



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE  
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES, EN EL  
EXPEDIENTE N° 02380-2018-0-0903-JE-LA-02; DEL DISTRITO  
JUDICIAL LIMA NORTE-LIMA. 2021**

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

**AUTOR**

**GONZALES LUNA, ELMER JOEL**

**ORCID: 0000-0001-5995-0631**

**ASESOR**

**Mgr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO**

**ORCID : 0000-0001-8079-3167**

**LIMA – PERÚ  
2021**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Gonzales Luna, Elmer Joel

ORCID: 0000-0001-5995-0631

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

### **ASESOR**

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto

ORCID: 0000-0001-8079-3167

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

### **JURADOS**

Mgtr. Huanes Tovar, Juan de Dios

ORCID: 0000-0003-0440-0426

Mgtr. Centeno Caffo, Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Mgtr. Gutierrez Cruz, Milagritos Elizabeth

ORCID: 0000-0002-7759-3209

## **FIRMA DEL JURADO Y ASESOR**

---

Mgtr. Huanes Tovar, Juan de Dios  
Presidente

---

Mgtr. Centeno Caffo, Manuel Raymundo  
Miembro

---

Mgtr. Gutiérrez Cruz, Milagritos Elizabeth  
Miembro

---

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto  
Asesor

## **DEDICATORIA**

A Dios y mi familia como mi abuelo y mis padres y hermanos.

A quienes les satisface que me forme como un buen profesional en Derecho, siempre están pendientes de lo que me agrada hacer por la vida y mucho más como profesional.

La agradable razón por lo que agradezco a mi familia es el a verme formado con unos principios de creer en Dios sobre todas las cosas, sin Dios no aia el hombre cosas impresionantes, es el hecho porque nacer en una familia bien estructurada es un sentimiento único ver que cada mañana que se levantaban mis padres reunían a todos sus hijos y oraba a Dios y pedía lo mejor para su familia y para toda la humanidad que más necesita.

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios:**

Es el único ser aparte de mi familia a quien puedo agradecer infinitamente por todo lo bueno que hice hasta hoy para mi familia y la sociedad.

### **A mis padres y hermanos:**

Por su apoyo absoluta emocional y económico que me brindaron cuando me realizaba como estudiante para lograr el objetivo.

### **Uladech:**

A esta importante institución que da oportunidad para los que aman lo que hacen y les gusta hacer y perseveran hasta lograr el objetivo que es ser profesionales.

## RESUMEN

La investigación, tuvo como problema- cuáles son las Característica del Proceso Judicial sobre Incumplimiento de Normas Laborales en el expediente N° 02380-2018-0-0903-JE-LA-02; Distrito Judicial de Lima; cumplen con los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes, el objetivo general fue determinar las características del proceso preestablecido, el estudio abordado en este informe es de tipo cualitativo; de nivel exploratorio descriptivo; diseño no experimental, retrospectivo y transversal, la fuente de recolección de datos fue un expediente judicial de un proceso concluido, establecido según el muestreo no probabilístico de la técnica por conveniencia, el objeto de estudio son las sentencias de primera y segunda instancia , la variable de estudio es la calidad de las sentencias, la recolección de datos se realizó de un expediente seleccionado mediante el muestreo de conveniencia, se utilizó las técnicas de la observación y análisis, los resultados mostraron que los plazos del proceso no se cumplieron con forme a la norma en diferentes actos procesales; existió un claridad absoluta en las resoluciones; todos los medios probatorios de la parte demandante si tuvieron pertinencia con respecto a la pretensión; los medios probatorios fueron determinante para emitir las sentencias tanto de primera y segunda instancia.

**Palabra clave:** Caracterización del Proceso, Desnaturalización De Los Contratos, Incumplimiento de Normas Laborales.

## ABSTRACT

The investigation had as a problem- what are the Characteristics of the Judicial Process on Non-compliance with Labor Standards in file No. 02380-2018-0-0903-JE-LA-02; Judicial District of Lima; they comply with the pertinent doctrinal, normative and jurisprudential parameters, the general objective was to determine the characteristics of the pre-established process, the study addressed in this report is qualitative; descriptive exploratory level; non-experimental, retrospective and cross-sectional design, the data collection source was a judicial file of a concluded process, established according to the non-probabilistic sampling of the convenience technique, the object of study is the first and second instance sentences, the variable study is the quality of the sentences, data collection was made from a selected file through convenience sampling, observation and analysis techniques were used, the results showed that the process deadlines were not met according to the norm in different procedural acts; there was absolute clarity in the resolutions; all the evidence of the plaintiff if they had relevance with respect to the claim; the evidence was decisive for issuing the judgments of both first and second instance.

**Key word:** characterization of the process, denaturing of contracts, non-compliance with labor standards.

## CONTENIDO

Equipo de trabajo .....	II
Firma del jurado y asesor .....	III
Dedicatoria .....	IV
Agradecimiento .....	V
Resumen.....	VI
Abstract .....	VII
Contenido .....	VIII
Indice de cuadros de resultados .....	XI
I. INTRODUCCIÓN .....	1
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	1
1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	5
1.3 OBJETO DE INVESTIGACIÓN. ....	5
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	8
2.1 ANTECEDENTES.....	8
2.1.1 Antecedentes Internacionales .....	8
2.1.2 Antecedentes Nacionales .....	10
2.2 BASES TEÓRICAS DE TIPO PROCESAL.....	13
2.2.1 El derecho laboral .....	13
2.2.2 El Proceso Ordinario Laboral.....	17
2.2.3 La pretensión. ....	20
2.3 EL DERECHO DE TRABAJO.....	21
2.3.1 Concepto.....	21
2.3.2 Características.....	22
2.4 LA PRUEBA.....	24



2.4.1 concepto. ....	24
2.4.2 Sistema de valoración de los medios probatorios. ....	24
2.5 EL DEBIDO PROCESO. ....	25
2.5.1 concepto. ....	26
2.5.2 Elementos. ....	26
2.6 LAS RESOLUCIONES. ....	27
2.6.1 Concepto. ....	27
2.7 BASES TEÓRICAS DE TIPO SUSTANTIVO. ....	28
2.7.1 Incumplimiento De Las Normas Laborales. ....	28
2.7.2 Regulación Reconocimiento del vínculo laboral. ....	29
2.7.3 Obligación de la inscripción al trabajador en el libro de planillas. ....	29
2.7.4 Costas y costos. ....	30
2.8 MARCO CONCEPTUAL. ....	31
III. HIPÓTESIS .....	32
IV. METODOLOGÍA .....	33
4.1 TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN. ....	33
4.1.1 La investigación es de tipo cualitativo. ....	33
4.1.2 Nivel De Investigación Es Exploratorio Y Descriptivo. ....	34
4.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN. ....	35
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA. ....	36
4.4 SELECCIÓN DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS. ....	36
4.5 DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES. ....	37
4.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS. ....	39
4.7 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN Y, PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS. ....	40
4.7.1 La primera etapa. ....	40
4.7.2 Segunda etapa. ....	41
4.7.3 La tercera etapa. ....	41
4.8 MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA. ....	42
Cuadro 2. Matriz de consistencia. ....	44

4.9 PRINCIPIOS ÉTICOS. ....	45
V. RESULTADOS .....	46
5.1 RESULTADOS.....	46
5.1.1 Respecto al cumplimiento de plazos.....	46
5.1.2 Respecto a la claridad de las resoluciones. ....	48
5.1.3 Respecto a la pertinencia de los medios probatorio. ....	49
5.1.4 Respecto a la determinación de los medios probatorios fueron los idóneos para sustentar el proceso de estudio. ....	50
5.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	50
VI. CONCLUSIONES. ....	55
VII. RECOMENDACIONES .....	57
BIBLIOGRAFÍA .....	58
ANEXOS .....	61

## ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

Tabla 1,.....	46
Tabla 2,.....	48
Tabla 3,.....	49
Tabla 4.....	50

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Realidad Problemática.

La presente investigación, estuvo delimitada o a la caracterización del proceso judicial sobre el incumplimiento de normas laborales, en el expediente; N° 02380-2018-0-0903-JE-LA-02; tramitado ante el SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO-RUFINO MACEDO-LIMA NORTE- LIMA; 2021, como problema principal se planteó ¿cuáles son las características del proceso judicial sobre incumplimiento de normas laborales, en el expediente N° 02380-2018-0-0090-JE-LA-02; Segundo Juzgado De Trabajo Transitorio, Sede Lima Norte, Distrito Judicial De Lima- Lima, 2021?; la relación laboral a nivel internacional y nacional, a través de la historia fue cambiando, sin duda se tornó un tema complejo, por el cual también los proceso judiciales en materia laboral ha ido cambiando, según se ha ido adquiriendo mejores derechos el trabajador.

Teniendo como objetivo general; verificar la característica del proceso judicial en estudio, los objetivos específicos fueron identificar los sujetos procesales y el cumplimiento de plazos; establecidos en proceso con forme a ley, como también la claridad de las resoluciones emitidas, y la pertinencia de los medios probatorios como la determinación que estos aspectos fueron durante el proceso.

La justificación de este informe final de investigación; parte de la importancia que aportara al desarrollo de otras investigaciones; partiendo de la problemática planteada en la búsqueda de información tanto normativo como teórica relacionada con la pretensión, sobre incumplimientos de normas laborales y otros, teniendo en cuenta, para el autor de

la investigación y para las personas involucradas en la misma, más tarde aplicaran los conocimientos encontrados, en el desarrollo de su profesión, en tal sentido los efectos de la investigación serán implicados en la realidad social, mostrando las falencias que existe en la justicia laboral sobre en todo en nuestro país.

Así mismo la metodología empleada fue de tipo cualitativa, por ser el objeto de estudio el proceso judicial por ser un producto del accionar humano, fue de un nivel exploratorio descriptivo; diseño de investigación no experimental retrospectivo transversal, tuvo como población los procesos judiciales concluidos en el Perú, y como muestra el distrito judicial de lima norte, la unidad de análisis fue el expediente judicial n° 02380-2018-0-0903-Je-La-02.

Se encontraron los siguientes resultados, con respecto al cumplimiento de plazos de los sujetos procesales, sobre todo de los encargados de la administración de justicia no cumplieron los plazos establecidos con forme a la ley; las resoluciones emitidas fueron claras entendibles, no presentaron lenguaje complejo no se requirió de una interpretación especial para su entendimiento; los medios probatorios los que presento la parte demandante, pertenecieron a la pretensión planteada en la demanda; los medios probatorios fueron determinantes en el proceso judicial de estudio.

En nuestra legislación toma puntos esenciales para proteger a los trabajadores del incumplimiento de las normas laborales, la cual al no respetarse podría haber sanciones a las personas jurídicas o naturales los que hayan vulnerado los derechos de los trabajadores o las normas laborales.

### Ámbito Internacional:

Así mismo en Colombia el ministerio de trabajo en sus diferentes instituciones y por conducto de los inspectores del trabajo, ejercita vigilancia y control de las normas laborales es el ministerio de trabajo no solo se encarga del cumplimiento y también tiene dentro de sus funciones del estado asesoría, una de las atribuciones es que tiene la facultad de presentar proyectos de ley para mejorar la legislación laboral ,de tal modo para suplir vacíos ,y entre otras funciones tiene como una función conciliadora, los inspectores del trabajo están facultados para trabajar como conciliadores en asuntos del derecho del trabajo (...) según Tadeo, J. (2019)

Los autores (Montalvo Romero & Martínez Harlow, 2020) en artículo ofrece un breve recorrido por el escenario internacional que motivo la reforma laboral en nuestro país y que concluyo el 1 de Mayo del 2019. De manera específica se hace referencia al capítulo laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá y los cambios sustanciales en nuestra legislación. Con las reformas realizadas, se espera una verdadera democracia sindical y la operatividad eficiente del nuevo sistema de justicia laboral, respeto autentico a los Derechos Humanos Laborales y una nueva relación de trabajo sin elementos discriminatorios, con equidad de género y sin violencia. Todo esto deberá conducir a un pacto social más incluyente y beneficioso para la clase trabajadora.

En Latinoamérica y en el mundo siempre existe cambios en la justicia, en este caso la forma de administrar Justicia Laboral ya se instaló en Chile. Las regiones de Atacama y Magallanes son las iniciadoras de la reforma procesal laboral, la que progresivamente

seguirá implementándose a nivel de todo el territorio chileno, para concluir el 30 de octubre de 2009. Este nuevo sistema garantiza procedimientos más eficientes y rápidos, que van en este procedimiento ordinario inicio con una demanda, luego pasando por la audiencia preparatoria y la audiencia de juicio oral hasta la sentencia, lo que debería resolverse en un plazo aproximado de 30 a 45 días (Gobierno de Chile, 2008)

Ámbito nacional:

En de esta forma el auto (Zavala, 2018) da su opinión y crítica la problemática laboral del trabajador al servicio del Estado peruano sujeto al régimen del denominado Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y tiene como objetivo determinar que, en materia laboral, desde nuestra perspectiva el Estado aplica la norma del derecho haciéndola prevalecer sobre el principio jurídico, causándole perjuicio del trabajador, ciertamente afectando los principios y derechos laborales existentes en dicha relación laboral, teniendo como propósito verificar que el Estado no reconoce al trabajador sujeto a dicho régimen laboral, el derecho al tiempo de servicios adquirido ni la protección contra el vínculo laboral, entre otros derechos. El autor concluye en que, a partir de la indebida prevalencia de la regla de derecho sobre el principio jurídico, en el Contrato Administrativo de Servicios es inconstitucional por afectar principios y derechos laborales, en su opinión el autor plantea la modificación de la norma con respecto al régimen CAS, para que se reconozcan todos los derechos laborales al trabajador estatal.

Para (Toledo, 2016) La controversia laboral se caracteriza por la presencia de valor “trabajo”. Es decir, en ella se ventilan cuestiones que están más allá de lo méritos

patrimonial, pues está presente el valor “trabajo reconocido constitucionalmente como deber y derecho fundamental de la persona, basado en el bienestar social, medio de realización de la persona y objeto de atención primordial del estado.

#### Ámbito Local:

El Distrito Judicial de Lima Norte alberga a una población estimada en más de dos millones 100 mil habitantes, distribuidos en los distritos metropolitanos de Comas, Independencia, Los Olivos, San Martín de Porres, Ancón, Santa Rosa, Puente Piedra y Carabaylo, además de la provincia de Canta. Sin embargo debido a la carga procesal que existe en los juzgados laborales de Lima Norte, la mayoría de los procesos pasan el tiempo estimado que debe terminar esto es por falta de cumplimiento de los plazos como estima las normas laborales.

