J. P. (2008). La casación laboral, análisis jurisprudencial y propuestas
 modificatorias. Lima – Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
 SAN MARCOS.
- Porto, J. P. (2021). Debido proceso en la justicia peruana. lima: pasion por el
 derecho.

Declaración de compromiso ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado: CARACTERIZACIÓN LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO LABORAL - EXPEDIENTE N°02342-2018-0-1201- JR-LA-01 DEL DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO - HUÁNUCO, 2021, se accedió a información personalizada que comprende el proceso judicial en estudio, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: Declaración de compromiso ético, el autor declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc., para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

Asimismo, declara conocer el contenido 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. Finalmente, el trabajo se elabora bajo los principios de la buena fe, y veracidad.

Lima, mayo de
2021



Favio Alceo Flores Damazo

DNI N°77329051

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	revistas.ucr.ac.cr Fuente de Internet	9%
2	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	7%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 4%