#### **1.2 Enunciado del problema.**

¿cuáles son las características del proceso judicial sobre incumplimiento de normas laborales, en el expediente N° 02380-2018-0-0090-JE-LA-02; Segundo Juzgado De Trabajo Transitorio, Sede Lima Norte, Distrito Judicial De Lima- Lima, 2021?

#### **1.3 Objeto de investigación.**

Objetivo general:

Verificar las características del proceso judicial sobre incumplimiento de normas laborales, en el expediente N° 02380-2018-0-0090-JE-LA-02; Segundo Juzgado De Trabajo Transitorio, Sede Lima Norte, Distrito Judicial De Lima- Lima, 2021.



Objetivos específicos:

1. Identificar si los sujetos procesales y si cumplieron todos los plazos establecidos en el proceso laboral, sobre incumplimiento de normas laborales y disposiciones, en el expediente N° 02380-2018-0-0090-JE-LA-02; Segundo Juzgado De Trabajo Transitorio, Sede Lima Norte, Distrito Judicial De Lima 202.
2. Identificar todas las resoluciones emitidas durante el proceso que den evidencia de la claridad del proceso laboral, sobre incumplimiento de normas laborales y disposiciones, en el expediente N° 02380-2018-0-0090-JE-LA-02; Segundo Juzgado De Trabajo Transitorio, Sede Lima Norte, Distrito Judicial De Lima 2021.
3. Identificar la pertinencia de los medios probatorios, junto a las pretensiones realizadas en el proceso laboral, sobre incumplimiento de normas laborales y disposiciones, en el expediente N° 02380-2018-0-0090-JE-LA-02; Segundo Juzgado De Trabajo Transitorio, Sede Lima Norte, Distrito Judicial De Lima 2021.
4. Identificar si la determinación de los medios probatorios fueron los idóneos para sustentar el proceso laboral, sobre incumplimiento de normas laborales y disposiciones, en el expediente N° 02380-2018-0-0090-JE-LA-02; Segundo Juzgado De Trabajo Transitorio, Sede Lima Norte, Distrito Judicial De Lima 2021.

#### **1.4 Justificación De La Investigación.**

El informe final de investigación se justifica, sobre la administración de justicia en el Perú a contribuir en la solución de problemáticas en el proceso laboral; que a lo largo del tiempo ha sufrido grandes transformaciones esto se debe con una finalidad de satisfacer las necesidades de los trabajadores, y llegar a lograr la precisión de la justicia, para desarrollar un proceso laboral eficiente, implementado presupuesto especial para nuevos Juzgados Laborales, tomando en cuenta que en muchos países funciona mejor la justicia laboral, en el Perú una gran parte de la población que está inmersa en un proceso laboral, desaprueban la justicia laboral, sobre todo la lentitud que existe en el proceso.

De tal manera el informe final de esta investigación, se justifica en la gran importancia que aportara al desarrollo de otras investigaciones; partiendo de la problemática planteada en la búsqueda de información tanto normativo como teórica relacionada con la pretensión de la demandante, sobre incumplimientos de normas laborales y otros, teniendo en cuenta el criterio de los Magistrados que emitieron las sentencias tanto de primera y segunda instancia, así mismo implica un aporte importante tanto como para el autor de la investigación y para las personas involucradas en dicha investigación, el autor más tarde aplicara en el desarrollo de su profesión, en tal sentido los efectos de la investigación serán implicados en la realidad social, mostrando las falencias que existe en la justicia laboral.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1 Antecedentes.

#### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

En Ecuador Uquillas, L.(2020) en su investigación titulada, *“EFECTOS JURÍDICOS DEL ABANDONO EN LOS JUICIOS LABORALES Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”*, resume lo siguiente. La lucha de los trabajadores por hacer prevalecer y respetar sus derechos, siempre es una lucha universal, que inicia por la necesidad de contrarrestar y evitar los abusos y explotación a la clase obrera por parte de los empleadores; existió muchas luchas para dar paso a un nuevo horizonte y ha servido para lograr grandes congruistas laborales, obligando a crear nuevas normas que establezcan claramente los derechos de los trabajadores, las obligaciones y prohibiciones de los obreros y de sus empleadores; siempre existió la resistencia y la violación a estas normas, en porcentajes importantes se evidencia con mayor frecuencia en los patrones o empleadores, lo que causa que se origine los juicios laborales que trae consigo varias consecuencias, especialmente económicas y sociales. En tal sentido, la presente investigación, narra sobre los *“EFECTOS JURÍDICOS DEL ABANDONO EN LOS JUICIOS LABORALES Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”*, la expectativa fue describir los derechos de los trabajadores que se violan con el abandono y por ende el efectos jurídicos; teniendo como resultados de la investigación indicando que los artículos 247 y 249 del Código Orgánico General de Procesos, COGEP, antes de haberse publicado la Ley Orgánica Reformatoria al COGEP, de 26 de junio de 2019, vulneraba dicha norma, el derecho constitucional de acceso a la justicia, derechos

económicos y patrimoniales, el derecho a la indemnización, a la tutela al derecho al trabajo y al principio de irrenunciabilidad.

En España el autor Torrente, I. (2019) en su trabajo de investigación titulado *“ANÁLISIS DEL PROCESO DE DESPIDO COLECTIVO TRAS LA REFORMA ACOMETIDA POR EL REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL”*, el mercado laboral español se ha visto bajo la necesidad de adaptarse a los cambios de carácter económico y social, acontecidos a lo largo de los años. Para ello, se han acometido una serie de reformas laborales, cuyo principal objetivo no era sólo esta adaptación, sino la evolución y desarrollo de las circunstancias en las que se han ido encontrando las empresas y sus trabajadores. Una vez visto el progreso que el sistema español ha llevado a cabo desde el año 1984, se presenta el 2012 con una reforma que modificó la última, efectuada en 2010. Así pues, el 10 de febrero de 2012, se aprueba por el Consejo de Ministros el Real Decreto-ley 3/2012, que daba comienzo a nueva legislación en materia de lo laboral. Prestando una especial atención a esta nueva regulación, centramos la atención en un aspecto más concreto: los despidos colectivos y las transformaciones normativas y novedades que esta última reforma laboral ha supuesto para ellos, quedando estas comprendidas y reguladas en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

En Chile Abarca, G. (2020) en su memoria para optar el grado académico de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, titulada, *“LA NULIDAD DEL DESPIDO EN EL RECONOCIMIENTO JUDICIAL DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO CONTRATADOS A HONORARIOS”* el presente

trabajo se desarrollará por medio de una investigación jurídica, práctica y jurisprudencial respecto a la aplicación de la nulidad del despido por el no pago de cotizaciones previsionales contemplada en la ley N° 19.631, en el reconocimiento judicial de la relación laboral de los trabajadores del Estado bajo el régimen de honorarios. Hasta el año 2018, el reconocimiento judicial de la relación laboral constituía una manifestación de uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo, la primacía de la realidad. En tal sentido, la jurisprudencia había comprendido que, verificado los elementos de la relación laboral, procede declararla y reconocer, aun cuando sean trabajadores de la Administración contratados bajo el régimen de honorarios. De tal modo que la jurisprudencia actual rechaza la aplicación de la nulidad del despido en el reconocimiento de la relación laboral, y también otras consideraciones, a la presunción de legalidad de los actos administrativos; la desigualdad que existe entre la Administración y un empleador privado en el ejercicio de la convalidación del despido; y la aplicación de nulidad del despido en la situación que el empleador actúa como agente retenedor, entre otras razones. El propósito de la investigación es analizar los argumentos en favor y en contra de la aplicación de la nulidad del despido en el caso comentado, que nos ha entregado tanto la jurisprudencia como la doctrina.

#### 2.1.2 Antecedentes Nacionales.

En el Perú el autor Cavalcanti, y. (2019) en su tesis con el título “*CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES, EN EL EXPEDIENTE N°00082-2016-0-0501-JR-LA-01. DEL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO, HUAMANGA – 2019*” resume:

La investigación tuvo como objetivo, determinar la situación jurídica de los obreros en relación a los derechos laborales en vista que no se encuentran contratados en el régimen de la actividad privada que es donde corresponde un obrero conforme al Art.37 de la ley 27972- ley Orgánica de Municipalidades. Se ha obtenido —Determinar la calidad de sentencia, sobre incumplimiento de disposiciones y normas Laborales en el expediente N° 00082-16-0-0501-JR-LA-01 del Distrito Judicial De Ayacucho-Huamanga. Como asunto específico: —Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera y segunda instancia, acentuando la parte introductoria y la postura de las partes|. —Definir la calidad de sentencia de primera y segunda instancia en su parte valorativa enfatizando la motivación de los hechos, la parte dinámica aplicando el principio de reciprocidad y la descripción de la resolución, se espera que este trabajo de investigación ayude a mejorar la calidad de sentencia y se cumplan con los parámetros establecidos por ley y para una mejora de la administración de justicia por parte de los magistrados .finalmente en la parte metodológica de nuestra investigación es de nivel básico, explicativa descriptiva, el enfoque cualitativo, diseño de investigación, no experimental transversal y retrospectivo.

En la región Tumbes para Oviedo, f.( 2019), en su trabajo de investigación para optar el grado académico de bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, que tiene como título, “CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA, EN EL EXPEDIENTE N° 00099-2011-0-2601-JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES – TUMBES. 2019, la investigación tuvo como objetivo general, determinar las características del Proceso Contencioso Administrativo en el expediente N° 00099-2011-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial del Tumbes. Es de

tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, 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.

En Lima Cruzado, A. (2018) en su trabajo académico para optar el título de segunda especialidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con título “LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL EN EL PERÚ COMO UNA CONSECUENCIA DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL” el presente trabajo se ciñe en un análisis crítico de las formas de contratación laboral que en la actualidad se suscitan en las relaciones de trabajo, como consecuencia del proceso de flexibilización laboral, a efecto de evaluar su incidencia o impacto en el ejercicio de la libertad sindical, esto a raíz de la situación precaria en la que muchos trabajadores se encuentran en el actual mundo globalizado en que vivimos, el mismo que ha dado paso no sólo al incremento de contratos modales, sino también a contratos a tiempo parcial, así como la contratación de trabajadores en el desarrollo de una descentralización productiva, en donde las empresas principales buscan mejorar su productividad y competitividad en el mercado laboral, lo cual conlleva a que el derecho de libertad sindical se encuentre inactivo, en tanto las formas de contratación laboral no permite su ejercicio efectivo. En esa línea, la investigación permitirá concluir por un lado

que el proceso de flexibilización que hubo en el Perú, teniendo una incidencia directa sobre la contratación de trabajadores, a lo largo de los años, ha producido un impacto negativo en el ejercicio de la libertad sindical; sin embargo, por otro lado, se propone a este derecho laboral colectivo como el instrumento idóneo para efectivizar el ejercicio de los derechos fundamentales laborales y la obtención del trabajo decente en tiempos de flexibilización laboral, a fin de erradicar la precarización de los trabajadores por el uso indiscriminado de las formas actuales de contratación en el Perú por parte de los empleadores, y de esta manera garantizar su protección, así como la obtención del trabajo decente, lo que apunta a que todo trabajador goce en una relación laboral.

## **2.2 Bases teóricas de tipo procesal.**

### 2.2.1 El derecho laboral.

Concepto:

Para el autor Reyes, L.(2012). Es un derecho protector de la clase trabajadora, así mismo busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. En tal sentido el Derecho Laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador (pp. 13-14).

Los principios en el nuevo proceso laboral:

***El principio de oralidad.*** Este es reconocido por diversos tratados internacionales, respetando la garantía de la audiencia que busca beneficiar a la parte más débil; así



lo establece la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 10), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 14), y la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (artículo 26). El nuevo proceso laboral se caracteriza por ser oral. Los actuados procesales en este proceso son necesariamente orales, teniendo como excepción de la demanda y la contestación que deben realizarse por escrito, por lo tanto la controversia debe resolverse en la audiencia que el juez fije, ya ésta sea de juzgamiento o de audiencia única, dependiendo si se trata de proceso ordinario o proceso abreviado (Ayvar C. , S.A).

***El principio de inmediación.*** También menciona (Ayvar C. , S.A), a través de este principio se pretende la vinculación de las partes, el juez y las pruebas durante el proceso, a efecto de averiguar la verdad de los hechos. Tenemos en inmediación la participación directa del juez ya que puede tener en cuenta las reacciones de las partes y declarante para tener una mejor perspectiva de la veracidad de sus declaraciones. Tiene por finalidad que el juez que reciba las pruebas, haga su apreciación en definitiva a través de un fallo (pues se dicta en la misma audiencia de juzgamiento o única según el tipo de proceso ordinario o abreviado). Siempre el juez debe estar presente en las audiencias realizadas, de lo contrario éstas no pueden realizarse. Taxativamente establece la nueva ley procesal de trabajo exige que la actuación o audiencias y medios probatorios se realicen ante el juez, ya que él es el encargado de dirigir e impulsar el proceso laboral (artículo 21).

***El principio de concentración.*** Mediante este principio también recogido en el Título Preliminar del Código Procesal Civil, se persigue que los procesos laborales

se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efecto que el juez adquiera una visión en conjunto del conflicto de las partes. Se pretende agrupar todos los actos procesales en una única audiencia o, al menos, en el menor número de audiencias necesarias y próximas en el tiempo. El artículo 44 de la Ley en comento señala que, en el proceso ordinario, la audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia; y el artículo 49 señala que en el proceso abreviado concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las que se realizan una seguida de la otra (Ayvar C. , S.A).

***Principio de celeridad procesal.*** Se busca la rapidez del proceso laboral, por lo que éste debe estar estructurado en plazos breves, pero también sobre la eliminación de trabas a la tutela jurisdiccional efectiva; asimismo se halla representado por la improrrogabilidad de los plazos, garantizándose así una justicia expeditiva, sin dilaciones indebidas. Por ende, este principio se aclara la sustanciación del procedimiento, sin que ello menoscabe el derecho a la defensa y el debido proceso (Ayvar C. , S.A)

***El principio de economía procesal.*** Por su parte (Arevalo, 2018), sobre el principio de economía procesal, Romero afirma lo siguiente: La economía del gasto busca que los costos no sean un impedimento para que el proceso se desarrolle con la urgencia que exige la realización de la justicia. Es decir, el costo excesivo podría dilatar el trámite del proceso antes de agilizarlo. Por la economía del tiempo, se

busca que los procesos se desarrollen en el menor tiempo posible, lo cual es consustancial a la celeridad procesal. La economía del esfuerzo busca, como afirma Podetti, la supresión de trámites superfluos o redundantes, reducir el trabajo de los jueces y auxiliares de justicia. En conclusión, porque la justicia es urgente hay que economizar, gasto, tiempo y esfuerzo. Considero que, si bien el principio de economía procesal debe estar presente en todo proceso laboral, el juez debe aplicar el mismo sin exageración, no atentando contra la seguridad jurídica ni el debido proceso.

***Principio de veracidad.*** De acuerdo con el principio de veracidad, el juez debe buscar a través del proceso la verdad de los hechos entre lo que manifiestan los litigantes. La versión de las partes puede ser no siempre una información adecuada, sea por un error de apreciación de quien litiga de buena fe, pero equivocado respecto a los hechos o al derecho, o porque uno de los sujetos del proceso pretende inducir a error al juez con informaciones falsas o distorsionadas. El principio de veracidad se aplica en todos aquellos casos en que exista discordancia entre los hechos discutidos y los documentos presentados. Siguiendo la moderna doctrina procesal, considero que hoy en día ha quedado superado el viejo criterio de búsqueda de la verdad real a través del proceso; actualmente lo que se busca es la verdad procesal, según la cual por medio del proceso se debe lograr una verdad que sea lo más cercana posible a los hechos reales (Arevalo, 2018).

### 2.2.2 El Proceso Ordinario Laboral.

Por su parte Marjorie, L.( 2016). El proceso ordinario laboral es el proceso típico, el más recurrente de los procesos regulados en la NLPT, por ende, es el que absorbe la mayor carga procesal. Esto sucede porque el proceso ordinario laboral es de carácter general, dado que se aplica para resolver una gran diversidad de conflictos jurídicos. A diferencia de lo que ocurre con procesos laborales especiales, los cuales constituyen excepciones que se han previsto en la ley debido a la peculiar naturaleza de los asuntos que se tramitan dentro de los mismos. Así pues, el inciso 1) del Art. 2º de la NLPT preceptúa que los juzgados especializados de trabajo conocen en vía de proceso ordinario laboral “todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios”. De este modo, la competencia material de los juzgados especializados de trabajo para conocer en la vía de proceso ordinario laboral es muy vasta, ya que no solo abarca las controversias jurídicas originadas en relaciones surgidas dentro de un contrato laboral, sino también en aquellas de naturaleza formativa y cooperativista; a excepción de las relaciones de naturaleza civil, a no ser que encubran una relación de trabajo. Incluso, a través de este proceso el juez laboral conoce sobre las vulneraciones de derechos producidas con anterioridad a la efectiva prestación de servicios; con lo cual el Estado tutela el derecho al acceso al trabajo (pp.44-47).

El procedimiento del proceso ordinario laboral:

El procedimiento del proceso ordinario laboral se encuentra regulado en los artículos 42° a 47° de la NLPT. Por lo que, a continuación, desarrollaremos brevemente cómo se encuentra estructurado.

***Presentación de la demanda:*** El proceso se inicia con la presentación de la demanda por el trabajador, la cual – de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 16 de la NLPT- debe hacerse por escrito y cumpliendo con todos los requisitos y anexos establecidos en los artículos 424° y 425° del CPC. Además, debe cumplir con aquellas otras exigencias previstas en el Artículo 16° de la NLPT, como es el precisar la finalidad que cumple cada medio de prueba que se anexa a la demanda y la prohibición de incluir algún pliego de preguntas para la contraparte. Esto último debido a que durante la audiencia de juzgamiento el juez tiene libertad de interrogar a los participantes de ella, sin tener seguir ninguna fórmula pre constituida o ritualismo Marjorie, L. (2016) p 47.

**Admisión y emplazamiento:** Presentada la demanda, el juez debe verificar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad y procedencia dentro del plazo de cinco (5) días hábiles siguientes a su recepción. 48 Al momento de calificar la demanda el juez tiene tres posibilidades: i) declarar inadmisibile la demanda, en cuyo caso – de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 17° de la NLPT- se otorgará al demandante un plazo de cinco días hábiles para subsanar las omisiones advertidas por el juez, bajo apercibimiento de disponerse la conclusión del proceso; ii) declararla improcedente, siendo que en este caso el juez rechaza de plano la demanda pero siempre y cuando el incumplimiento de

los requisitos de procedencia sea notorio, por lo que su uso es excepcional; y, finalmente, puede iii) admitir a trámite la demanda si ésta cumple con todos los requisitos de admisibilidad y procedencia Marjorie, L. (2016) p.48.

***Audiencia de conciliación.*** Por su parte Rodriguez, M. (2018) p.33 en esta Audiencia, el juez adquiere un protagonismo excepcional, un rol muy diferente al que desempeña en otras audiencias, en la cual cumple un rol de espectador. Siendo así, el Juez mantiene una participación activa en dicha audiencia, porque invitará a las partes a conciliar las pretensiones, y no sólo ello, sino que además será el facilitador en la audiencia para que las partes puedan llegar a una negociación, siempre a la luz del respeto de la irrenunciabilidad de derechos, el cual siempre será el límite del acuerdo conciliatorio en materia laboral. Asimismo, la conciliación en la NLPT es considerada como una forma especial de conclusión del proceso, una propuesta a la cual ha llegado el legislador para intentar resolver el conflicto laboral, con preponderancia de la rapidez en la tutela, ya que prima la celeridad y la oralidad, sobre la base de que justicia que tarda no es justicia. Sin embargo, es importante resguardar los derechos del trabajador, por lo cual el Juez tiene un rol también protector y controlador de los posibles acuerdos a los que pretenden llegar las partes, para que dichos derechos no se vean disminuidos ante la necesidad de una solución rápida al conflicto en esta parte del procedimiento se da:

Conciliación.

Fijación de pretensiones y contestación de demanda.

*Audiencia de juzgamiento:* también hace mención la opinión de Rodríguez, M.(2018) el proceso ordinario laboral, no solo comprende la audiencia de conciliación, sino también la audiencia de juzgamiento. Siendo que, si mediante la conciliación se soluciona el conflicto, no habrá necesidad de llegar a instalar la segunda audiencia, ni siquiera de programarla, caso contrario de no haberse llegado a conciliar o en su defecto hacerlo parcialmente, las partes deberán acudir a la audiencia de juzgamiento. El artículo 44° de la NLPT, señala que la audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y que concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. En este enunciado claramente se ve efectivizado el principio de concentración con el único fin de alcanzar la celeridad procesal (p. 34) en esta parte del procedimiento se da:

- a) Confrontación de posiciones.
- b) Actuación probatoria.
- c) Alegatos y sentencia.

### 2.2.3 La pretensión.

Siendo lo más importante el objetivo de la parte demandante de todo proceso laboral se cumpla con la pretensión. La desnaturalización de los contratos de la locación de servicios del periodo del 20 de julio del 2009 al 31 de diciembre del 2011.

Clases de pretensión:

## **2.3 El derecho de trabajo.**

En su Artículo 22°, de Constitución política del Perú, instauration protección y fomento del empleo, el trabajo es un deber y un derecho; es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Todas las personas tienen derecho al trabajo, como tal es la base primordial para la realización de otros derechos humanos y para una vida digna y eficiente, y teniendo la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado; en la elaboración continua de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de disposiciones técnicas y profesionales, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno favorable para que existan oportunidades de empleo productivo, los Estados debe garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo; el trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional.

### **2.3.1 Concepto.**

Al igual que otros, el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho en general, y del Derecho Privado en particular, que regula jurídicamente las relaciones entre empleados y empleadores, ya sea en forma individual y colectiva, estableciendo sus derechos y deberes recíprocos. Naciendo este derecho tan importante hoy en día, con la crueldad que estaban explotados los trabajadores de aquel entonces que produjo la Revolución Industrial a mediados del siglo XVIII, donde surgió la fábrica como unidad de trabajo, y la mano de obra de los obreros, explotados inescrupulosamente por los patrones (De Conceptos.com, 2019).



En esta parte (s/a, 2019) naciendo así una norma internacional como los derechos humanos, uno de los grandes acontecimientos más importantes sobre la protección entre los seres humanos en su Artículo 23. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual jornal por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que lo asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

#### 2.3.2 Características.

- a) Es autónomo.
- b) Es dinámico.
- c) Es de gran fuerza expansiva.
- d) Es imperativo.

#### 2.3.3 El contrato administrativo de servicios.

Concepto:

Su naturaleza jurídica y definición del contrato administrativo de servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del estado, existe un vínculo entre entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera autónoma. se rige

por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo n° 1057 el presente reglamento. No se encuentra sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo n° 276, siendo dicha ley la base de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público-, teniendo en cuenta ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial. (InfoPublic, 2019)

**Finalidad.** Esta forma trata de regular la contratación administrativa de servicios de personal, para tener una mejor garantía de los principios de méritos, la capacidad e igualdad de oportunidades y profesionalismo en la Administración Pública. Artículo 2° D.S. N° 075-2008-PCM.

**Alcances.** Aplicándose en toda entidad pública sujeta al régimen del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público y adyacentes; y a otras entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, a excepción de las empresas del estado y contratos financiados por cooperaciones internacionales o reguladas por convenios internacionales. Artículo 2° D.S. N° 075-2008-PCM.

Elementos:

Como todo contrato tiene los siguientes elementos,

**Prestación personal:** “La actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo es la específica de un trabajador determinado” (pg.33)

**Subordinación:** “La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla” (pg.35)

**La remuneración:** “tiene carácter contraprestativo, pero no se agota en este. En otras palabras, es el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad” (pg.39)

## **2.4 La Prueba.**

### 2.4.1 concepto.

Siendo el instrumento fundamental que permite a las partes poder generar certeza en la persona encargada de resolver el conflicto es la prueba. Teniendo en cuenta el aporte de varios autores juristas en ese sentido, y siguiendo a *Devís Echandía*, “*Probar es aportar al proceso, por los medios y procedimientos aceptados en la ley, los motivos o las razones que produzcan el convencimiento o la certeza del juez (u órgano administrativo) sobre los hechos*” (Toyama & Hinga, 2018)

### 2.4.2 Sistema de valoración de los medios probatorios.

Así mismo el desarrollo de dicho mandato constitucional, nos proponemos la tarea de presentar los criterios que rigen el razonamiento probatorio y su clasificación, en la valoración de las pruebas en los casos más comunes, en el proceso laboral regido por la Ley 27497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), teniendo en cuenta lo establecido por la dogmática, jurisprudencia y la doctrina, en particular, anotando las posibilidades y límites de la valoración probatoria en segunda instancia y sede Casatorio. (Corrales, 2018)

## 2.5 El debido proceso.

En principio, diremos que el debido proceso, se encuentra expresamente reconocido en el art. 139, inciso 3 de la Constitución Política del Estado y prescriben que son principios y derechos de la función jurisdiccional, la observancia al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva. Según se indica, ninguna persona, puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción, ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación para (Campos, 2018).

Por su parte (Montero, 2019) Ahora bien, en lo que respecta al Debido Proceso, desde hace más de una década se reitera que el Debido Proceso es un Derecho Fundamental de toda persona –peruana o extranjera, natural o jurídica- y no solo un principio o derecho de quienes ejercen la función jurisdiccional, en donde se comparte el doble carácter de los derechos fundamentales: es un derecho subjetivo y particular exigible por una persona, y es un derecho objetivo, en tanto que asume una dimensión institucional a ser respetado por todos, debido a que lleva implícitos los fines sociales y colectivos de la justicia(...)

***El principio de inmediación:** para (samereham, 2012) trata el derecho laboral, aplica estrictamente al juez que conoce del proceso el cual tiene que haber asistido al desarrollo de las pruebas de las cuales debe derivar su convencimiento. El juez deberá conocer a las partes del proceso, apreciar todas las condiciones, físicas, psicológicas*

*y morales, interrogar, requerir respuestas concretas, pedirles aclaraciones y/o explicaciones, entre otras cosas a la cual el juez está facultado hacer.*

#### 2.5.1 concepto.

Se denomina debido proceso a un principio general del derecho, que establece que el estado tiene la obligación de respetar la totalidad de los derechos que la ley le reconoce a un individuo. Los principios del derecho son preceptos normativo que, más allá de no integrar de manera formal un ordenamiento jurídico, aluden a la estructura, el contenido y la aplicación de las normas. los legisladores, los juristas y los jueces acuden a estos principios para la interpretación de las leyes y para la integración de los derechos. (Perez, 2017).

*El debido proceso tendría varias connotaciones como a una serie de aspectos que se van a desarrollar armónicamente, es el conjunto de principios los cuales debe cumplirse como establece las normas procesales según corresponde.*

#### 2.5.2 Elementos.

1. El derecho a la defensa
2. El derecho al juez natural
3. La garantía de presunción de inocencia
4. El derecho a ser asistido por un traductor o intérprete
5. El derecho a un proceso público

6. El derecho a la conclusión del proceso dentro de un plazo razonable
7. El derecho a recurrir
8. El derecho a la legalidad de la prueba
9. El derecho a la igualdad procesal de las partes

## **2.6 Las resoluciones.**

### 2.6.1 Concepto.

En su opinión (Fernando , S.A), “las resoluciones judiciales son las declaraciones emanadas de los tribunales de justicia sobre los puntos sometidos a su decisión. Ellas expresan una actividad mediante la cual el juez resuelve las peticiones de las partes o dispone medidas procesales”.

Clases:

- a) Decretos: son simples determinaciones de trámite, pero no aluden al problema de fondo, ni verán sobre la solución de conflicto.
- b) Autos: son determinaciones que los juzgadores efectúan y que tienden a estructurar el proceso. Dichos juzgadores deciden cualquier punto planteado por las partes, por los terceros o de oficio, que no solucione el asunto de fondo (estas resoluciones judiciales no deben confundirse con las actuaciones procesales que constan de los expedientes, que también se denominan autos).
- c) Sentencias interlocutorias: son las resoluciones que ponen fin a un incidente.

Sentencias definitivas: son aquellas que ponen fin a una instancia; además, solucionan en primera instancia el asunto de fondo y en segunda resuelven la impugnación. (pg.281)

Estructura de las resoluciones:

“Tradicionalmente, se ha identificado con una palabra inicial a cada parte: VISTOS (parte expositiva en la que se plantea el estado del proceso y cuál es el problema a dilucidar), CONSIDERANDO (parte considerativa, en la que se analiza el problema) y SE RESUELVE (parte resolutive en la que se adopta una decisión)”

## **2.7 Bases teóricas de tipo sustantivo.**

### 2.7.1 Incumplimiento De Las Normas Laborales.

Infracciones leves en materia de relaciones laborales el decreto supremo n° 007-2017-TR, en su artículo 23.3 el incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

**Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales.** El DECRETO SUPREMO N° 007-2017-TR, En su artículo 25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación.

Siempre existe obligaciones asumidas por el trabajador y el empleador, producto de una relación laboral, no son solo las pactadas en el contrato de trabajo escrito, sino también

las derivadas de las normas particulares aplicables a la actividad para la cual se contrata al personal.

**Concepto:** sin embargo, está muy claro el concepto incumplimiento de las normas laborales es por el cual vulneran las normas tanto el empleador y el empleado en la mayoría de los casos si infringe el empleado este es inmediatamente advertido u sancionado es algo que no sucede con empleador que infringe la norma.

#### 2.7.2 Regulación Reconocimiento del vínculo laboral.

Artículo 26 incisos 1, 2,3 de la Constitución política del Perú vigente, principios de la relación laboral, refería a la observancia de los siguientes principios: igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

causal del vínculo laboral:

En este sentido la causal sería el no reconocimiento, quien durante el tiempo que laboro esta trabajadora como barredora de calles desde el 20 de junio 2009 hasta la actualidad, según el decreto legislativo 001-98-TR y la ley 27029, que regula la incorporación en planillas y entrega de boletas de pago al demandante.

#### 2.7.3 Obligación de la inscripción al trabajador en el libro de planillas.

Lo más importante pide la parte demandante es que de conformidad a lo establecido en el artículo 3ºn del DECRETO SUPREMO N° 001-98-TR, los empleadores deberán registrar



a sus trabajadores, en las planillas dentro de las setenta y dos (72) horas de ingresados a prestar sus servicios.

#### 2.7.4 Costas y costos.

Artículo 31 de la nueva ley procesal de trabajo, habiéndose determinado la existencia relación laboral en este caso 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. Para 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 fundado total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la pretensión ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. Para este caso 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. Por ende, la cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia, esta se convierte en un título ejecutivo que después en caso que no se cumpla puede pedirse la ejecución para dicho pago de costas y costos.

## 2.8 Marco conceptual.

**Caracterización.** Viene a ser los atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás. (Real academia española)

**Distrito judicial.** Se ha denominado distrito judicial al ámbito de competencia territorial de los tribunales. (Soberanes, 2015)

**Doctrina.** Una doctrina es un conjunto global de conceptualizaciones teóricas enseñadas como verdaderas por un autor o grupo de autores. También se entiende como la reflexión teórica relativa a las diferentes cuestiones jurídicas que plantea la organización y contenido del ordenamiento jurídico, que puede estudiarse sobre todo a través de la enorme cantidad de literatura jurídica que existe.

**Evidenciar.** Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no son lo es cierto, sino claro (Real Academia Española, 2019)

**Hechos.** Hecho o acontecimiento; interrupción o alteración histórica, social o política del curso normal de los sucesos, y que por sus efectos contemporáneos o influencia en hechos futuros, exige ser recordado (Real Academia Española, 2019)

### **III. HIPÓTESIS**

El proceso judicial sobre incumplimiento de normas laborales y disposiciones, en el EXPEDIENTE; N° 02380-2018-0-0903-JE-LA-02; TRAMITADO ANTE EL SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO-RUFINO MACEDO-LIMA NORTE; PERÚ-2021, se determinara las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas de disposición de la calificación jurídica de los hechos para sustentar las pretensiones planteadas.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1 Tipo y nivel de la investigación.

4.1.1 La investigación es de tipo cualitativo.

**Cualitativa:** “Una característica fundamental del método cualitativo es que concibe lo social como una realidad construida que se genera a través de articulaciones con distintas dimensiones sociales, es decir, por una diversidad cultural sistemático” (Guerrero, Guadalupe 2014).

El perfil cualitativo de la presente investigación se evidencia como tal, en la ocurrencia simultánea del análisis y la recolección de datos, son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el objeto de estudio (el proceso) es un producto del accionar humano, registra la interacción de los sujetos procesales; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) se basada en la literatura especializada que conforman las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales fueron: a) sumersión al contexto procesal (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen el proceso judicial, recorrerlos palmariamente; para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En el presente informe final de investigación, la variable en estudio presenta indicadores perceptibles que se evidencian en distintas etapas procesales (Cumplimiento de plazos, aplicación de la claridad en las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, idoneidad de la calificación jurídica de los hechos);

por lo tanto susceptibles de identificación utilizando las bases teóricas para la extracción de datos y asegurar la obtención de las características trazados en los objetivos específicos del estudio.

#### 4.1.2 Nivel De Investigación Es Exploratorio Y Descriptivo.

La investigación exploratoria: Este método se considerada como el primer acercamiento científico a un problema, se utiliza cuando éste aún no ha sido descubierto o no ha sido suficientemente estudiado y las condiciones existentes no son aún determinantes;

La Investigación descriptiva: Se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad. (Marisol, Hernández. 2011)

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

En esta investigación, el nivel descriptivo, se manifiesta en diversas etapas: 1) en la clasificación de la unidad de análisis (Expediente judicial, elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación, proceso contencioso, culminado por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos, basándose en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

## **4.2 Diseño de la investigación.**

**No experimental.** Para los autores (Hernández, Fernández & Baptista, 2010) “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”. En la presente investigación su carácter es analítico, por ende, el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en su contextualización natural; en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador

**Retrospectiva.** En este sentido es cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). De tal manera esta investigación está basado en hechos pasados, el autor y las demás personas que participaron en la presente investigación es entender el mundo complejo desde la experiencia vivida desde el punto de vista no experimental a fin de entender los hechos ocurridos.

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

En tal sentido en esta investigación, no ha manipulado 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 mostrado, el estudio será no experimental, transversal y retrospectivo.

#### **4.3 Población Y Muestra.**

Población. Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros". La muestra, es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población" (Lopez, 2004).

En el trabajo de estudio realizado la población son los procesos judiciales concluidos del Perú, siendo la muestra el distrito judicial de Lima Norte, teniendo como unidad de análisis el expediente judicial N° 02380-2018-0-0903-JE-LA-02.

#### **4.4 Selección de la Unidad de análisis.**

Teniendo en cuenta que las unidades de análisis deben ser identificadas para poder precisar el tipo de instrumento de recolección de información por lo que, al no ser similares, su intervención proporcionando información puede resultar imprecisa o complicada.

La elección de la unidad análisis se realizó mediante demostración no prohíbe (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 establecido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: N° 02380-2018-0-0903-JE-LA-02; tramitado ante el SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO-RUFINO MACEDO-LIMA NORTE; Perú, comprende un proceso ordinario laboral sobre incumplimiento de las normas laborales, que registra un ordinario, con interacción de las partes, concluido por sentencia de segunda instancia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias de primera y segunda instancia sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se mencionara a través de un código)

#### **4.5 Definición y Operacionalización de la variable e indicadores.**

Para tener una mejor certeza con respecto a la variable, en su opinión Centty (2006, p. 64):

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, población, objeto, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con el fin de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador dará uso para separar o aislar las partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

En el presente trabajo de investigación la variable será: características del proceso sobre incumplimiento de las normas laborales.

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



Por ende, los indicadores facilitan la recaudación de información, así mismo también demuestran la objetividad y veracidad de dicha información obtenida, de tal modo que significa el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración. Lo precisa a estas empíricas de análisis más elementales por cuanto se derivan de las variables de un modo ayuda a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica;

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

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

**Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio**

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial</p> <p><i>El recurso físico que registra-documenta los actos de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i></p>	<p>Características</p> <p><i>Los atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumplimiento de plazos</li> <li>2. Aplicación de la claridad en las resoluciones</li> <li>3. Pertinencia de los medios probatorios</li> <li>4. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos</li> </ol>	<p>Guía de observación</p>

#### **4.6 Técnicas e instrumento de recolección de datos.**

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p. 56) exponen “(...) es la herramienta que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno”. Teniendo en cuenta que el contenido y diseño está orientado por los objetivos

específicos; es decir saber qué se quiere conocer, colocando el punto de vista en el fenómeno o problema planteado, respectivamente.

En esta investigación se dio como procedimiento la técnica de la observación se aplicó en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la determinación y descripción de la realidad problemática; en el descubrimiento del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; invocando la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección y obtención de datos, y análisis de los resultados, correspondientes.

#### **4.7 Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos.**

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

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

##### **4.7.1 La primera etapa.**

Se desarrollará en una actividad abierta y exploratoria, para tener una mayor certeza, asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, así mismo orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquistada; uno del logro será basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretizará, el contacto inicial con la recolección de datos y obtenidos.

#### 4.7.2 Segunda etapa.

El desarrollo de esta actividad, será más sistemática que la anterior, en esta etapa tendremos técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión estrictamente de las bases teóricas, para poder facilitar la identificación e interpretación de los datos.

#### 4.7.3 La tercera etapa.

Igualmente, que las anteriores, una actividad; de naturaleza más homogénea que las anteriores, realiza un análisis más sistémico, de un carácter observacional, analítica, de nivel profundamente orientado en los objetivos, donde se interrelacionan los datos y las bases teóricas.

Estas actividades estarán presentes desde el momento en que el investigador, aplica la observación y el análisis en el expediente a efectos de verificar si cumple o no con el perfil requerido.

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

#### **4.8 Matriz de consistencia lógica.**

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

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

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

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación

**Cuadro 2. Matriz de consistencia**

**Título:** CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES, EN EL EXPEDIENTE; N° 02380-2018-0-0903-JE-LA-02; TRAMITADO ANTE EL SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO-RUFINO MACEDO-LIMA NORTE-LIMA ;2021

G/ E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES	METODOLOGÍA
G E N E R A L	¿Cuáles son las características del proceso sobre incumplimiento de normas laborales; en el expediente N°02380-2018-0-0903-JE-LA-02, segundo juzgado laboral-segundo juzgado de trabajo transitorio-Rufino Macedo-lima norte 2021?	¿Determinar las características del proceso sobre incumplimiento de normas laborales; en el expediente N° 02380-2018-0-0903 JE-LA -02, segundo juzgado laboral-segundo juzgado de trabajo transitorio-Rufino Macedo-lima norte 2021 ?	El proceso judicial sobre incumplimiento de normas laborales y disposiciones; en el expediente N° 02380-2018-0-0903-JE-LA-02, segundo juzgado laboral-segundo juzgado de trabajo transitorio-Rufino Macedo-lima norte 2021; muestra las siguientes evidencias: desacierto entre la sentencia de primera y segunda instancia; Pertinencia de los medios probatorios planteadas en el proceso de estudio son idóneos para sustentar la pretensión planteada.	<p><b>Variable Independiente:</b> Características Del Proceso Laboral Sobre Incumplimiento De Las Normas Laborales.</p> <p><b>Indicadores:</b></p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Esta investigación es de tipo Cualitativo; de nivel exploratorio y descriptivo.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, retrospectiva, trasversal.</p>
E S P	¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar si los sujetos procesales cumplieron el plazo establecido para el proceso de estudio.	En el respectivo Proceso Judicial de estudio si se evidencia el cumplimiento de los plazos.	- Cumplimiento de plazos	
E C I F	¿Se evidencia la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial d estudio?	Identificar Las resoluciones (sentencias) emitidas en el proceso que evidencien la claridad del caso.	En el Proceso judicial si se evidencia la claridad de las resoluciones.	-Aplicación de la claridad en las resoluciones	
I C O S	¿En los medios probatorios se evidencian la idoneidad de las pretensiones planteadas en el proceso judicial de estudio?	Identificar la pertinencia de los medios probatorios y de las pretensiones planteadas en el proceso de estudio.	En el proceso judicial de estudio si se evidencian la pertinencia de los medios probatorios admitidos en el proceso de estudio.	-Pertinencia delos medios probatorios	
	¿Son idóneos los hechos probatorios presentados para sustentan el delito sancionado en el proceso de estudio?	Identificar si los hechos y la clasificación de la norma jurídica planteada fueron las idóneos para el delito Sancionado.	Todos los hechos expuestos en el proceso si son idóneos para sustentar el delito sancionado en el proceso de estudio.	- Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	

#### **4.9 Principios éticos.**

En la presente investigación cumplió los principios éticos como establece el código de ética de la ULADECH católica; el bienestar y seguridad de las personas es el fin supremo de toda investigación, y por ello, se debe proteger su dignidad, identidad, diversidad socio cultural, confidencialidad, privacidad, creencia y religión. Este principio no sólo implica que las personas que son sujeto de investigación participen voluntariamente y dispongan de información adecuada, sino que también deben protegerse sus derechos fundamentales si se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Con este fin, el investigador 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

## V. RESULTADOS

### 5.1 Resultados

De acuerdo a los objetivos de nuestra investigación se obtuvo los siguientes resultados:

En el objetivo general se verificó las características del proceso sobre Incumplimiento de Normas Laborales en el expediente N° 02380-2018-0-0903-JE-LA-02; Distrito Judicial de Lima – Lima; 2021; cumplen con los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes

5.1.1 Respecto al cumplimiento de plazos.

*Tabla 1,*

N°	Actos procesales	Fecha de notificaciones	Plazos legales	Cumplió
1	Presentación de la demanda	12/04/2018		
2	Auto Admisorio	30/04/2018	Dentro de 5 días hábiles	NO
3	Audiencia de conciliación	18/05/2018	Entre 20 y 30 días	SI
4	Emisión de sentencia de primera instancia	31/05/2018	Dentro de 5 días hábiles	NO
5	Apelación	10/08/2018	Dentro de 5 días hábiles del día siguiente de la notificación	NO
6	Audiencia de vista de causa	27/11/2018	Dentro de 5 días hábiles	NO
7	Emisión de sentencia de segunda instancia	27/11/2018	En el acto	SI



***Etapa postulación:*** según la NLPT son de (5) días hábiles para la calificación la demanda, que fue presentada el 12 de abril 2018, y el auto admisorio fue notificado el 30 abril del 2018.

***Etapa de conciliación:*** según la NLPT, la audiencia de conciliación debe ser entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda, fue notificado el 30 de abril del 2018, partes a la audiencia de conciliación, 18 de mayo del 2018, la contestación de la demanda se llevó en el acto.

***Etapa de juzgamiento:*** de acuerdo a la NLPT la audiencia de juzgamiento se llevó en el acto; por ser de derecho.

***Etapa resolutive:*** la emisión de la sentencia de primera instancia la NLPT menciona dentro de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, la notificación de la sentencia fue notificada el 31 de mayo del 2018,

***Teapa de apelación:*** la apelación de sentencia de cinco (5) días hábiles de citadas las partes para su notificación por el cual la fecha de apelación fue el 10 de agosto del 2018,

***Tramite de segunda instancia:*** la citación para audiencia de vista de causa, según la NLPT menciona dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de causa entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes siendo la fecha fijada el 27 de noviembre 2018; la sentencia de segunda instancia fue dictada en el acto; “Concluida la exposición oral, dicta sentencia

inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes”.

### 5.1.2 Respecto a la claridad de las resoluciones.

Tabla 2.,

<p><b>Auto Admisorio</b></p>	<p>Resolución N°1: con fecha 30 de abril de 2018 se admite la demanda interpuesta por SRA. XXX. contra la MDSMP, sobre “reconocimiento del vínculo laboral” al mismo tiempo se corre traslado a la parte demandada, señalando fecha y hora de la audiencia de conciliación 18 de mayo 2018.</p>
<p><b>Sentencia de primera instancia.</b></p>	<p>Rresolución N°3: con fecha 31 de mayo del 2018, declarando fundada la demanda, interpuesta por xxx, sobre incumplimientos de normas y disposiciones laborales contra de la MDSMP,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-se declara la desnaturalización de los contratos de prestación de servicios e ineficacia de los contratos administrativos de servicios CAS, suscritos por la parte demandante y la demandada.</li> <li>-se reconoce a la demandante como trabajadora obrera barredora de la vía publica sujeto al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado desde el 20 de julio del 2009 a la fecha, en consecuencia, la parte demandada, deberá cumplir con consignar en la planilla única de remuneraciones, en el cargo de obrera, (barredora de la vía) vínculo laboral desempeñado hasta la fecha, debiendo incluirse, así como deberá incluirse en las boletas de pago.</li> <li>-con costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia</li> </ul>

	-se exonera del pago de costas del proceso
<b>Vista la Razón Que Antecede</b>	Resolución N°5: con fecha de 05 de noviembre 2018, fijación fecha y hora de la audiencia de vista de la causa, el día 27 de noviembre 2018,
<b>Sentencia De Segunda Instancia</b>	Resolución N°6: de fecha 27 de noviembre 2018, se declara la confirmación de la resolución n°3 que contiene la sentencia de fecha 31 de mayo del 2018 de (pp.211-223)

5.1.3 Respecto a la pertinencia de los medios probatorio.

Tabla 3.,

<b>MEDIOS PROBATORIOS</b>	<b>FOLIOS</b>
<b>Copia de DNI</b>	<b>01</b>
<b>Consulta RUC</b>	<b>01</b>
<b>Recibo por honorarios</b>	<b>01</b>
<b>Constancias de pago del año 2012,</b>	<b>12</b>
<b>Boletas de pago del año 2012, 2018</b>	<b>56</b>
<b>Acta de infracción del año MTPE 2014</b>	<b>22</b>
<b>Pronunciamientos emitidos por la corte suprema.</b>	<b>39</b>

Según la NLPT establece los casos en los que no es necesario la actuación probatoria, y por lo tanto susceptible de juzgamiento anticipado, la parte demandante ha presentados los documentos necesarios que acredita su pretensión por tal motivo el juez tiene toda convicción de los hechos alegados. En todo proceso judicial para lograr tener éxito, los medios probatorios son indispensables de tal manera en esta investigación según mi

evaluación detallada con respecto a los medios probatorios estuvieron totalmente relacionados con el petitorio que se estableció en la demanda.

5.1.4 Respecto a la determinación de los medios probatorios fueron los idóneos para sustentar el proceso de estudio.

*Tabla 4.*

<p>Los medios probatorios mencionados en el tabla N° 3 presentados en la demanda, fueron los idóneos estos fueron determinantes para que los operadores de justicia, como el de primera instancia y de segunda instancia emitan una sentencia favorable para la demandante; fue un proceso que se logró llegar al su objetivo de la parte afectada, ser reconocida como la ley determina, siendo el reconocimiento del vínculo laboral.</p>
---

## **5.2 Análisis De Resultados**

En esta investigación que tiene por título la Caracterización Del Proceso Sobre Incumplimiento De Normas Laborales, En El Expediente, N° 02380-2018-0-0903-Je-La-02, Del Distrito Judicial Lima Norte-Lima, 2021. he realizado el siguiente análisis:

**Con respecto a la tabla 1**, sobre el cumplimiento de plazos se identificó, en dicho proceso no se cumplió conformen, a la ley 29497, proceso ordinario laboral, en algunos actos procesales; según la norma es 5 días hábiles para calificar la demanda la cual fue presentada 12 de abril 2018 y el auto admisorio fue notificado a las partes el 30 de abril

2018, la diferencia es 12 días hábiles después de la presentación de la demanda en estos actos procesales no se cumplió con forma a la norma.

Sobre a la audiencia de conciliación según la mencionada norma NLPT debe ser entre 20 a 30 días hábiles después que sea admitida la demanda; en este acto procesal si se cumplió el plazo conforme a ley; fue establecida dentro de 14 días hábiles siguientes, siendo el 18 de mayo del 2018, con respecto a la audiencia de juzgamiento fue llevada en el acto por motivo que no hubo acepciones de la parte demandada.

Sobre los plazos de la sentencia de primera instancia según la NLPT menciona “Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, la fecha de audiencia de conciliación fue 18 de mayo 2018, en la misma fue dada a conocer el fallo de la sentencia, la sentencia fue notificada a las partes 9 días hábiles después; siendo el 31 de mayo 2018; por el cual en estos actos procesales no se cumplió el plazo conforme a la norma.

La apelación de sentencia de primera instancia según la NLPT debe ser interpuesta; entre los cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación, en este acto procesal la apelación se dio el 10 del mes de agosto 2018 y la sentencia fue notificada el 31 de mayo 2018, en este acto procesal no se cumplió el plazo que establece la norma.

Sobre la audiencia de vista de causa, en este acto procesal según la NLPT dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la

audiencia de vista de la causa, el 05 de noviembre 2018 fue la notificación para la audiencia de vista de causa siendo el 27 de noviembre 2018, en este acto procesal no se cumplió el plazo conforme a la norma;

Sentencia de segunda instancia según la NLPT “Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes”, en este acto procesal si se cumplió el plazo conforme a ley, fue dictada la sentencia en la misma fecha de la audiencia de vista de la causa.

**Con respecto al cuadro 2**, sobre la claridad de las resoluciones en este punto se identificó, que los operadores de justicia encargados de dicho proceso emitieron muy claramente todas las resoluciones, que correspondían, con una sola finalidad de proteger los derechos fundamentales de la trabajadora no existió terminologías complejas, en relación al auto admisorio: admite la demanda sobre el “reconocimiento del vínculo laboral” y corre traslado a la parte demandada.

La sentencia de primera instancia es muy clara determinante con su fallo, no requiere de una interpretación especial; en esta resolución se declara fundada la demanda, sobre incumplimientos de normas y disposiciones laborales contra de la MDSMP.-se declara la desnaturalización de los contratos de prestación de servicios e ineficacia de los contratos administrativos de servicios CAS, suscritos por la parte demandante y la demandada.

-se reconoce a la demandante como trabajadora obrera barredora de la vía pública sujeto al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado desde el 20 de julio del 2009 a la fecha, en consecuencia, la parte demandada, deberá cumplir con consignar en la planilla única de remuneraciones, en el cargo de obrera, (barredora de la vía) vínculo laboral desempeñado hasta la fecha, debiendo incluirse, así como deberá incluirse en las boletas de pago.-con costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia se exonera del pago de costas y costos del proceso.

Sobre la resolución de Razón, es muy clara, no es más que hacer la convocatoria a las partes a la audiencia de vista de la causa, para el 27 de noviembre 2018 bajo apercibimiento expreso de multa solidaria, según la norma establecida NLPT.

sentencia de segunda instancia también es muy clara no requiere de una interpretación especial no contiene términos complejos, en esta solo confirma en todos sus extremos la sentencia de primera instancia de la resolución n° 3 de fecha 31 de mayo 2018.

**Con respecto al tabla 3**, sobre la pertinencia de los medios probatorio, se identificó, junto a las pretensiones realizadas en el proceso, que los medios probatorios presentados por la demandante, fueron los más valorados por los magistrados con respecto a la petición de su derecho como trabajadora de la municipalidad MDSMP, estos fueron claves para que el proceso siguiera su objetivo conforme a la normalidad. Los medios probatorios de la demandada no pudieron probar lo contrario, por lo tanto, no llegaron a convencer a los magistrados de dicho proceso. Para (Cavalcanti, 2019) los resultados de su investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre

incumplimiento normas laborales y disposiciones en el expediente N° 00082- 2016 -0-0501-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ayacucho-Huamanga. 2019 ambos fueron de rango muy alta de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales en la investigación.

**Con respecto al Cuadro 4**, se identificó sobre la determinación de los medios probatorios, que fueron los idóneos para sustentar el proceso de estudio, la demandante presento los medios más determinantes, por lo cual se obtuvo un pronunciamiento favorable, de los justiciables en favor de la demandante, los medios probatorios fueron Copia de DNI, Consulta RUC, Recibo por honorarios, Constancias de pago del año 2012, Boletas de pago del año 2012, 2018 Acta de infracción del año MTPE 2014, Pronunciamientos emitidos por la corte suprema. De la parte demandada los medios probatorios no ocasionaron efecto alguno en el proceso por lo tanto se llegó a tener los pronunciamientos más acertados en favor de la demandante. En su investigación (Cruzado, 2018) finalmente, se puede determinar que la flexibilización laboral en los contratos de trabajo se encuentra en una coyuntura de precariedad, no sólo por la temporalidad del empleo, sino por la situación de inseguridad y vulnerabilidad que lleva a los trabajadores al momento de tomar el control de sus propios proyectos de vida. Todo ello, engloba una falta de formación, bajos salarios, malas condiciones, jornadas discontinuas, incertidumbre, entre otros elementos.



## VI. CONCLUSIONES.

De acuerdo al objetivo general de la investigación que tiene por título “Caracterización Del Proceso Sobre Incumplimiento De Normas Laborales, En El Expediente, N° 02380-2018-0-0903-JE-LA-02, Del Distrito Judicial Lima Norte, 2021” he llegado a las siguientes conclusiones en base a los resultados que se obtuvo:

**Primera-** En efecto he llegado a la conclusión con respecto al primer objetivo específico; en el proceso laboral ordinario los plazos establecidos son muy cortos según la NLPT, el proceso estudiado de investigación, por parte de los operadores de justicia no cumplieron los plazos conforme a la NLPT esto se debe a las grandes carencias que sufren los órganos judiciales en las diferentes materias, esto no solo sucede en materia laboral, un factor que desencadena esta falencia es la carga procesal que existe; por su parte los otros sujetos procesales si cumplieron los plazos.

**Segundo-** así mismo con respecto al segundo objetivo específico, sobre la claridad de las resoluciones, se mostró un lenguaje judicial escrito en el procesos ordinario laboral, y también se distinguió un lenguaje sintético jurídico, explicando un lenguaje judicial comprensible y óptimo, el texto resulta claro para cualquiera de las partes del proceso y además lo es simultáneamente para los terceros, especializados o no en materia jurídica, el lenguaje judicial tubo un entendimiento por las partes del proceso.

**Tercero-** para el tercer objetivo específico, con respecto a los medios probatorios si existió pertenecieron a dicha pretensión de parte de la demandante, desde mi punto de vista en el proceso laboral ordinario los medios probatorios es una herramienta

fundamental que acredita la certeza de los hechos controvertidos, con la NLPT esta norma en comparación con C.C y el C.P.C podemos diferenciar que se considera o se valora a los medios probatorios de la parte más débil, en cambio el proceso civil los medios probatorios son de iguales de condiciones.

**Cuarto-** El cuarto objetivo especio, como conclusión los medios probatorios fueron los indispensable para la decisión que tome el juez, en este caso en favor del trabajador como es el prestador de servicio subordinados, a pesar de que es un proceso netamente oral siempre existe una impresión no muy clara cuál de estos dos conceptos son determinantes en la decisión que tome el juez, en función de la controversia laboral, en este caso fueron los medios probatorios los más determinantes.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera- Se recomienda establecer más órganos judiciales o auxiliares especializados en materia laboral, esto implicaría establecer nuevos presupuestos, pero creo que en un país como el Perú si existe recursos, para lograr cumplir con los plazos de cada proceso judicial laboral en favor de los trabajadores, y también descongestionar la carga procesal que existe en los órganos judiciales de materia laboral.

Segunda- Se recomienda hacer reformas laborales con respecto a las normas que regulan la actividad laboral en el sector público, debido a la complejidad de diferentes normas que existe en dicho sector, que en la actualidad existe tanto como el régimen privado y público, en tal sentido no puede existir en el régimen público diferentes tipos de contrataciones laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abarca, G. (2020). *La Nulidad Del Despido En El Reconocimiento Judicial De La Relación Laboral De Los Trabajadores Del Estado Contratados A Honorarios*. Santiago- Chile: Universidad De Chile.
- Arevalo, J. (2018). Los Principios del Proceso Laboral. *Lex*, 260.
- Arroyo, C. L. (2014). *EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ Y SU PROCESO*. Lima: THEMIS 65 | Revista de Derecho.
- Ayvar, C. (S.D de S.M de S.A). *Derecho Pedia.com*. Obtenido de Derecho Pedia.com: <http://derechospedia.com/mas/derecho-laboral/134-los-principios-procesales-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo>
- Campos, E. (18 de Diciembre de 2018). *Pasión Por el Derecho*. Obtenido de Pasión Por el Derecho : <https://lpderecho.pe/debido-proceso-justicia-peruana/>
- Campos, g. (s/d de s/m de 2018). *UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN*. Obtenido de UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN: <http://repositorio.uss.edu.pe/>
- Cavalcanti, Y. (2019). *Calidad De Sentencias Sobre Incumplimiento De Disposiciones Y Normas Laborales, En El Expediente N°00082-2016-0-0501-Jr-La-01. Del Distrito Judicial De Ayacucho, Huamanga – 2019*. Ayacucho-Peru: Uladech.
- Cavani, R. (25 de noviembre de 2017). *Downloads*. Obtenido de <file:///C:/Users/Equipo/Downloads>
- Corrales, R. (27 de abril de 2018). *posion por el derecho*. Obtenido de posion por el derecho: <https://legis.pe/valoracion-prueba-proceso-laboral-ricardo-corrales/>
- Cruzado, A. (2018). *Las Formas De Contratación Laboral En El Perú Como Una Consecuencia De La Flexibilización Laboral Y Su Incidencia En El Derecho De Libertad Sindical*. Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- De Conceptos.com. (s/d de s/m de 2019). *Concepto de Derecho del Trabajo*. Obtenido de Concepto de Derecho del Trabajo: <https://deconceptos.com/>
- Educacion, ESAN. (2017). Remuneración no percibida origina el pago de una indemnización. *La Ley - El Ángulo Legal de la Noticia* *El Ángulo Legal de la Noticia*.
- F. A. (S.A). *Concepto Y Clasificación de Las Resoluciones Judiciales*. *VLEX*, 95.
- Gallart, F. (S/D de S/M de 1936). Obtenido de UNAM: <https://archivos.juridicas.unam.mx/>

- Gallart, F. (s/d de s/m de 1936). *UNAM*. Obtenido de UNAM:  
<https://www.juridicas.unam.mx/>
- Gálvez, P. (2017). *Sobre La Procedencia De Que El Juez Laboral Decrete Pruebas Con Posterioridad A La Audiencia De Juicio Oral* . Santiago: Santiago- Chile .
- Gobierno de Chile. (14 de abril de 2008). *Dirección del Trabajo*. Obtenido de  
<https://www.dt.gob.cl/>
- Horna, Ronaldo y Poma Katherine. (2019). *Repercusiones de los incumplimientos laborales de las empresas agro-exportadoras lambayecanas en las exportaciones hacia Estados Unidos dentro del marco del tratado de libre comercio*. Lambayeque: Lambayeque-Perú.
- InfoPublic. (2019). *InfoPublic*. Obtenido de InfoPublic:  
<https://infopublic.bpaprocorp.com/>
- Lavi, C. (2019). Efectos de la extinción del vínculo laboral por pérdida de la confianza en el sector privado. *pucp*, 1.
- LAVI, J. (s/d de s/m de 2016). *Repocotorio univercidad san martin*. Obtenido de  
<http://repositorio.urp.edu.pe/>
- Lopez, P. (2004). La Poblacion Y Muestra Y Muestreo. *Punto Cero Final*, 1.
- Macias, M. (2019). *Consideraciones sobre el poder del capital y del estado en la superexplotación del trabajo minero*. Buenos Ares- Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del Consejo Nacional.
- Marjorie, L. (2016). *Lo Oralidad Como Principio Fundamental Para La Flexibilización De La Congruencia Causal De la Pretencion Del Despido Nulo Dentro Del Nuevo Laboral Ordinario Laboral*. Piura: Piura-Perú.
- Montalvo Romero, J., & Martínez Harlow, A. E. (2020). Síntesis De La Reforma Laboral En México. *Universos Jurídicos*, 84.
- Montero, E. (12 de Junio de 2019). *Actualidad Laboral*. Obtenido de Actualidad Laboral: [actualidadlaboral.com/repensando-el-debido-proceso-y-el-derecho-de-defensa-dentro-de-una-audiencia-mode-lo-conforme-a-la-nue-va-le-y-procesa-l-del-trabajo/](http://actualidadlaboral.com/repensando-el-debido-proceso-y-el-derecho-de-defensa-dentro-de-una-audiencia-mode-lo-conforme-a-la-nue-va-le-y-procesa-l-del-trabajo/)
- Oviedo, F. (2019). *Caracterización del proceso sobre impugnacion de resolucion administrativa, en el expediente N° 00099-2011-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes.2019*. Tumbes: Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote.

- Parí, C. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Expediente N° 14409-2013-0-1801-Jr-La-09, Del Distrito Judicial De Lima-Lima*. 2018. Lima: Lima-Perú.
- Perez, j. m. (S/D de S/M de 2017). *DEFINICIÓN.DE*. Obtenido de <https://definicion.de/>
- Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. S.S: Eduardo Durán Valdivieso.
- Reynoso, C. (2018). Hacia una nueva justicia laboral en México. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, s.p.
- Rodriguez, M. (2018). *La Audiencia De Conciliación En El Proceso Ordinario Laboral y La Posible Afectación Del Derecho Al Plazo Razonable y La Irrenunciabilidad De Derechos*. Chiclayo : Chiclayo-Perú.
- s/a. (22 de noviembre de 2019). *Derecho al trabajo*. Obtenido de Derecho al trabajo: <https://es.wikipedia.org/>
- samerelam. (2012). Principio de inmediación en el derecho procesal laboral. *slide share*, 1.
- Tadeo, J. (4 de febrero de 2019). *Docsity*. Obtenido de <https://www.docsity.com/>
- Toledo, o. (6 de diciembre de 2016). *slide share*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/>
- Torrente, I. (2019). *Análisis Del Proceso De Despido Colectivo Tras La Reforma Acometida Por El Real Decreto- Ley 3/2012, De 10 De Febrero, De Medidas Urgentes Para La Reforma Del Mercado Laboral*. Madrid- España: Universidad Pontificia .
- toyama, j., & hinga, a. (2018). La Prueba en el Derecho Laboral: El Proceso Inspectivo y la Justicia Oral . *derecho & sociedad*, 2,.
- Uquillas, L. (2020). *Efectos Jurídicos Del Abandono En Los Juicios Laborales y Los Derechos De Los Trabajadores*. Riobamba: Riobamba-Ecuador.
- Yeny, C. (2019). *Calidad de sentencias sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, en el expediente n°00082-2016-0-0501-jr-la-01. del distrito judicial de Ayacucho, Huamanga – 2019*. Ayacucho: Ayacucho-Perú.
- Zavala, I. (2018). *LA REGLA DE DERECHO DEBE PREVALECER SOBRE EL PRINCIPIO*. lima: VOX JURIS, Lima (Perú) 36 (2): 171-201, 2018.

# **ANEXOS**

## SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

### RESOLUCIÓN NUMERO TRES

Independencia, Treinta y Uno de Mayo del Dos Mil Dieciocho

**VISTOS:**

La Señora Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Lima Norte, emite la siguiente sentencia:

#### **I. EXPOSICIÓN DE HECHOS:**

1) **Resulta de autos que, XXX mediante demanda contra MDSMP, solicita al órgano jurisdiccional:**

a) **Pretensión Principal: Se declare la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios del período del 20 de julio del 2009 al 31 de diciembre del 2011, así como la desnaturalización de los contratos administrativos de Servicios -CAS del periodo del 01 de enero del 2012 a la fecha de presentación de la demanda, y se le reconozca su condición laboral de trabajadora obrera a plazo indeterminado con fecha de ingreso 20 de julio del 2009 a la actualidad y dicha condición se consigne en la Planilla única de pago de remuneraciones, y como pretensión accesoria el pago de costas y costos del proceso.**

2) **Argumentos del demandante:**

**¡Señala que es trabajadora obrera de la Municipalidad demandada con fecha de ingreso 20 de JULIO de! 2009 realizando desde esa fecha de manera personal labores de carácter permanente, sujeto a subordinación, y al pago de una remuneración; habiendo empezado a laborar desde el 20 de julio del 2009 hasta el 31 de diciembre del 2011 mediante contratos de locación de servicios y del 01 de enero del 2012 a la fecha de interposición de la demanda mediante contratos de administrativos de servicios CAS, habiéndose desempeñado labores de carácter permanente.**

**como son las de barrido de calles - limpieza pública, labores que las realiza de manera persona, sujeta a subordinación y percibiendo por dichos servicios de pago dé una remuneración, condiciones típicas de un contrato de trabajo a plazo indeterminado del**



régimen común, dedicándose a labores de obrera de limpieza pública, teniendo continuidad laboral desde su fecha de ingreso entre otros argumentos

**3) Audiencia de Conciliación:**

La demanda fue admitida mediante Resolución N° DOS de fecha 30 de abril del 2018, programándose el desarrollo de la audiencia de conciliación para el 18 de mayo del 2018; por lo que se procedió a fijar como pretensiones materia de juzgamiento anticipado, las siguientes: Pretensión principal: Obrante en autos de fojas ' del expediente digital 1) Determinar si procede o no el reconocimiento del vínculo laboral o uno de naturaleza civil entre la parte demandante.

4) **Contestación de la Demanda:** Efectuada en la audiencia de conciliación sustentando que la demandante presto servicios a partir del 20 de julio del 2009 en el cargo de Barredora de Calles bajo la modalidad de Locación de Servicios y que, a partir del 01 de enero del 2012 e varió dicha modalidad de Locación de Servicios y que a partir del 01 de enero del 2012 se varió al régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios CAS por lo tanto la relación laboral se ha mantenido bajo el parámetro de un contrato de naturaleza administrativa por lo que se debe declarar infundada la demanda entre otros argumentos.

5) **Juzgamiento Anticipado:** Realizado esto y considerándose que la cuestión a resolver es de puro derecho, se dispuso la aplicación del artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo {en adelante NLPT) a fin de aplicar el Juzgamiento Anticipado. Siguiendo con el trámite de la Audiencia, las partes procesales han oralizada sus teorías del caso correspondiente en donde se admitieron y actuaron los medios probatorios ofrecidos por las partes, sin resolverse cuestiones probatorias, toda vez que no se planteó alguna quedando los autos expeditos para sentenciar, por lo que estando a lo expuesto, ahora corresponde exponer su sentido y los argumentos que le dan sustento.

**II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN DE FONDO:**

1. **DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL.** - El Artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política del Perú establece que son principios y derechos de la función

jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Asimismo, de acuerdo a lo prescrito por el artículo Primero del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en vía supletoria para el caso de autos, establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.

2. **FINALIDAD DEL PROCESO.-** La finalidad concreta del proceso es el de resolver un conflicto de interés o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; asimismo de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.
3. **DE LOS FUNDAMENTOS DEL PROCESO LABORAL.** - En el proceso laboral que la desigualdad entre las partes afecte su desarrollo o resultado, por lo que, en ejercicio de su rol protagónico, procura alcanzar la igualdad real de las partes, privilegiando el fondo sobre la forma, interpretando los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observando el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad, conforme ha sido previsto en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal del trabajo.
4. **CARGA DE LA PRUEBA.** - En primer lugar, es necesario precisar que el numeral 23.2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece que “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario». Es decir, en el nuevo modelo procesal laboral, al demandante, le asigna solamente la carga de acreditar la prestación personal de servicios. Correspondiéndole por tanto a la demandada probar lo contrario, esto es, probar que no existió tal prestación personal.
5. Así, pues, resulta necesario valorar los medios probatorios ofrecidos en autos a efectos de establecer si el demandante ha cumplido con acreditar la existencia de la prestación personal del actor en favor de la demandada. Para ello - como se ha señalado antes- es necesario recurrir a un principio que nos brinda el Derecho del Trabajo como es el

de primacía de la realidad. Con relación a su concepto el Tribunal Constitucional peruano ha señalado lo siguiente: «El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este 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°). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocado precisamente en estos términos» (Expediente N° 991-2000-AA/TC). Además agrega el Alto Tribunal: « [...] así como en el principio de primacía de la realidad, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a los que sucede y se aprecia en los hechos» (Expediente N° 2132- 2003-AA/TC-Píura).

6. Al respecto, debe tenerse en cuenta la denominada también presunción de laboralidad, no genera una inversión de la carga de la prueba en sentido estricto, antes bien, modifica el contenido de la misma, sustituyendo el deber del trabajador demandante de probar todos los elementos que permiten afirmar la existencia de un contrato de trabajo, por la exclusiva demostración de la prestación personal de servicios. Del mismo modo, esta presunción es susceptible de ser enervada mediante la acreditación por parte de quien niega para si la condición de empleador, bien de que la prestación de servicios alegada por el actor es falsa o inexistente, o bien de que existen otros hechos concurrentes (como la ausencia de subordinación) que impiden la configuración de un vínculo de naturaleza laboral.

#### 7. PRESTACIÓN DE SERVICIO Y RECORD

Conforme se advierte de autos, el demandante señala que ingresó a laborar para la demandada desde el día 20 de julio del 2009 hasta el 31 de diciembre del 2011 mediante contratos de Locación de Servicios y del período del 01 de enero del 2012 a la fecha de interposición de la demanda mediante Contratos Administrativos de Servicios CAS

8. - Que, en el escrito de su demanda y en la audiencia, el demandante sostiene que en un primer período ha prestado servicios para la municipalidad demandada del 20 de Julio del 2009 al 31 de diciembre del 2011 como locación se servicios, para luego ser contratado por la misma entidad demandada por un segundo período mediante

**Contratos Administrativos de Servicios (CAS) desde el 01 de enero del 2012 a la fecha de presentación de la demanda. Cabe precisarse que la parte demandada mediante escrito de contestación de la demandada presentado en la Audiencia de Conciliación conforme se advierte de autos de fojas 144 a 155, y del propio escrito de contestación que corre de fojas 162 a 175 la parte demandada no niega los periodos prestados por la parte demandante, sino que señala que la prestación de servicios es bajo el parámetro de un contrato de naturaleza administrativa y no laboral.**

9. **Siendo así pasamos a analizar la cuestión de fondo si los contratos de naturaleza civil, en mérito al principio de primacía de la realidad fueron contratos de trabajo; de ello tenemos que de acuerdo a lo contemplado en el primer párrafo del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración), es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.**
10. **ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.- En el caso de autos se verifica que la parte demandada no cuestiona la prestación de servicios conforme lo señalado por la parte demandada, sino sólo que se trataría de contratos administrativos conjuntamente con los contratos CAS, por lo que se acredita que la parte demandante ha prestado servicios a la Municipalidad durante el período demandado bajo la modalidad de prestación de servicios, LO CUAL NO HA SIDO NEGADO por la parte demandante; sin embargo, debe tenerse presente que toda prestación de servicios que se realice para cualquier institución pública o privada se debe tener como una de plazo indeterminado y la excepción , es por medio de los contratos de locación de servicios ( CIVIL) o contratos modales (TRABAJO), para efectos de establecer la naturaleza de los servicios prestados por el actor, debemos analizar si se presentan los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo.**

11. Respecto a la prestación del servicio, El citado elemento esencial del contrato ha quedado acreditado estando que esta prestación efectuada por la demandante no ha sido negada por la parte demandada que haya prestado físicamente servicios durante el primer y segundo período ni el área de Barrido de Calles de la Sub Gerencia de Limpieza Pública como obrero. Asimismo, la labor efectuada resulta ser una meramente manual y de campo, constituyendo un hecho no necesitado de prueba toda vez que no ha sido materia de controversia por ninguna de las partes ni ha sido tachado los medios probatorios ofrecidos para acreditar éste extremo.
12. Respecto a la subordinación, en el mérito que por el tipo de labor desarrollada (obrero - Barrido de Calles) es propio que se encontraba bajo subordinación de su empleador, puesto que una obrera de la Sub Gerencia de Limpieza Pública, debe seguir directivas que se le dan para realizar sus labores teniendo que comunicar cuando culminaba un trabajo y además tenía que cumplir un horario marcando su hora de entrada y salida; con lo cual se demuestra que el actor se encontraba sujeto a una supervisión y control por parte de la emplazada, por lo que los servicios no fueron prestados en forma independiente. En atención a lo expuesto queda acreditada la presencia de la subordinación.
13. Por lo que en el presente caso, se puede advertir elementos que acreditan una relación de subordinación, en aplicación de la STC recaída en el *expediente XX° 02069-2009-PA/TC de fecha 25 de marzo del 2010, fundamento cuatro*, en el que se determina que rasgos de laboralidad debe evaluarse, en forma alternativa y no concurrente, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil: “a) control sobre la prestación desarrollada la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a el demandante para la prestación de servicios; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.
14. Finalmente, no debemos olvidar que en base a la Presunción de Laboralidad

establecida en el artículo 23.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el demandante solo le compete acreditar la prestación personal de servicios, lo cual ha sido ampliamente acreditado en el presente caso; y por el contrario la parte demandada no ha desvirtuado la subordinación, pese a que la carga de la prueba de este elemento del contrato de trabajo recaía sobre la municipalidad.

15. Por lo que en el presente caso, se puede advertir elementos que acreditan una relación de subordinación, en aplicación de la STC recaída en el *expediente W° 02069-2009-PA/TC de fecha 25 de marzo del 2010, fundamento cuatro*, en el que se determina que rasgos de laboralidad debe evaluarse, en forma alternativa y no concurrente, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil: “a) control sobre la prestación desarrollada la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a el demandante para la prestación de servicios; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.
16. Finalmente, no debemos olvidar que en base a la Presunción de Laboralidad establecida en el artículo 23.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el demandante solo le compete acreditar la prestación personal de servicios, lo cual ha sido ampliamente acreditado en el presente caso; y por el contrario la parte demandada no ha desvirtuado la subordinación, pese a que la carga de la prueba de este elemento del contrato de trabajo recaía sobre la municipalidad.
17. En cuanto a la remuneración, tenemos que la contraprestación de este servicio ha sido efectuada en forma mensual y en soles, hecho que no ha sido negado por la parte demandada respecto a la prestación de servicios civiles; habiendo el actor aportado en el proceso los Recibos por honorarios (fojas 08), que antes de recibir el pago previamente tuvo que presentar sus recibos por honorarios por los montos ahí mencionados; quedando acreditado la percepción por parte de la demandante de una remuneración periódica y fija; por lo que habiéndose verificado la existencia de los

elementos prestación y subordinación concluimos que la remuneración se encuentra acreditada con la contraprestación efectuada por la demandada.

18. De lo expuesto es de concluir que la prestación de servicios fue personal y directa, asimismo se considera la existencia innegable de dependencia y subordinación en la prestación de servicios del demandante, también se ha probado que dichos servicios han sido remunerados; con lo que se aprecia la existencia de los 3 elementos de un contrato de trabajo (remuneración, subordinación y prestación personal de servicios).
25. Se acota que, según el Artículo IV del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, "Los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los Gestión Documentaría locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción".
19. Entre los servicios públicos locales prestados tenemos los de *Saneamiento ambiental, salubridad y salud, establecimiento, conservación y administración de parques zonales, parques zoológicos, jardines botánicos, bosques naturales, directamente o a través de concesiones. Asimismo, se establece la limpieza pública.* Respecto a este hecho no ha sido, materia de controversia como se puede observar en el caso de autos, por lo que se acredita que los servicios de Limpieza pública Obrero Barrido de Calle forman

parte de los servicios públicos que brinda la demandada, norma que concuerda con artículo 195° de la Constitución Política del Perú que señala:

"Los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía local, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo. Son competentes para: ... 5. Organizar, reglamentar y administrar los servicios públicos locales de su responsabilidad".

20. Ahora bien, en cuanto a la labor de obrera Barredora de Calle apreciamos que está sustentada en un ejercicio operativo (y no intelectual), esto implica que el demandante desempeña un trabajo preponderantemente manual por lo que resulta válido incorporarlo plenamente a la función de un obrero {y no un empleado) ya que si analizamos al detalle su función apreciamos que es un trabajo preponderantemente físico, consecuentemente si debe atribuírsele alguna categoría corresponde ser la de

**un obrero.**

- 21. Por otro lado, 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, de conformidad al Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades; de lo que es de concluir que el demandante realizaba labores permanentes de apoyo para la contribución a una de las actividades principales en el ornato de la ciudad (servicios de Limpieza pública de las calles). De lo expuesto líneas arriba resulta clara la desnaturalización del contrato de locación de servicios, por aplicación del principio de primacía de la realidad y los demás descritos en los fundamentos precedentes, la relación bajo dicha modalidad (locación de servicios) en que las partes estuvieron vinculadas debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado durante el período comprendido desde el 20 de Julio del 2009 hasta el 31 de Diciembre del 2011 en condición de obrera municipal.**
- 22. ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS REGULADO POR EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057.- Conforme a lo señalado por el actor en su demanda y de las boletas de pago CAS (fojas 09 a 76), corroborado con el hecho que la demandada no ha negado ni en el escrito de contestación de la demanda ni en la audiencia, tenemos que se acredita de manera fehaciente la prestación de servicios remunerados desde 20 de julio del 2009 a la fecha de interposición de la demanda, donde hay entre las partes contratos administrativos de servicios y las addendum, a fin de que el demandante cumpla las labores en el área de la Sub gerencia de Limpieza Pública, lo que no ha sido negado por la parte demandante.**
- 23. Ahora bien, conforme se advierte de autos, se verifica que el demandante trabajó bajo el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057 en el período comprendido desde el 01 de Enero del 2012 a la fecha de interposición de la demanda, no obstante, prestó servicios de locación de servicios en forma anterior a los contratos administrativos de servicios, de lo que se denota que el accionante primigeniamente fue contratado civilmente para laborar como obrera; es decir, para labores que por**



su naturaleza no corresponden ser realizadas bajo el régimen de contratos de locación de servicios ni contratos administrativos de servicios. Este hecho permite concluir que en la realidad de los hechos se encubrió una relación de naturaleza laboral por una contratación civil, pues el actor realizaba labores bajo subordinación y dependencia, conforme se aprecia de las instrumentales anexadas a la demanda, que acreditan dicha relación laboral.

24. ¡Asimismo, en el particular caso de autos, se debe considerar que por imperio de la Ley el régimen laboral de los trabajadores obreros de las municipalidades tiene un régimen legal, preestablecido a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057. En efecto, la Ley N° 23853 Ley Orgánica de Municipalidades establecía en su artículo 52° que los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente. Los alcances de este precepto rigieron hasta el 01 de junio del 2001, fecha en que entró en vigencia la Ley N° 27469 estableciendo que 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, criterio que rige actualmente con la dación de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 del 27 mayo del 2003 como lo prevé el artículo 37° en forma expresa.
25. Adicionalmente a lo expuesto, se deberá considerar la aplicación de la norma más favorable al trabajador en materia laboral, la cual encuentra resguardo constitucional en nuestra normativa. Constitución Política del Estado: Artículo 26°: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (sic) 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. (sic).
26. En consecuencia la normativa a aplicarse al demandante deberá ser el régimen laboral de la actividad privada y que no puede preferirse a un contrato administrativo de servicios especialmente si antes de su suscripción ya existía una mejor condición para el reclamante, así para este caso al haberse desnaturalizado el contrato de locación de servicios del actor este tenía ya la condición de trabajador regido por el régimen establecido per el Decreto Legislativo N° 728, posición que encuentra

respaldo en la jurisprudencia nacional:

a. Sentencia del Tribunal Constitucional N° 01154-2011-PAÍTC:) atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por el demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, encubrieron en realidad una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que el actor sólo podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique

B) Casación Laboral N° 38-2012-La Libertad: “(...) En consecuencia, este extremo del recurso deviene en infundado, máxime si, se ha demostrado fehacientemente, conforme la motivación esgrimida por la sentencia de vista objeto del presente recurso, y que es compartida por este Supremo Tribunal, que el demandantes antes de la suscripción de los Contratos Administrativos de Servicios -CAS, ostentaba respecto de su empleadora Municipalidad Distrital de Casa Grande, un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, y como tal, había incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos todos los otorgados por el régimen laboral privado, entre los que destacan, la vocación de continuidad (permanencia) del vínculo; razón por la cual -además-, no podía modificar este status laboral, en aplicación del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos y Principio Protector”, es decir, criterio reiterado en la Casación N° 07-2012-La Libertad, N° 1642-2012-La

c) Apartado 2.1.3 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado el 8 y 9

existe invalidez de los contratos administrativos de servicios (...) Cuando se verifica que previo a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios - CAS el locador de servicios tenía en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta”.

b. Casación N° 14509-2013 LIMA SUR de fecha 18-ago-2014 Fundamento Tercero: “(sic) En el presente caso, se ha determinado que en el período anterior a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios, los contratos de locación de servicios encubrieron una relación laboral a tiempo indeterminado, la misma que no puede

desconocerse en aplicación de los principios de irrenunciabilidad de derechos y principio protector.(sic) existe una prohibición expresa de novar una relación laboral a tiempo indeterminado (sic) por otra que otorgue derechos menores a los reconocidos por la primera, conforme se desprende del artículo 78° del TUO del DL 728 aprobado por DS 003- 97-TR y que se plasma además en lo que se conoce en doctrina como Principio Protector."

27. En el presente caso, más allá de toda duda respecto al régimen aplicable a los obreros municipales está el hecho cierto que su régimen laboral, por mandato expreso de la ley, es el régimen laboral de la actividad privada. Con arreglo a lo señalado, en el presente caso, las partes suscribieron consecutivamente contratos Administrativos de Servicios, a pesar que legalmente la única posibilidad de que el accionante prestara servicios personales a la Municipalidad y bajo subordinación y dependencia era bajo los términos de un contrato sujeto al régimen laboral de la actividad privada, con lo cual para este caso dicho régimen deviene inaplicable.
28. En atención a lo expuesto, se puede apreciar que el demandante prestó labores en forma continua e ininterrumpida para la Municipalidad demandada, ejerciendo funciones como obrero de mantenimiento de áreas verdes, que son labores de naturaleza permanente de la Municipalidad demandada.

#### 29 Principio de Continuidad en materia laboral

Es menester invocar uno de los principios que iluminan el derecho del trabajo como es el Principio de Continuidad, que en términos de Américo Pía' Rodríguez "Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantáneo de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga." (sic). Más adelante y en cuanto a los alcances de este principio señala que "...Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada." (sic). (Los Principios del Derecho del Trabajo", Depalma Bs. As. 1998, págs. 215 y 230).

De lo expuesto, se debe tener en cuenta que en la legislación vigente se encuentra regido

por principios, uno de los cuales, como guía rectora, es el llamado Principio de preferencia de la contratación indefinida, que se encuentra plasmado en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, al señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 cuyo artículo 23.2 establece que acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

29. En ese sentido, siendo que se ha establecido que ha existido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado por el período comprendido entre el 20 de julio del 2009 hasta el 31 de diciembre del 2011 {ver fundamentos al desnaturalizar su contrato de locación de servicios) la demandante no podría ser contratado de ninguna manera bajo un Contrato Administrativo de Servicios por los períodos consecutivos a estos.
30. Por otro lado, se debe tener en cuenta que el demandante es sobre todo una persona, centro de derechos y obligaciones, su defensa y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, en términos del artículo 1° de la Constitución Política del Perú; en consecuencia, toda la amalgama de normas tanto nacional e internacional deben confluir para el progresivo bienestar de éste y de su familiar, tanto es así, que al hablar de bienestar de la persona humana, no tiene la misma proyección en las diferentes legislaciones latinoamericanas y europeas, por lo que se debe tomar en cuenta la mejor situación; y por ende, la regulación normativa más favorables, lo que conocemos por el principio Protector, en su variante, la condición más beneficiosa.
31. Respecto a este último principio el Profesor Américo Plá Rodríguez, señala que: “La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”.
32. En efecto, siendo que al declararse desnaturalizado el contrato de locación de servicios el actor ya era titular de todos los derechos reconocidos a un trabajador comprendido

en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, someterlo a un régimen de contratación distinta en la que se le reconocen menores derechos, no solamente desde el punto de vista económico sino en lo referido a su estabilidad en el trabajo, implica definitivamente la afectación al principio de condición más beneficiosa que como se tiene anotado se encuentra íntimamente ligado al Principio Protector recogida en el artículo 23° de la Constitución Política del Estado y más específicamente en la última parte del mismo cuando señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

33. En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional a propósito de la variación del régimen laboral de los obreros municipales ha señalado que la misma practicada de manera unilateral afecta la norma contenida en el artículo 62° de la Constitución Política del Estado que garantiza que los términos contractuales [también los de índole laboral no pueden ser modificados por las leyes, las mismas que por lo demás no pueden tener efectos retroactivos.
34. Asimismo, corresponde invocar el Principio de Progresividad previsto en el artículo 2.1° del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y en el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos.
35. Al respecto, el magistrado supremo Ornar Toledo Toribio en su artículo "El Principio de progresividad y no regresividad en materia laboral", publicado en Gaceta Constitucional, Tomo 44, Lima, agosto 2011, página 218 a 227, ha tenido la oportunidad de señalar que: "De las normas internacionales antes citadas se puede colegir que en relación a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en adelante DESC, existe la obligación de los Estados partes de garantizar la progresividad de los mismos de lo que se desprende como consecuencia la prohibición de regresividad de ellos. En función a lo regulado por los instrumentos internacionales antes descritos se ha llegado a considerar que el principio de progresividad de los derechos laborales contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar positiva, lo cual está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas

o culturales' y la otra a la que podemos denominar negativa que se cristaliza a través de la prohibición del retomo, o también llamado principio de no regresividad".

36. En ese sentido, la orientación de la legislación se debe concretar al desarrollo progresivo, esto es, de mayor protección a los derechos fundamentales de las personas, en este caso en materia laboral.
37. En la misma dirección corresponde invocar el principio-derecho de Igualdad se encuentra reconocido en el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución, según el cual: "Toda persona tiene derecho a: (...) 2. La igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole".
38. Por lo tanto, en aplicación de los principios antes citados, este magistrado ha concluido que el demandante se encontró sujeto a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, y la suscripción posterior de contrato administrativo de servicios implicaba desmejorar la situación laboral del trabajador, lo cual afecta la vigencia el principio de continuidad laboral, el principio de la condición más beneficiosa, el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales, el principio protector y el principio de igualdad en las relaciones laborales principio este último cuya garantía se encuentra tutelada por el Convenio 111, Convenio Fundamental de la OIT que forma parte del derecho nacional; por lo que a mérito de los citados este magistrado considera que corresponde adicionar al periodo laborado bajo Contrato de Locación de Servicios, los Contratos Administrativos de Servicios y resulta procedente declarar la existencia de una relación laboral de naturaleza privada a plazo indeterminado desde el 20 de julio del 2009 al 31 de diciembre del 2011 v del 01 de enero del 2012 a la fecha de presentación de la demanda. No siendo estimable las alegaciones de las restricciones presupuestales alegadas, ni de ser contratos administrativos continuados, en aplicación a los principios vectores del derecho laboral, y de la Irrenunciabilidad de los derechos laborales que tienen carácter alimentario y gozan de amparo constitucional.

**SOBRE LOS ALCANCES DEL PRECEDENTE VINCULANTE EMITIDO POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL EXPEDIENTE N° 5057- 2013-PA/TC.**

Atendiendo que uno de los argumentos de la emplazada es el concurso público, es que el demandante no ingreso por Concurso Público por lo que no le correspondería la desnaturalización del contrato de trabajo en atención al precedente Huánuco, corresponde precisar que para este juzgado no resulta de aplicación el mismo pues si bien nos encontramos ante una sentencia de carácter normativo, ello no impide a esta judicatura inaplicar un precedente, a ello se le denomina “distinguish” conforme la jurisprudencia colombiana la ha validado en la sentencia C-836 de 2001 cuando suceda, entre otros, el siguiente supuesto “a) (...) a pesar de que existan similitudes entre el caso que se debe resolver y uno resuelto anteriormente por una alta corte, "existan diferencias relevantes no consideradas en el primero y que impiden igualarlos”. Este supuesto corresponde con el distinguish del derecho anglosajón. El Juez puede implicar la jurisprudencia a un determinado caso posterior, cuando considere que las diferencias relevantes que median entre este segundo caso y el caso precedente, exigen otorgar al segundo una solución diferente. La Corte no esboza los criterios de los que el intérprete puede valerse para distinguir u homologar dos casos similares. La Corte solo indica acertadamente que la similitud o diferencia decisiva debe referirse a la ratio decidendi del primer caso. El tratamiento debe ser igual, si la ratio decidendi del primer caso puede aplicarse al segundo porque este puede subsumirse bajo el supuesto de hecho de aquel. Si esta subsunción no es posible, el juez deberá apartarse de la ratio decidendi del primer caso, introducir una excepción a ella o fundamentar una nueva para el segundo caso."

39. De lo antes expuesto podemos concluir que teniendo en cuenta la regulación del precedente vinculante en nuestra legislación, y los pronunciamientos del Tribunal Constitucional al respecto, la judicatura laboral no puede inaplicar el mismo en virtud del carácter normativo del que se encuentra investido, salvo la posibilidad de instrumentar la figura distinguir, esto es, cuando el supuesto de hecho que ha servido para emitir el precedente no se presenta en el caso concreto a resolver.

40. Así la situación de hecho del presente caso refiere a un obrero municipal - situación distinta a la del Precedente- por lo que no le resulta aplicable el precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, caso Rosalía Beatriz Huánuco, publicado el 5 de junio de 2015, sobre las condiciones para ser considerado trabajador de naturaleza indeterminada, en la

medida que los obreros de los gobiernos locales no se encuentran comprendidos en la función pública, sino que les resulta aplicable el régimen laboral del sector privado, regido por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley del Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que también ha sido indicado en la Casación 12475-2014 MOQUEGUA 11 .53. Recientemente, en la sentencia recaída en el expediente N° 06681-2013 el Tribunal Constitucional explica que dicho “precedente” se sustenta indubitablemente en bienes jurídicos relacionados directamente con la idea de carrera administrativa, y no como una noción genérica de función pública, por lo que el bien jurídico que busca proteger el “precedente Huánuco” es el de la carrera administrativa; y señala que este precedente solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que conforman parte de la carrera administrativa y no frente a otras modalidades de función pública, indicando taxativamente, en el considerando décimo primero que no forman parte de la carrera administrativas los obreros municipales sujetos a la actividad privada.

41. Adicionalmente debemos considerar que en la Casación Laboral N° 7945- 2014 Cusco 12, de fecha 29 de setiembre del 2016, en el numeral 4, de! considerando cuarto, ha establecido como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37 de la Ley N° 27972, Ley orgánica de Municipalidades, el siguiente: “los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y competitividad Labora!, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios"; criterio éste último que ha sido establecido como precedente de obligatorio cumplimiento.

43; El caso de autos es uno en el que se reclama el reconocimiento de relación labora! de un obrero municipal sujeto a la actividad privada, por lo que no le es aplicable el “precedente Huánuco”, estando habilitado este juzgador para emitir pronunciamiento respecto de las cuestiones de fondo.

**44-OBLIGACIÓN DE INSCRIBIR AL TRABAJADOR EN EL LIBRO DE PLANILLAS**



Que, de conformidad a lo establecido en el artículo 3° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setenta y dos (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. De conformidad con la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, se establece que el Decreto Supremo N°001-98-TR “mantiene su vigencia respecto de: a) Las disposiciones referidas a planillas en el caso de los Empleadores no incluidos dentro de! Artículo 2° del presente Decreto Supremo, y que cuentan con por lo menos un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Si los Empleadores a que se refiere el párrafo anterior hubieran optado por llevar la Planilla Electrónica, se encontrarán obligados a seguir llevando y presentando este último registro, b) Las disposiciones referidas al pago de la remuneración, entrega y conservación de las boletas de pago para todos los Empleadores que cuenten con trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada". Los empleadores que cuenten con más de tres trabajadores se encuentran obligados a llevar la Planilla Electrónica y presentarla ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme al Artículo 2° del Decreto Supremo N° 018-2007-TR.

45 Habiéndose determinado la existencia de la relación laboral, en el presente caso la entidad demandada se encuentra obligada a registrar al actor en el Libro de Planillas o la Planilla Electrónica de los periodos a partir del 20 de julio del 2009 a la fecha de interposición de la demanda.

46 Habiéndose determinado la existencia de la relación laboral, en el presente caso la entidad demandada se encuentra obligada a registrar al actor en el Libro de Planillas o la Planilla Electrónica desde 20 de julio del 2009 a la fecha de presentación de la demanda.

47 El caso de autos es uno en el que se reclama la desnaturalización y reconocimiento de relación laboral de una Obrera (BARRIDO DE CALLE ) DE LA SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PUBLICA, sujeto a la actividad privada, por lo que no le es aplicable el “precedente Huánuco”, estando habilitado esta juzgador para emitir pronunciamiento respecto de las cuestiones de fondo.

48 COSTA Y COSTOS

En relación a la condena de costos del proceso, ésta puede ser determinada en la sentencia tal como lo propone el último párrafo del artículo 31 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497, por lo tanto en aplicación de la séptima disposición complementaria de la Ley antes referida se dispone la condena en costos al demandado, pues de eximirlo se causaría un perjuicio al demandante al tener que abonar el pago de honorarios profesionales de su propio peculio, cuyo monto será determinado en ejecución de sentencia según las reglas del Código Procesal Civil.

42. - En cuanto a las costas procesales se exime la condena por cuanto la institución demandada es una institución pública, por lo que de conformidad a lo dispuesto por el artículo 413 del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente al caso de autos, se encuentra exento de dicho pago.

Por estas consideraciones y conforme las normas legales antes señaladas; la Señora Juez del Segundo Juzgado Especializado Transitorio de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, administrando justicia a nombre de la Nación, expide la siguiente:

**FALLO:**

- 1) **DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA**, interpuesta por G.R.L.P, sobre incumplimientos de normas y Disposiciones Laborales contra de la Municipalidad de S. M.P.
- 2) **SE DECLARA LA DESNATURALIZACIÓN** de los contratos de prestación de servicios E **INEFICACIA DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS CAS**, suscritos por la parte demandante y la demandada.
- 3) **SE RECONOCE A LA DEMANDANTE** como trabajadora **OBRERA BARREDORA DE LA VÍA PUBLICA** sujeto al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado desde el 20 de julio del 2009 a la fecha, en consecuencia, la parte demandada, deberá cumplir con consignar en la planilla única de remuneraciones, en el cargo de obrera, ¿(BARREDORA DE LA VÍA) vínculo laboral! desempeñado hasta la fecha, debiendo incluirse, así como deberá incluirse en las boletas de pago.

- 4) Con costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia
  - 5) SE EXONERA del pago de costas del proceso.
- NOTIFÍQUESE.**

Anexo. 2

## **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

**EXPEDIENTE N° 02380-2018-0-0903-JE-LA-02**

**MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO**

**DEMANDADO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE S.M.P**

**DEMANDANTE: G.R.L.P**

**PONENTE: JUEZA SUPERIOR P.O.**

### **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

**SUMILLA: “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR: en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”.**

### **Resolución No. 6**

**Independencia, 27 de noviembre del 2018.- VISTOS:**

**EN audiencia pública el proceso de la referencia; instancia de haberse llevado la vista de la causa.**

- a) resoluciones en apelación

La-Resolución No.03 que contiene la SENTENCIA ;pp. 21 1-223).  
de fecha 31 de mayo del 2018, que declara 1) Fundada la demanda interpuesta por G.R.L.P, sobre incumplimiento de normas y disposiciones laborales contra la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, 2) Se declare la desnaturalización de los contratos de prestación de servicios e ineficacia de los contratos administrativos de servicios CAS suscritos entre la demandante y la demandada, 3) Se reconozca a la demandante como La entidad edil recoge esta prohibición constitudinaria. ante amparada en el Artículo 77 de lo Constitución Política del "V La Ley de Presupuesto del Sector Publico (Art. 7° de la Ley N° 29142 Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2008 y Art. 8° de la Ley N°30518 Ley de Presupuesto de Sector Publico para el Año Fiscal 2018), ha regulado constantemente la prohibición de las inclusiones de personal en el régimen laboral permanente

c) Antecedentes Por escrito. (pp. 138-143), G. R. L y PALOMINO interpone demanda contra la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres ( en adelante MDSMP) a fin de formalizar su vínculo laboral desde el 20,07.09 relación de trabajo que continúa hasta la fecha aunque de modo encubierto bajo la modalidad de CONTRATO CAS desde el 01.01.12 en consecuencia debe ser reconocida en su condición de servidora obrera del referido municipio e incluida en las planillas de pago de remuneraciones obreros, asimismo debe disponerse que perciba todos los beneficios laborales y estar sujeta a las obligaciones y contribuciones divisionales que le correspondan desde la fecha de Inicio del vínculo conforme a la documentación que acompaña como prueba.

-La MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES (pp. 162-171), contestó la demanda solicitando se declare infundada.

d) Cuestión jurídica en debate

Determinar si la sentencia recurrida ha sido expedida de conformidad con el ordenamiento jurídico y si corresponde reconocer a la demandante como trabajadora obrera con contrato de trabajo a plazo indeterminado.

-expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos. En el presente caso la fecha de ingreso de la demandante viene admitida por la emplazada en el escrito de contestación, sin que sea admisible que " x tardíamente en apelación esgrima un error

que no ha lo demostrado con sus documentos de gestión. Asimismo, de la boleta de pago [pp. 9-76) evidencia que la demandante se desempeña en el cargo de barrido de calles y que la emplazada celebró contratos administrativos de servicios desde el de enero de 2012. ¡En 1a! sentido, conforme al artículo 37 de la Ley N.º 27972 correspondía la demandante ser contratada bajo el régimen de la actividad privada y no bajo locación de servicios o " contrato administrativo de servicios después.

6. Partiremos por señalar que el Artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial prescribe que Tas alas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial Peruano" de los Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales. Estos principios deben ser invocados \*p<sup>or</sup> los Magistrados de todas ¡as instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan.

7. Dentro de este marco, la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 7945-2014-Cusco, interpretando el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, concluye en que “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral, aprobada por decreto supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

## **Decisión:**

1 confirmaron la resolución n°03 que contiene la SENTENCIA (pp.211-223), de fecha 31 de mayo del 2018, que declara 1) fundada la demanda interpuesta por xxxx sobre incumplimiento de normas y disposiciones laborales contra la municipalidad distrital S.M.P 2) se declare la desnaturalización de los contratos de prestación de servicios e ineficacia de los contratos administrativos de servicios CAS suscritos entre la demandante y la demanda 3) se reconozca a la demandante como trabajadores obrera barredora de

**la via publica sujeta al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado desde el 20.07.09 a la fecha, en consecuencia la parte demandada deberá cumplir con consignar en la planilla única de remuneraciones en el cargo de obrera (barredora de la vía) vínculo laboral desempeñado hasta la fecha, debiendo incluirse en las boletas de pago, quedando incólumes los extremos no impugnados.**

**DISPUSIERON** que Secretaría de Sala realice las acciones pertinentes a efectos de que la identificación de la demandante aparezca como está consignada en el DNI.

**ORDENARON** la devolución de los actuados al juzgado de origen para su ejecución. Notifíquese-

# TALLER DE INVESTIGACION IV

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo