

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y OTROS;
EXPEDIENTE N°06142-2015-0-1601-JR-LA-05; PRIMERA
SALA ESPECIALIZADA LABORAL-TRUJILLO; CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA LA LIBERTAD, 2021**

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

AUTORA

**URTECHO GUEVARA, YANET VIVIANA
ORCID: 0000-0001-9667-2706**

ASESOR

**SINCHE CRISPÍN, DAVID JERROLD
ORCID: 0000-0003-2671-141X**

TRUJILLO – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Urtecho Guevara, Yanet Viviana

ORCID: 0000-0001-9667-2706

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

ASESOR

Sinche Crispín, David Jerrold

ORCID: 0000-0003-2671-141X

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

JURADO

Espinoza Callán, Edilberto Clinio

ORCID: 0000-0003-1018-7713

Romero Graus, Carlos Hernán

ORCID: 0000-0001-7934-5068

Quezada Apian, Paul Karl

ORCID: 0000-0001-7099-6884

FIRMA DE JURADO Y ASESOR

Mgtr. Romero Graus, Carlos Hernán
Miembro

Mgtr. Quezada Apian, Paul Karl
Miembro

Dr. Espinoza Callán, Edilberto Clinio
Presidente

Mgtr. Sinche Crispín, David Jerrold Asesor
Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios, que nos brinda la vida, la salud y nos tiene de pie en esta época de pandemia, sin el nada somos en el mundo, a mi familia por su apoyo incondicional en todo momento.

DEDICATORIA

A mi familia, que en cada paso me brinda su apoyo incondicional, a mis maestros por los conocimientos impartidos, y mis amigos que han ayudado en este proceso de estudio.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, Determinar las características del proceso sobre desnaturalización de contrato y otros en el expediente N° 06142-2015-0-1601-JR-LA-05; Primera Sala Especializada Laboral, Trujillo, Corte Superior de Justicia la Libertad Perú -2019. Según la normativa pertinente, en el expediente N° EXPEDIENTE N°06142-2015-0-1601-JR-LA-05. Es de tipo cuantitativa– cualitativa (Mixta). Nivel de la investigación es exploratorio y descriptivo. Y de diseño no experimental, transversal y retrospectivo. El recojo de datos se aplicará las técnicas de la *observación y el análisis de contenido; verificado por los eruditos en la materia*. Los Resultados dieron en la primera instancia que se evidencia que se cumplió con cada uno de los plazos por parte de los sujetos procesales: demandante, demandado y juez, ello teniendo en consideración que el proceso materia de análisis está referido a un proceso laboral, cuya vía procedimental se enmarca dentro del proceso ordinario laboral. En segunda instancia, los integrantes de la Sala aplicaron la ley procesal que corresponde, habiendo fijado la realización de la vista de la causa dentro de los 30 días hábiles siguientes de haberse recibido el expediente, concluyendo con la emisión de sentencia de segunda instancia en el plazo excepcional de los cinco días después de realizada la vista de la causa.

Palabras clave: Características del proceso judicial, desnaturalización de contrato.

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the characteristics of the process on contract denaturation and others in file No. 06142-2015-0-1601-JR-LA-05; First Specialized Labor Chamber, Trujillo, Superior Court of Justice La Libertad Peru -2019. According to the pertinent regulations, in file N ° FILE N ° 06142-2015-0-1601-JR-LA-05. It is quantitative - qualitative (Mixed). Research level is exploratory and descriptive. And of non-experimental, cross-sectional and retrospective design. The data collection will apply the techniques of observation and content analysis; verified by scholars in the field. The Results gave in the first instance that it is evidenced that each of the deadlines was met by the procedural subjects: plaintiff, defendant and judge, taking into consideration that the process subject to analysis refers to a labor process, whose the procedural route is part of the ordinary labor process. In the second instance, the members of the Chamber applied the corresponding procedural law, having fixed the holding of the hearing of the case within 30 business days after receiving the file, concluding with the issuance of a second instance judgment in the exceptional period of five days after the hearing of the case.

Keywords: characteristics of the judicial process, denaturing of the contract.

CONTENIDO

1. Título de la tesis	I
2. Equipo de trabajo... ..	II
3. Hoja de firma del jurado y asesor	III
4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria... ..	IV
5. Resumen y abstract	V
6. Contenido	VI
7. Índice de gráficos, tablas y cuadros	VII
I. Introducción	1
II. Revisión de la literatura.....	3
2.1. Antecedentes.....	3
2.2. Bases teóricas	4
2.2.1. Procesales	4
2.2.2 El Proceso Ordinario Laboral.....	4
2.2.3 Resoluciones Judiciales.....	5
2.2.4 Medios Probatorios.....	6
2.2.5 Los Hechos	7
2.2.6 Pretensiones	7
2.2.7 Calificación Jurídica	8
2.3. Sustantivas.....	8
2.3.1 El Contrato de trabajo	8
2.3.2 El Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad	8

2.3.3 Desnaturalización de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad.....	9
2.4. Marco conceptual	10
2.4.1 Análisis	10
2.4.2 Descripción.....	10
2.4.3 Doctrina.....	10
2.4.4 Fenómeno	11
2.4.5 Jurisprudencia.....	11
2.4.6 Hechos jurídicos	11
2.4.7 Interpretar	11
III. Hipótesis.....	12
3.1 General.....	12
3.2 Especificas.....	12
IV. Metodología.....	13
4.1. Diseño de la investigación	14
4.1.1 Tipo de investigación.....	14
4.1.2 Nivel de investigación.....	14
4.1.3 Diseño de la investigación	15
4.2 Población y Muestra (Unidad de análisis)	15
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	16
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
4.5. Plan de Análisis	18
4.5.1. La primera etapa	19
4.5.2. Segunda etapa.....	19
4.5.3. La tercera etapa.....	19
4.6. Matriz de consistencia lógica	19

4.7. Principios éticos	22
V. Resultados.....	23
5.1 Resultados	23
5.2 Análisis de resultados	32
VI. Conclusiones.....	34
Aspectos Complementarios	35
Referencias bibliográficas	36
ANEXOS.....	39
Anexo 1. Sentencias expedidas en el proceso	39
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos guía de observación.....	75
Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio	76

INDICE DE CUADROS Y RESULTADOS

	Pag
Cuadro 1. Control de plazos... ..	23
Cuadro 2. Claridad de resoluciones... ..	26
Cuadro 3. Pertenencia de los medios probatorios.....	28
Cuadro 4. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	30

I. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto forma parte de la línea de investigación establecida, en derecho que se denomina “Administración de Justicia en el Perú” (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, 2019) cuya ejecución implica diversos trabajos individuales cuyos objetos de estudio forman parte de la actividad judicial. En lo que respecta en el presente trabajo, se usará el proceso judicial sobre desnaturalización de contrato y otros; expediente N°06142-2015-0-1601-JR-LA-05 emitido por la Primera Sala Especializada Laboral, Trujillo, Corte Superior de Justicia la Libertad, dicho expediente será la fuente documental del presente trabajo, y el objeto de estudio será “el proceso judicial” existente en el expediente señalado y el propósito del estudio estará centrado sobre sus características conforme se indicará en los objetivos específicos.

Es sabido que, en las Instituciones Públicas, es frecuente la necesidad de contratación de personal para atender cada una de las áreas o unidades, con el objeto de cubrir determinadas necesidades de la población, lo cual genera una alta demanda de servicios. Frente a este incremento, las entidades públicas contratan personal bajo diferentes modalidades y regímenes laborales, siendo una de ellas, la contratación a plazo fijo o modal prevista en el Decreto Legislativo N°728, Siendo este tipo de vinculación laboral el analizado; el cual se encuentra orientado al desarrollo la desnaturalización del contrato modal y otros, teniendo como antecedente el desarrollo legislativo, jurisprudencial sobre la materia.

Las entidades públicas, deben incorporar a personal, observando la normatividad laboral vigente, para lo cual en primer término deben establecer el régimen y modalidad contractual, de acuerdo a las necesidades y funciones que requiere el área o unidad donde se deba cubrir un puesto de trabajo, lo cual así mismo debe encontrarse debidamente premunido de los aspectos técnicos y financieros, siendo por ello necesario que la

contratación a ser realizada deba efectuarse sin vulnerar los derechos fundamentales, como los son la dignidad de la persona, igualdad ante la ley, el derecho al trabajo, primacía de la realidad, entre otros.

La estructura tendrá como referente lo que indica el reglamento de investigación, asimismo, para elaborar los contenidos de los componentes básicos del proyecto se usará las pautas que indica el Manual Interno de Metodología de la Investigación (MIMI), finalmente las citas y referencias se harán siguiendo los criterios de las normas APA.

A continuación, el desarrollo del proyecto.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes:

Se hallaron los siguientes estudios:

Carrasco y Ramírez (2015), en el Perú, presentó la investigación titulada: “La desnaturalización del contrato laboral sujeto a modalidad por fraude y simulación en la región Lambayeque periodo 2012 – 2013”, el objetivo de la investigación fue: realizar un análisis doctrinario de la Desnaturalización del Contrato de trabajo a plazo fijo bajo la modalidad de fraude y simulación, con respecto a un Marco Referencial que integre Planteamientos teóricos atingentes que permitan solucionar el Incumplimiento de las Normas Laborales (DS. 003-97- TUO del DL 728) y los empirismos aplicativos de las mismas, mediante una investigación aplicada, explicativa y de análisis mixto, predominantemente cuantitativo, pero complementariamente con calificaciones e interpretaciones cualitativas con la finalidad de detectar las causas por las que se origina la desnaturalización de los contratos laborales en la Región de Lambayeque. La metodología de la investigación utilizada fue descriptiva, analítica – explicativa. Habiéndose arribado a la siguiente conclusión general: “La región Lambayeque tanto sus representantes como comunidad jurídica desconocen planteamientos teóricos necesarios, que permitan la aplicación correcta de la legislación laboral para contrarrestar la Desnaturalización de los Contratos laborales sujetos a modalidad por Simulación y Fraude.

Salazar (2018), presentó la investigación titulada: “La Desnaturalización de los Contratos Modales en las Empresas del Estado por Fraude en la Contratación: Caso Epsel S.A. Lambayeque 2000-2012.”, el objetivo de la investigación fue: analizar la doctrina y la normatividad vigente respecto al contrato de trabajo, el fraude en los contratos, la desnaturalización, el principio de primacía de la realidad, que es aplicable cuando el trabajador realiza otras actividades a las que ha sido contratado.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Procesales:

El Proceso

(Gamarra, 2014), refiere que el proceso en su sentido etimológico, viene de processus que significa avance y progreso encaminados a algo. Procesalmente entiende que se puede traducir la noción de avance y progreso como vocablos en la estructura de reglas y actos encaminados a la consecuencia de algo: La sentencia, es decir, el proceso en general vendría a ser un conjunto de reglas, formas y actos para la consecución de ciertos fines, fundamentalmente la solución de un conflicto a través del Derecho, como categoría de la mediación social.

Desde una perspectiva general, la función jurisdiccional se llama proceso; sin embargo, debe diferenciarse proceso y procedimiento, el primero es el todo organizado de actos y el segundo, procedimiento es la forma externa del fenómeno procesal, esto es los modos a través de los cuales deben ser realizados y ordenados los actos que corresponden al proceso.

2.2.2 El Proceso Ordinario Laboral

El proceso ordinario es aquel que permite la resolución de conflictos en materia laboral. En nuestro ordenamiento jurídico procesal, lo encontramos regulado en la Ley N° 29497, promulgada el trece de enero del año dos mil diez, en la cual en los artículos 42 al 47, establece de manera expresa lo relativo al trámite que debe seguir un proceso en su desarrollo, esto es las etapas por las cuales debe transcurrir el mismo, así tenemos: audiencia de conciliación, juzgamiento, etapa de confrontación de posiciones, etapa de actuación probatoria, alegatos y sentencia.

Los plazos aplicables al proceso ordinario laboral son los siguientes:

Una vez interpuesta la demanda, el órgano jurisdiccional debe efectuar la citación a las partes para la audiencia de conciliación, la misma que debe ser fijada con fecha y hora, entre los veinte y treinta días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

De no llegar a una conciliación, el Juez del proceso debe fijar en la audiencia de conciliación día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. En la audiencia de juzgamiento se desarrolla las etapas de confrontación de posiciones, etapa de actuación probatoria, alegatos y sentencia, salvo que la actuación probatoria no se concluya, la audiencia se continúa dentro de los cinco días siguientes.

Una vez concluido los alegatos finales por las partes, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia, así como, señala el día y hora dentro de los cinco días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia, de manera excepcional, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco días hábiles posteriores, lo cual es comunicado a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.

2.2.3 Resoluciones Judiciales

Saíd y Gutiérrez (2017), referente a las resoluciones judiciales, señala que son actos de autoridad que ocurren en un proceso, en cualquiera de sus fases y que recaen a instancia o solicitudes de sujetos de derecho (dichas fases abarcan actos previos al proceso y a la ejecución de sentencia).

De acuerdo a nuestra normatividad procesal, determina la clases o tipos de resoluciones judiciales, siendo su clasificación:

- A. Decretos: Son simples determinaciones de trámite que no aluden al tema de fondo, así como tampoco versan sobre la solución del conflicto.
- B. Autos: Son determinación que los juzgadores determinan y que tienden a estructurar el proceso. Dichos juzgadores resuelven cualquier punto planteado por las partes, por terceros o de oficio, que no soluciona el asunto de fondo.
- C. Sentencias Interlocutoras: Son las resoluciones que ponen fin a un incidente.

D. 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.

2.2.4 Medios Probatorios

Los medios de prueba, de manera singular fueron estudiados por CARNELUTTI, quien entendió por ella, las formas de integración de la actividad del Juez, en la percepción, así llegó afirmar que medio de prueba es, pues, ante todo la percepción del Juez, instrumentos de percepción, son todos sus sentidos principales, aunque no exclusivamente la vista.

Son medios de prueba todos los elementos que puedan influir en el ánimo del juzgado, que versan sobre los hechos controvertidos, teniendo como límites la licitud y moralidad de aquellos.

De conformidad con lo prescrito en el artículo 188 del Código Procesal Civil, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones.

Los medios de prueba deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y contestación, siendo que de manera extraordinaria pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando, estén referido a hechos nuevos, o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad, lo cual se encuentra debidamente prescrito en el artículo 189 del Código Procesal Civil, concordando con el primer párrafo del artículo 21 de la Ley Procesal Laboral.

Nuestro Código Procesal Civil, regula lo concerniente a los medios de prueba, distinguiéndolos en típicos y atípicos. Así en el artículo 192, en lo referente a los Medios probatorios típicos. Se ha comprendido a: 1. La declaración de parte; 2. La declaración de testigos; 3. Los documentos; 4. La pericia; y 5. La inspección judicial.

En el Artículo 193, referido a los Medios probatorios atípicos, se ha señalado que éstos son aquellos no previstos en el artículo 192 y están constituidos por auxilios técnicos o científicos que permitan lograr la finalidad de los medios probatorios, siendo actuados y apreciarán por analogía con los medios típicos y con arreglo a lo que el Juez disponga.

2.2.5 Los Hechos

Se advierte del estudio del expediente, que en el año 2013, la entidad pública convocó al proceso de selección N° 019-SUP- RALLI-2013, en la cual requirió la contratación de una servidora profesional para cubrir por suplencia a un trabajador estable, siendo que la demandante, luego de haber postulado y aprobado cada una de las etapas, fue declarada ganadora del dicho proceso de selección, iniciando su vínculo laboral el 18 de noviembre de 2013, asignándole las funciones de profesional de la Unidad de Contabilidad y Costos, vínculo laboral vigente a la fecha de interposición de la demanda, ya que posteriormente a la suscripción del contrato modal, se fueron celebrando sucesivas prórrogas, las cuales fueron suscritas de manera extemporánea, desde el inicio de la relación laboral, existiendo incluso un periodo de 92 días sin contrato alguno.

Se evidencia, que la demandante solicita la desnaturalización de su contratación modal, por cuanto se incumplió los requisitos establecidos en la normatividad laboral, para la suscripción de contratos a plazo determinado, ya que además de no contar con documento que establezca el inicio o continuidad laboral (escrituralidad), no se cumplió con la inscripción del contrato modal y sus prórrogas ante el Ministerio de Trabajo, no obstante, existir obligación de ello.

Así mismo, se indica la existencia de desnaturalización, al haberle asignado funciones en un área diferente para la que fue contratada, lo que implica labores disímiles a ser realizada por la demandante.

2.2.6 Pretensiones

La demandante con fecha 16 de noviembre del año 2015, ejerciendo su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva interpuso acción judicial contra una entidad pública del ámbito de salud, en la cual demandó se declare su la desnaturalización del vínculo laboral, desde la fecha de su ingreso (18 de noviembre de 2013), al habersele asignado funciones diferentes para las cuales fue contratada como Profesional, Nivel P2, en tal medida requirió se

proceda a su contratación como servidora a plazo indeterminado, dentro del régimen laboral de la actividad privada, previsto en el Decreto Legislativo N° 728.

Así mismo, solicitó su incorporación en la planilla de remuneraciones correspondientes a los servidores a plazo indeterminado dentro del régimen de la actividad privada, pago de beneficios sociales, intereses legales, costos y costas del proceso.

2.2.7 Calificación Jurídica

El presente proceso tiene como correlato el incumplimiento de normas laborales comprendidas en el Decreto Legislativo N° 728, específicamente lo concerniente a los artículos 4, 53, 72 y 73 de dicho texto legal.

2.3. Sustantivas

2.3.1 El Contrato de trabajo:

Es el convenio por el cual una persona natural (denominada trabajador) se obliga a poner a disposición de otra persona natural o jurídica (denominada empleador) su propio trabajo, bajo subordinación a cambio de una remuneración (Gómez, 1996; p. 79). Citado por Saldaña (2012) El contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral.

2.3.2 El Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o por mayor producción de la empresa, así como, cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio, que se va a prestar, o de la obra que se va a ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por naturaleza pueden ser permanentes.

Los contratos modales pueden ser suscritos tanto por entidades privadas como públicas, pudiendo ser de naturaleza temporal: por inicio de nueva actividad, por necesidad de mercado y reconvención empresarial; de naturaleza accidental: ocasional, suplencia y emergencia; y, por obra o servicio: para obra determinada o servicio específico, intermitente y temporada.

El contrato de suplencia, es celebrado entre un empleador y un trabajador, con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral, se encuentre suspendido por una causa justificada, prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de admisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razón de orden administrativo, debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

El contrato deberá contener la fecha de su extinción.

2.3.3 Desnaturalización de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

Por el cumplimiento del plazo o condición, de acuerdo con las siguientes situaciones:

Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si están exceden del límite máximo permitido. Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación. Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.

2.4. Marco conceptual

2.4.1 Análisis. Descomposición de elementos que conforman la totalidad de datos, para clasificar y reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y representativo (Tamayo, 2012, p. 311)

2.4.2 Descripción. Informe en torno a un fenómeno que se observa y sus relaciones. Declaración de las características que presentan los hechos (Tamayo, 2012, p. 315)

2.4.3 Doctrina. Comprende los estudios y opiniones elaboradas por especialistas en forma orgánica y sistematizada, algunos lo denominan “derecho científico”. La doctrina no es obligatoria, pero sí es orientadora para la aplicación de las normas. (...). La doctrina es importante para saber, por ejemplo, el sentido de una norma legal procesal desde la óptica de los estudios de la materia (Carrión, 2007, p. 34)

- 2.4.4 Fenómeno.** Dato de la experiencia o agrupación de datos, que ocurren en un momento dado y son observados o capaces de ser sometidos a observación (Tamayo, 2012, p. 318)
- 2.4.5 Jurisprudencia.** Se entiende por jurisprudencia a las decisiones reiteradas de los órganos jurisdiccionales en asuntos análogos justiciables. Emergen de las resoluciones judiciales que establecen criterios procesales de observancia voluntaria donde la norma legal tiene vacíos o ambigüedades o cuando se trata de la interpretación e integración de las normas legales procesales. Se refiere a decisiones judiciales que establecen criterios procesales pero que su aplicación no es obligatoria. Otra cosa es cuando de acuerdo a nuestro ordenamiento procesal civil vía casación se establecen criterios procesales que son de obligatoria aplicación, situación ésta en la que las decisiones en casación se homologan con las normas legales procesales. (Carrión, 2007, p. 34)
- 2.4.6 Hechos jurídicos.** Son aquellos acaeceres, los acontecimientos, los sucesos, a los cuales el derecho objetivo les atribuye el nacimiento, la modificación o extinción de una relación jurídica. Las relaciones jurídicas se generan en los hechos y el derecho simplemente las regula. Cuando los hechos afectan el derecho estamos frente a un hecho jurídico (Carrión, 2007, T: I, p. 364, 2do. Párrafo)
- 2.4.7 Interpretar.** Es explicar o hallar un significado a nuestros datos. Constituye uno de los pasos más importantes en el análisis de los resultados (Tamayo, 2012, p. 321)

III. HIPÓTESIS

3.1 General

El proceso sobre Desnaturalización de contrato y otro en el expediente N° 06142-2015-0-1601-JR-LA-05; Primera Sala Especializada Laboral, Trujillo, Corte Superior de Justicia La Libertad –Perú: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.

3.2 Especificas

- Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos en el proceso.
- Las resoluciones, autos y sentencias emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad.
- Los medios probatorios incorporados al proceso fueron pertinentes con las pretensiones planteadas en el proceso.
- La calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

4.1.1 Tipo de investigación. La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

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

En la investigación el perfil cuantitativo se evidenció; en el enunciado del problema, porque, se inició con un problema de investigación especificado, hubo uso intenso de la revisión de la literatura; ésta facilitó la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

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

El perfil cualitativo del presente estudio, se evidenció la simultánea concurrencia del análisis y la recolección de datos, son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el proceso judicial (objeto de estudio) es un producto del accionar humano, este accionar se evidenció en el desarrollo del proceso judicial, donde hubo interacción de los sujetos del proceso; para identificar los datos se analizó el contenido del proceso, se aplicó la hermenéutica (interpretación) y se utilizó las bases teóricas de la investigación, las actividades centrales fueron : a) sumersión al contexto perteneciente al proceso judicial (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen al proceso judicial, recorrido palmariamente buscando en dicho contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

4.1.2 Nivel de investigación. El nivel de la investigación fue exploratorio y descriptivo.

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

Respecto al objeto de estudio (proceso judicial), no es viable afirmar que ya se agotó el conocimiento. Los antecedentes insertos en el presente trabajo, serán próximos a la variable examinada en la presente investigación.

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

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

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se evidenció en diversas etapas: 1) en la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, porque se eligió de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: proceso, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos, porque, se basó en la revisión de la literatura y se orientó por los objetivos específicos.

4.1.3 Diseño de la investigación

Se trató de un estudio no experimental, transversal y retrospectivo.

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

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

Transversal. Cuando la recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

4.2 Población y Muestra (Unidad de análisis)

En opinión de Centty, (20006): “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información” (p.69).

Las unidades de análisis pueden escogerse aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico;

es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente N° 06142-2015-0-1601-JR-LA-05; Primera Sala Laboral, Trujillo, Distrito Judicial La Libertad, comprende un proceso laboral sobre desnaturalización de contrato modal, que registra un proceso ordinario laboral, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, con aplicación del principio de doble instancia, para acreditar la existencia del proceso se adjunta: las sentencias expedidas en dicho proceso sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se insertó como **anexo 1**.

4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable fue: características del proceso judicial sobre desnaturalización de contratación modal y otros.

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

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

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal.

En el cuadro siguiente se observó: la definición y operacionalización de la variable en estudio.

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

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

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; el primero es reconocido como: punto de partida del conocimiento, es una contemplación detenida y sistemática; el segundo, también, es un punto de partida de la lectura, y para ser actividad científica debe ser una actividad total y completa; no basta captar el sentido

superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

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

El instrumento que se utilizó fue una guía de observación. Respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p. 56) exponen “(...) es el instrumento que permitirá al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno. El contenido y diseño estará orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado, se insertó como **anexo 2**.

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

4.5. Plan de análisis

Fue por etapas, destacan las actividades de recolección y análisis, que fueron prácticamente concurrentes. Al respecto, Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008) exponen:

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

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

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

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

Estas actividades se manifestarán desde el momento en que se aplique la observación y el análisis en el objeto de estudio; (proceso judicial, documentado en el expediente); es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no será precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de recursos cognitivos, manejo la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilitará la ubicación del observador en el punto de observación; esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos; finalmente, el ordenamiento de los datos dará lugar a los resultados,

4.6. Matriz de consistencia

En opinión de Ñaupás, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura

de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

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

En el presente estudio se utilizará el modelo básico suscrito por Campos (2010) al que se agregó el contenido de la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos. A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso sobre desnaturalización de contratación modal; expediente N° 06142-2015-0-1601-JR-LA-05; Primera Sala Laboral, Trujillo, Distrito Judicial La Libertad, Perú. 2019

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso sobre desnaturalización de contratación modal; expediente N° 06142-2015-0-1601-JR-LA-05; Primera Sala Laboral, Trujillo, Distrito Judicial La Libertad, Perú- 2019?	Determinar las características del proceso judicial sobre desnaturalización de contratación modal; expediente N° 06142-2015-0-1601-JR-LA-05; Primera Sala Laboral, Trujillo, Distrito Judicial La Libertad, Perú. 2019	<i>El proceso sobre desnaturalización de contratación modal; expediente N° 06142-2015-0-1601-JR-LA-05; Primera Sala Laboral, Trujillo, Distrito Judicial La Libertad, Perú. 2019, evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados</i>
Específicos	¿Los sujetos procesales evidencian cumplimiento de los plazos establecidos en el proceso en estudio?	Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos en el proceso	En el proceso en estudio los sujetos procesales si evidencian cumplimiento de los plazos establecidos.
	¿Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian claridad?	Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad	En el proceso en estudio las resoluciones (autos y sentencias) emitidas si evidencian claridad
	¿Los medios probatorios incorporados al proceso fueron pertinentes con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso?	Identificar si los medios probatorios incorporados al proceso fueron pertinentes con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso	En el proceso en estudio, los medios probatorios si fueron pertinentes con la(s) pretensión(es) planteadas
	¿La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso?	Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso	En el proceso en estudio, la calificación jurídica de los hechos si fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s)

4.7. Principios éticos

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

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

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

5.1.1. CUADRO 01: Respeto del primer objetivo: identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.

PRIMERA INSTANCIA

SUJETOS PROCESALES	ACTO PROCESAL	REFERENTE O PLAZO	¿CUMPLIO?	
			SI	NO
Juez	Califica la demanda	Art. 17 y 42 (plazos máximos para expedir resoluciones), (requisitos especiales de admisibilidad) (improcedencia de la demanda Ley Procesal del trabajo 29497.	x	
	Admite contestación de la demanda	Art 19 y 20 (requisitos especiales de admisibilidad) (requisitos de admisibilidad e improcedencia) Ley Procesal del trabajo 29497.	X	
	Lleva a cabo Audiencia Conciliación.	Art. 42 (Proceso ordinario laboral) Ley Procesal del trabajo 29497.	X	
	Lleva a cabo Audiencia de Juzgamiento	Art 44 (Proceso ordinario laboral) Ley Procesal del trabajo 29497.	X	

	Emite sentencia de primera instancia	Art 47 (Ley Procesal del trabajo 29497.	x	
--	--------------------------------------	---	---	--

Demandante	Interpone demanda	Art 424 (requisitos de la demanda) y art. 425(anexos de la demanda) CPC, art. 42 (Proceso Ordinario laboral) de la Ley Procesal del trabajo 29497.	x	
	Ofrece medios probatorios	Art 21 (Proceso Ordinario Laboral) de la Ley Procesal del trabajo 29497.	x	
	Apela sentencia	Art 32 (Proceso Ordinario Laboral) de la Ley Procesal del trabajo 29497.	x	
Demandado	Contesta la demanda	Art. 43 (Proceso Ordinario Laboral), de la Ley Procesal del trabajo 29497.	x	
	Presenta medios probatorios	Art. 43 (Proceso Ordinario Laboral), de la Ley Procesal del trabajo 29497.	x	

SEGUNDA INSTANCIA

Sujeto procesal	Acto procesal	Referente /plazo	cumple	
			Si	No
Del juzgador	Revisa la apelación	Establece el Artículo 33 de la Ley Procesal del trabajo 29497 un plazo de cinco días para enviar el expediente a la Sala Laboral.	x	
	Emite la sentencia de segunda instancia	Artículo 33 de la Ley Procesal del trabajo 29497, establece que la Sala Laboral dicta sentencia inmediatamente o luego de 60 minutos, excepcionalmente difiere su sentencia dentro de los cinco días hábiles.	x	

Fuente: Expediente N° 06142-2015-0-1601-JR-LA-05.

Lectura del cuadro 01:

En el cuadro N°01 se observa que cada una de las partes cumplieron con los plazos y actos procesales, en primer lugar, el Juez admitió la demanda mediante auto dentro del plazo que se estipula en el art. Art. 42 y las partes cumplieron los plazos que están prescritos en la Ley Procesal del trabajo 29497, ya que este proceso se tramita en el Proceso Ordinario Laboral.

5.1.2 CUADRO 02. Respecto del primer objetivo: Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad.

DESCRIPCION	EVIDENCIA DE LA CLARIDAD
Auto calificación de la demanda y señalamiento de Audiencia de Conciliación (Resolución N°1)	Se declara admitida la demanda, ya que cumple con los requisitos mencionados en el art. 424 y 425 del CPC y art. 46 Ley Procesal del trabajo 29497, procediéndose a citar a las partes para la realización de la Audiencia de Conciliación.
Sentencia en primera instancia. (Resolución N° 04)	Se declara fundada en parte la demanda interpuesta por la demandante, contra la parte demandada, declarando la desnaturalización del contrato, consecuentemente la existencia de un único contrato de trabajo a tiempo indeterminado en el cargo profesional, Nivel P2, categoría 2, desde el 18 de noviembre de 2013 hasta la actualidad, ordenándose su incorporación en planillas, así como, se declara fundado el reintegro de remuneraciones básicas mensuales en la categoría 2 en la suma de S/ 1,125.00 soles y su incidencia en los conceptos remunerativos de cts, vacaciones y pago de uniforme de 2015, se ordena el pago de honorarios profesionales , infundado el pago de asignación familiar, escolaridad y uniforme 2014.

Auto de corrección de Sentencia (Resolución N° 05)	Se corrige la sentencia contenida en la Resolución N°04, en el extremo referido a los honorarios profesionales, fijando como honorarios profesionales la suma de S/ 2000.00 Soles.
Auto calificación de la apelación. (Resolución N° 07)	Concede la apelación con efecto suspensivo a la parte demandante, disponiéndose se eleve los autos al Superior Jerárquico.
Sentencia de segunda instancia. (Resolución N° 10)	Se confirma la Sentencia contenida en la Resolución N° 04, en el extremo que declara fundada en parte la demanda, sobre desnaturalización de contrato y otros, revocando el extremo que declara fundada la pretensión de reintegro de remuneraciones y reformándola declara infundada dicha pretensión, así como su incidencia en los conceptos de gratificaciones, cts y vacaciones. Se ordena se proceda a incorporar a la demandante en planillas, confirmándose el pago de honorarios profesionales.

Fuente: expediente N° EXPEDIENTE N°06142-2015-0-1601-JR-LA-05.

Lectura del cuadro 02: se observa que si bien las resoluciones emitidas, en su mayoría han sido claras en su redacción, se advierte que la sentencia emitida por el órgano jurisdiccional de primera instancia, presentó problemas en su redacción en lo que respecta a la determinación de los honorarios profesionales, en tal medida al existir ambigüedad al respecto, se debió solicitar la aclaración de dicho extremo, lo cual implicó pronunciamiento a través de la emisión del auto contenido en la Resolución N° 05, en la cual se procedió a efectuar la precisión respectiva.

CUADRO 03. Respecto del Tercer objetivo: Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio.

DEMANDANTE		
MEDIOS PROBATORIOS		¿QUE ACREDITA?
DOCUMENTOS	Contrato modal de suplencia y prórrogas.	AcREDITA el inicio del vínculo laboral, así como el no cumplimiento de los requisitos de forma y fondo como son: escrituralidad y causa objetiva
	CARTA N°80-OAJ-RALL-ESSALUD-2015	AcREDITA que se contrató a la demandante para realizar labores que no eran propias del titular de la plaza a ser suplida, evidenciándose una simulación contractual.
	RESOLUCIONES SUPREMAS N°018 Y 019-97-EF	AcREDITA la política remunerativa y de bonificaciones de la entidad demandada.
	Boletas de pago.	Con lo que se acredita el periodo desde cual inicia la percepción de la asignación familiar, así como el no pago de los conceptos remunerativos reclamados.
	Directiva sobre vestuario y/o Uniforme.	AcREDITAN las condiciones y requisitos para la percepción del concepto de vestuario.
	Directivas sobre pago de Escolaridad	AcREDITA que la percepción de la asignación de escolaridad equivale al 100% del ingreso mensual.

DEMANDADO		
MEDIOS PROBATORIOS		¿QUE ACREDITA?
DOCUMENTOS	En mérito al principio de adquisición procesal, ofrece los mismos medios probatorios ofrecidos por la parte demandante, como son contrato, prórrogas y boletas de pago.	Acreditando que se está ante un contrato modal de suplencia y no a plazo indeterminado, así como los conceptos que se han cancelado en favor de la demandante.

Fuente: expediente N° EXPEDIENTE N°06142-2015-0-1601-JR-LA-05.

JUEZ		
MEDIOS PROBATORIOS DE OFICIO		¿QUE ACREDITA?
DOCUMENTO	RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 688-GG-XXX-2004	Política remunerativa de la entidad demandada.

Lectura del cuadro 03: se observa que se respetó el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas y se actuó en un plazo razonable, se evidencia individualización de las partes respetando el derecho a la igualdad de ambos; con los medios probatorios ofrecidos por ambas partes se pudo corroborar los hechos y así poder sustentar la pretensión, dando así un convencimiento al Juez y este pueda tener una decisión justa y razonable.

CUADRO 04. Respecto al cuarto objetivo: Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.

HECHOS	CALIFICACION JURIDICA
<p>Que de fojas 57 a 83, doña XXX, interpuso demanda contra la YYY, sobre desnaturalización de contratos y otros; sustentando su pretensión en que ha desempeñado el cargo de Profesional en el Nivel P2, habiendo ingresado a laborar para la demandada el 18 de Noviembre de 2013, bajo contrato sujeto a modalidad por suplencia; manifiesta que dicha contratación se encuentra desnaturalizada al no haberse cumplido con las formalidades de fondo y forma de un contrato modal, así como el haber realizado laborales para las cuales no fue contratada, en consecuencia, solicita su incorporación en planillas a plazo indeterminado, y el reconocimiento de su remuneración en la suma de S/. 1,800.00 soles y el reintegro de la misma, incluidas las sumas devengadas; reintegro de gratificaciones, reintegro de vacaciones, reconocimiento y pago de escolaridad, reintegro de CTS, pago de asignación familiar, pago por el concepto de uniforme, pago de intereses y el reconocimiento de honorarios.</p>	<p>De la revisión de la sentencia tanto en primera como en segunda instancia, se puede determinar que el proceso iniciado por la demandante, ha sido debidamente sustentada en medios de prueba idóneos habiéndose acreditado la existencia de una desnaturalización laboral, siendo que los Órganos Jurisdiccionales al efectuar la calificación jurídica en mérito a los hechos descritos y a las pruebas actuadas determinaron dentro de la vía del proceso ordinario laboral la existencia de la desnaturalización del contrato modal de suplencia, al evidenciarse la no existencia de los requisitos de escrituralidad, inscripción ante la Autoridad Administrativa de Trabajado y la no existencia de la causa objetiva , ello de acuerdo a lo prescrito en los artículo 4, 53, 72 y 73 de Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p> <p>En relación a la calificación jurídica del Ad quem, se debe indicar que su actuación se centró en realizar la absolución del grado en mérito a los fundamentos materia de los recursos de apelación deducidos por ambas partes; ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 370 del Código Procesal Civil, de aplicación</p>

	supletoria al proceso laboral; por lo que, siendo ello así, se entiende que los aspectos no cuestionados expresamente, corresponden a situaciones consentidas por las partes, sobre las que no existe necesidad de revisión judicial.
--	---

Fuente: expediente N° EXPEDIENTE N°06142-2015-0-1601-JR-LA-05.

Lectura. En el cuadro 04: se observa que los hechos que se han expuesto y se probaron en el proceso en mención tienen como sustento jurídico las normas aplicables en la Nueva Ley Procesal del Trabajo y supletoriamente el Código Procesal Civil.

5.2 Análisis de Resultados

5.2.1 Respecto del primer cuadro: Del cumplimiento de los actos procesales

En la primera instancia, la misma que comprende desde la interposición de la demanda hasta la expedición de la sentencia por el A quo, se evidencia que se cumplió con cada uno de los plazos por parte de los sujetos procesales: demandante, demandado y juez, ello teniendo en consideración que el proceso materia de análisis está referido a un proceso laboral, cuya vía procedimental se enmarca dentro del proceso ordinario laboral, así se tiene que habiéndose interpuesto la demanda, el órgano jurisdiccional admitió la demanda y procedió a fijar fecha de audiencia de conciliación, la misma que se realizó dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda, debiéndose considerar las vacaciones judiciales de febrero de 2016. En el caso en concreto, se puede advertir que el fallo de la sentencia y su notificación fue emitido dentro de los cinco días hábiles siguientes a la realización de la audiencia de juzgamiento. En segunda instancia, los integrantes de la Sala aplicaron la ley procesal que corresponde, habiendo fijado la realización de la vista de la causa dentro de los 30 días hábiles siguientes de haberse recibido el expediente, concluyendo con la emisión de sentencia de segunda instancia en el plazo excepcional de los cinco días después de realizada la vista de la causa.

5.2.2 Respecto del segundo cuadro: De la claridad de las resoluciones

En el cuadro N 02 se observa que si bien las resoluciones emitidas, en su mayoría han sido claras, los autos presentan claridad en su redacción; sin embargo, respecto a la emisión de la Sentencia de primera instancia, se puede advertir la existencia de error en la determinación del quantum de los honorarios profesionales, habiendo sido necesario se emita una auto corrigiendo dicho extremo y con ello dejar dilucidado el importe a ser fijado por tal concepto, en relación a las demás resoluciones, se denota que presenta claridad en cada una de sus clases, desde el inicio del proceso con

la admisibilidad de la demanda finalizado con la sentencia de segunda instancia.

5.2.3 Respecto del tercer cuadro: De la Idoneidad de los Medios Probatorios

En el cuadro N°03 De la revisión y análisis de los medios probatorios incorporados por las partes al proceso, se advierte que estos acreditan las pretensiones plasmadas por las partes en sus respectivos escritos postulatorios, como son: Demandante: Desnaturalización de la relación laboral, al establecerse que desde el inicio del vínculo laboral, no se cumplió con la suscripción del contrato correspondiente, siendo que en el transcurso de dicha relación laboral tampoco se evidencia la suscripción de las prórrogas laborales de manera coetáneo a la prestación de los servicios, así como, no se evidencia que la contratación se haya realizado para la suplencia del titular de la plaza, además se corrobora que al existir la desnaturalización laboral, corresponde se le pague el concepto de uniforme al determinarse que no se está ante una contratación modal sino a plazo indeterminado. En relación a la entidad demandada, con los medios de prueba adjuntados se determina que la política remunerativa tiene sustento en normatividad interna que establece que para la percepción del tope máximo en la categoría de la demandante se requiere un mínimo de permanencia en cada nivel hasta llegar a dicho tope. Con relación a la prueba de oficio incorporada por el órgano jurisdiccional ello acredita lo alegado por la demandada

5.2.4 Respecto del cuarto cuadro: De la calificación jurídica de los Hechos

En el cuadro N°04 Los hechos desarrollados en el escrito postulatorio son válidos ya que sustentan sus pretensiones en sus respectivos medios de prueba, los cuales ha sido debidamente valorados por los órganos jurisdiccionales, cumpliendo con ello con la calificación jurídica, para lo cual se tomó en consideración La Ley Procesal del trabajo N° 29497, así como la normatividad Procesal Civil, de aplicación supletoria al caso en concreto.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 En el proceso en estudio los sujetos procesales si evidencian cumplimiento de los plazos establecidos, ello teniendo en consideración que el proceso materia de análisis está referido a un proceso laboral, cuya vía procedimental se enmarca dentro del proceso ordinario laboral.
- 6.2 En el proceso en estudio las resoluciones autos y sentencias emitidas, en su mayoría, si evidencio claridad. Sin embargo, respecto a la emisión de la Sentencia de primera instancia, se puede advertir la existencia de error en la determinación del quantum de los honorarios profesionales, habiendo sido necesario se emita un auto corrigiendo dicho extremo, en relación a las demás resoluciones, se denota que presenta claridad en cada una de sus clases.
- 6.3 En el proceso en estudio los medios probatorios fueron pertinentes con las pretensiones planteadas, los medios probatorios incorporados por las partes al proceso, se advierte que estos acreditaron las pretensiones plasmadas por las partes en sus respectivos escritos postulatorios, como son: Demandante: Desnaturalización de la relación laboral. y la demandada con los medios de prueba adjuntados.
- 6.4 En el proceso en estudio, la calificación jurídica de los hechos si fueron idóneos para sustentar las pretensiones planteadas. ya que sustentan sus pretensiones en sus respectivos medios de prueba, los cuales ha sido debidamente valorados por los órganos jurisdiccionales.

RECOMENDACIONES

- ✓ Los órganos jurisdiccionales, deben ser meticulosos en la elaboración de sus resoluciones (autos y sentencias), a efectos que las partes no se vean en la necesidad de instar la aclaración de las mismas, lo cual genera dilación en los procesos.
- ✓ La administración de justicia, debe buscar mecanismos de organización interna, para que se respete el cumplimiento de los plazos procesales.

Referencias bibliográficas

Abad, S. & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica

Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de: <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>

Fernández, S. (2013). Derecho del trabajo y seguridad social, UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/detail.action?docID=3217821>.

Mujica R. (1971). Las Obligaciones en el Contrato de Trabajo. Editorial La Torre.

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-TR. Presidencia de la República del Perú. Lima, 27 de Marzo del 1997.

Saldaña H. (2016). “Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú” Perú: Lima.

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>

Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>

Carrión, J. (2007). Tratado de derecho procesal civil. T: I. Primera reimpresión. Lima, Perú: GRIJLEY.

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (s.edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/librosgratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

El peruano. Diario Oficial. (2016). *Aprueban: Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI*. Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD - Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 6 de setiembre del 2016).

Expediente proceso sobre Desnaturalización de contrato y otro en el expediente N° 06142-2015-0-1601-JR-LA-05.; Primera Sala Especializada Laboral, Trujillo, Corte Superior de Justicia La Libertad –Perú.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz González, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

Mejía, J. (2004). Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo. Recuperado de:
http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf

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

Tamayo, M. (2012). El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. Quinta edición. México. LIMUSA

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2019). Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho. Administración de Justicia en el Perú. Aprobada por Resolución N° 0978-2019- CU-ULADECH Católica. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación

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

Saíd, Alberto, and Gutiérrez, Isidro Manuel González. Teoría general del proceso, IURE Editores, 2017. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/detail.action?docID=5513353>.



ANEXOS

Anexo 1. Sentencias expedidas en el proceso examinado

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

OCTAVO JUZGADO LABORAL PERMANENTE DE TRUJILLO

NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO LEY N° 29497

EXPEDIENTE N° : 06142-2015-0-1601-JR-LA-05

DEMANDANTE : XXX

DEMANDADO : YYY

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO

Y OTROS

SECRETARIO : ROSARIO ANABEL COJAL ALVA

RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO

Trujillo, diecinueve de setiembre
Del dos mil dieciséis.

El Octavo Juzgado Laboral Permanente de Trujillo, actuando como Jueza Lourdes Carolina Jara Sánchez y a nombre de la nación, emite la siguiente sentencia de primera instancia:

I. PARTE EXPOSITIVA.

1.1. Argumentos del Petitorio.

Que de fojas 57 a 83, doña **XXX**, interpuso demanda contra la **YYY**, sobre desnaturalización de contratos y otros; sustentando su pretensión en que ha desempeñado el cargo de Profesional en el Nivel P2, habiendo ingresado a laborar para la demandada el 18 de Noviembre de 2013, bajo contratos sujetos a modalidad por suplencia; manifiesta que dicha contratación se encuentra desnaturalizada, en consecuencia, solicita su incorporación en planillas a plazo indeterminado, y el reconocimiento de su remuneración en la suma de S/. 1,800.00 soles y el reintegro de la misma, incluidas las sumas devengadas; reintegro de gratificaciones, reintegro de vacaciones, reconocimiento y pago de escolaridad, reintegro de CTS, pago de asignación

familiar, pago por el concepto de uniforme, pago de intereses y el reconocimiento de honorarios.

1.2. Trámite procesal.

- Por resolución número uno de folios 84 a 86, se admite a trámite la demanda y se confiere traslado a la demandada.
- Con fecha 23 de febrero de 2016, se llevó a cabo la audiencia de conciliación, cuya acta obra a folios 139. Las partes no arribaron a ningún acuerdo conciliatorio, y se fijó como pretensión materia de juicio: *El Reconocimiento de la contratación a plazo indeterminado por desnaturalización de los contratos, desde el 18.11.2013; La Incorporación en planillas de remuneraciones; El Reconocimiento de la remuneración a percibir en la suma de S/. 1,800.00 y el pago de la diferencia remunerativa; Reintegro de gratificaciones; Reintegro de vacaciones; Reconocimiento y Pago de escolaridad; Asignación Familiar; Reintegro de CTS; Pago de intereses legales, costas y honorarios profesionales.* En este acto se da cuenta de los escritos de contestación de demanda, el cual fue presentada a folios 121-138, en virtud del cual la demandada solicita se declare infundada la demanda en todos sus extremos; manifiesta que el contrato accidental de suplencia se ha celebrado cumpliendo las formalidades previstas en la normatividad, no existiendo razón, fundamento o motivo para que se invoque la nulidad o desnaturalización del contrato de suplencia; que no corresponden los reintegros, en virtud a que se han cancelado conforme a su remuneración.
- Con fecha 07 de setiembre del 2016, se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, tal como se verifica a folios 145-146, la que se ha registrado en audio y video, y se encuentra asociado al *SIJ*. **Concurrieron ambas partes**, escuchado los alegatos de apertura de las partes, se admite los medios probatorios pasando a desarrollarse la actuación probatoria, momento en el que se dispone suspender la audiencia a efectos de que la demandada cumpla con presentar la Resolución de Gerencia General N° 688-GG-YYY-2004.
- Con fecha 12 de setiembre del 2016, se llevó a cabo la continuación de la audiencia de juzgamiento, tal como se verifica a folios 150, la misma que ha quedado registrado en audio y video, y se encuentra asociada al *SIJ*. **Concurrieron ambas partes**, y se continuó con la actuación de medios probatorios, cumpliendo lo demandada con presentar la resolución solicitada, y escuchados los alegatos finales, la Juez suscrita se reservó el fallo de la sentencia, la misma que se pasa a fundamentar a continuación.

II. PARTE CONSIDERATIVA.

PRIMERO. De conformidad con lo prescrito en el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución 1993¹, concordante con lo prescrito en el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, en adelante CPC², 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, con tal objeto las partes deben de cumplir con todos los presupuestos procesales que la ley sustantiva y adjetiva determinan, conforme a la naturaleza del proceso y de la pretensión. Al respecto debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional Español en el Expediente N° 102/1984, de fecha 12 noviembre señaló: “(...) *el derecho a la tutela judicial efectiva, en cuanto al ámbito del derecho (...) comprende el de acceso a la tutela judicial, el de conseguir una resolución fundada en derecho y el de obtener la ejecución de la sentencia*”. Asimismo, de conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 (en adelante NLPT): “*Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley*”; por lo que bajo dichos preceptos normativos corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente Litis.

SEGUNDO. A fin de resolver el fondo de la controversia debe indicarse en principio que, en el presente proceso constituyen **hechos no necesitados de actuación probatoria**, ya sea porque han sido convenidos expresamente por ambas partes o porque no han sido expresamente negados por la parte emplazada (segundo párrafo del artículo 19 de la NLPT, así como el numeral 2 del artículo 442 del Código Procesal Civil), los siguientes puntos: **a) Prestación de servicios por parte de la demandante a favor de la demandada; b) Cargo desempeñado: Profesional P2; c) El haber desarrollado labores en la Unidad de Contabilidad y Costos de la Oficina de Finanzas.**

TERCERO. Respecto a la pretensión de la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por suplencia, en primer lugar, debe señalarse que, **le asiste a la parte emplazada la probanza no sólo de la existencia de los contratos modales, sino también de su validez formal y virtualidad jurídica** (art. 23.4.a NLPT), para lo cual debe cumplir con la acreditación de los requisitos de existencia, forma y de fondo, como son **la escrituralidad, la registración o inscripción ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y la causalidad objetiva**, de acuerdo a lo previsto en los artículos 4, 53, 72 y 73 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo número 728, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado mediante el Decreto Supremo número 003-97-TR (en adelante LPCL).

¹ Artículo 139 de la Constitución del Estado de 1993: “(...) 3. *La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 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 (...)*”.

² Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil: “*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*”.

CUARTO. En el caso de autos, **en cuanto al primero de los requisitos: la escrituralidad**; tenemos que la parte demandante a folios 03-04, 06-11 y 15 ha presentado el contrato primigenio de trabajo sujeto a modalidad de suplencia suscrito entre las partes, además de siete prórrogas de contrato, por el periodo que comprende desde el 18 de noviembre de 2013 al 31 de diciembre de 2015; por su parte la demandada ha presentado a folios 97-106, el contrato primigenio de trabajo sujeto a modalidad de suplencia, además de las prórrogas suscritas entre las partes, que comprenden los periodos del 18 de noviembre de 2013 al 31 de marzo de 2016; sin embargo, la teoría de la demandante es que el contrato (primigenio) y algunas de las prórrogas fueron suscritas después del inicio de la relación laboral, al señalar que *“como consecuencia del proceso de selección pre citado suscribí CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD POR SUPLENCIA N° 188-G-RALL-YYY-2013, EN FECHA 02 DE DICIEMBRE DEL 2013, contratándose desde el 18 de noviembre del 2013 (...), se CONCLUYE QUE LABORE SIN CONTRATO ENTRE EL 18 DE NOVIEMBRE AL 01 DE DICIEMBRE DEL 2013 por lo que me relación laboral desde su inicio fue una a plazo indeterminado”* (sic), folios 61-62, posición que mantiene y fundamenta también en audiencia de juzgamiento; y que de la revisión del escrito de contestación, la demandada acepta que el contrato y algunas prórrogas fueron suscritas con posterioridad al inicio de su vigencia, al señalar que *“Con relación a lo expuesto a que el contrato primigenio, este si fue suscrito con fecha posterior al inicio de la relación laboral así como de algunos contratos de prórroga celebrados con la demandante es cierto y eso obedece a descoordinación atribuible a los servidores de la Oficina de Recursos Humanos de la Gerencia de YYY La Libertad”* (sic), folios 126-127. Siendo así, resulta válido concluir que la demandada **no ha cumplido con el requisito de escrituralidad**, ello por cuanto, de la revisión de los contratos en autos, se ha podido verificar que **el primer contrato de trabajo modal por suplencia signado como N° 188G-RALL-YYY-2013, de folios 03-04, por el periodo 18 de noviembre de 2013 al 31 de diciembre de 2013; fue suscrito con posterioridad al inicio de su vigencia, es decir, de manera extemporánea, véase que, el contrato tiene como fecha de inicio el 18 de noviembre de 2013 no obstante fue suscrito el 02 de diciembre de 2013, lo que evidencia, pues, que el vínculo laboral se inició sin contrato alguno,** igual situación se presenta en las siguientes prórrogas de contratos:

- Prórroga de Contrato de Trabajo sujeto a modalidad de Suplencia (folios 06), por el periodo 01 de enero de 2014 al 31 de marzo de 2014, se suscribió el 09 de enero de 2014.
- Prórroga de Contrato de Trabajo sujeto a modalidad de Suplencia (folios 07), por el periodo 01 de abril de 2014 al 30 de junio de 2014, se suscribió el 08 de abril de 2014.
- Prórroga de Contrato de Trabajo sujeto a modalidad de Suplencia (folios 11), por el periodo 01 de abril de 2015 al 30 de junio de 2015, se suscribió el 06 de abril de 2015.

- Prórroga de Contrato de Trabajo sujeto a modalidad de Suplencia (folios 98), por el periodo 01 de octubre de 2015 al 31 de diciembre de 2015, se suscribió el 09 de octubre de 2015.

Así las cosas, **al haber quedado acreditado en autos que la relación laboral se inició el 18 de noviembre de 2013 y sin firma de contrato alguno, toda vez que el primer contrato fue suscrito el 02 de diciembre de 2013, situación que se ha repetido en la mayoría de las prórrogas de los contratos a los que nos hemos referido precedentemente, en la que la fecha de suscripción resulta ser posterior a la entrada en vigencia de cada uno de ellos; razón por la cual se concluye que la demandada no ha logrado demostrar la observancia del requisito de escrituralidad de la contratación modal, carga probatoria que le es impuesta por los artículos 23.1, 23.2 y 23.4 literal a de la NLPT, lo cual desde ya nos permite señalar que los contratos modales suscritos por la actora no gozan de validez y virtualidad jurídica como tales**; es necesario también señalar que respecto a lo argumentado por la demandada de que la no suscripción a tiempo de los contratos es atribuible a una descoordinación de los servidores de Recursos Humanos, dicha situación no puede ser valorada, pues la demandada intenta obtener una ventaja de su propio dolo, situación que no puede ser estimada, toda vez que la entidad demandada debe cumplir con los requisitos establecidos por ley para la suscripción de contratos sujetos a modalidad, no pudiendo deslindar responsabilidad al señalar como responsables a servidores de la misma demandada, pues para ello existen sanciones administrativas internas, pero que en nada obstan que los contratos hayan sido realizados con disconformidad a la ley.

QUINTO. Cabe resaltar que, el criterio de desnaturalización, antes indicado es recepcionado por el Tribunal Constitucional de nuestro país, en su sentencia de fecha 18 de diciembre del 2008, recaída en el expediente N° 04783-2007-PA-TC, donde en su fundamento 10 indicó que: *“Además, de la suscripción de los contratos en forma consecutiva, así como del hecho de que en la mayoría de ellos la fecha de suscripción del contrato es posterior a la fecha de entrada en vigencia del contrato mismo se infiere la incursión de tales contratos en la causal de desnaturalización establecida en el literal a) artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, según el cual, si el trabajador continúa laborando después de la fecha del plazo estipulado, se entiende que el contrato sujeto a modalidad ha sido desnaturalizado y se ha convertido, por tanto, en uno a plazo indeterminado”*; asimismo, conforme lo ha determinado la reiterada jurisprudencia, **los efectos del incumplimiento de la forma escrita, esto es, suscribir el contrato luego de iniciado el vínculo laboral, determina la nulidad de la cláusula de temporalidad**; al respecto, véase la sentencia Casatoria emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de fecha 21 de octubre del 2002 (Casación N° 1066-2001), cuando señala que: *“La celebración de un contrato de trabajo de duración determinada con posterioridad al inicio de la relación laboral no surte efectos legales al no haberse fijado desde un inicio limitación alguna para la prestación de trabajo”*.

SEXTO. En cuanto al segundo requisito, esto es, la **registración o inscripción ante la Autoridad Administrativa de Trabajo**; de igual manera, la demandada tampoco ha logrado acreditar que los contratos modales suscritos hayan sido presentados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su inscripción o registración; en consecuencia, dicha inobservancia o incumplimiento debe ser debidamente ponderado dentro del escenario jurídico al cual se circunscribe la contratación a plazo fijo. En efecto, aun cuando el artículo 81 del Reglamento de la LPCL, el Decreto Supremo número 001-96-TR, señala que la omisión en el registro de este tipo de contratos ante la autoridad correspondiente trae consigo una sanción de multa; no obstante, una correcta y debida lectura de tal precepto legal nos revela que dicha sanción no se produce por la falta de visación administrativa, sino por inscribirse los contratos de trabajo sujetos a modalidad fuera de los quince (15) días naturales desde que fuera celebrado; esta aseveración, además, es plenamente concordante con lo regulado por el artículo 73 de la LPCL, cuando prescribe que: **“Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.”** (El negreado y subrayado es propio); véase, pues, que la multa es una sanción que se produce por el registro tardío de los contratos modales a la entidad respectiva, pero que resulta ser independiente de la finalidad perseguida con tal comunicación: la *constatación* de la real existencia de las razones que justifican el contrato modal, a efectos de que se pueda advertir la presencia de simulación o fraude en la celebración de aquél; es decir, que el *theleos* de este **requisito formal de validez** (denominación que viene dada por la propia LPCL) reviste suma importancia, en tanto se orienta al *control administrativo previo* del requisito de *fondo* de los contratos de trabajo a plazo fijo (causa objetiva), lo que no sería posible si el empleador **nunca los inscribiera**. En ese sentido, **entender que la consecuencia jurídica de la omisión a la registración administrativa es la simple sanción de multa, implica desconocer la verdadera gravitación y fines de este requisito**, otorgando la oportunidad de que los trabajadores, eventualmente, puedan ser *presionados* para suscribir este tipo de contratos aun luego de transcurrido mucho tiempo desde el inicio de la relación laboral con la finalidad de aparentar su sujeción a un contrato modal, sea en un procedimiento de tipo administrativo o judicial; en tal virtud, se concluye que este requisito debe de ser observado por el empleador contratante – aunque fuera de manera tardía, en cuyo caso se impondrá la multa pertinente –, en caso contrario el contrato modal carece de **validez formal** y, por tanto, se convierte en uno de carácter indeterminado³. En igual sentido se ha pronunciado

³ Sobre este punto también puede verse a SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA”. Segunda Edición. Gaceta Jurídica; Lima-Perú, 2008; página 96-99. Así como a ARCE ORTIZ, Elmer. “DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. DESAFÍOS Y DEFICIENCIAS”. Palestra Editores; Lima-Perú, 2008; página 241-216. Y también el fascículo número 02 de la colección denominada

la Primera Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia; así tenemos, la Sentencia de Vista expedida con fecha 05 de noviembre del 2013, en el expediente judicial N° 00753-2013-0-1601-SP-LA-01, en cuyo considerando octavo se manifestó que: “(...) de igual forma debe tenerse en cuenta que de conformidad con el artículo 73 del Decreto Supremo número 003-97-TR, “Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro...”; esta norma guarda concordancia con el artículo 72 de la misma LCPL que establece que los contratos sujetos a modalidad deben celebrarse por escrito y por triplicado, en tanto un ejemplar del contrato celebrado debe ser puesto a conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo para su registro; así este requisito resulta de gran importancia porque permite no sólo la posibilidad que la propia autoridad administrativa de trabajo pueda hacer el seguimiento de este tipo de contratación y advierta posibles casos de contratación fraudulenta, sino que dota de mayor relevancia al imperativo legal de la celebración por escrito de contratos modales al posibilitar acceder a la verificación del contenido de este tipo de contratos no sólo por parte del trabajador (a quien debe entregarse copia del contrato) sino a la autoridad administrativa de trabajo; por tanto, este requisito formal también se constituye en uno esencial para la validez de los contratos”; en este mismo horizonte, véase la Sentencia de Vista emitida con fecha 10 de setiembre del 2013, en el expediente judicial N° 04006-2012-0-1601-JR-LA-03.

SÉPTIMO. En cuanto al tercer y último requisito de validez de la contratación laboral sujeta a modalidad: el ***principio de causalidad objetiva***, el cual podría resumirse en la justificación de las razones o motivos por lo que se contrata a un trabajador dentro de una determinada figura contractual y sólo por un plazo específico, atendiendo a que este tipo de negocios jurídicos si bien son permitidos por el ordenamiento laboral, lo son de manera excepcional; en el caso de autos, conforme han asentido ambas partes, la modalidad contractual utilizada por la entidad demandada para contratar a la trabajadora demandante, desde el **18 de noviembre de 2013 en adelante**, ha sido el contrato por suplencia regulado en el artículo 61 de la LPCL, que prescribe: “*El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, (...). Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. (...) En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo*” (sombreado propio), disposición ésta que se debe concordar con el artículo 77 del Decreto Supremo número 001-96-TR, que prescribe: “*El contrato de suplencia establecido en el Artículo 95 de la Ley, deberá contener la fecha de su extinción.*” Así, pues, queda claro que **este tipo de contratos únicamente puede ser utilizado para la contratación de labores a través de las cuales se sustituya a un trabajador estable**, debiendo explicarse el motivo de la suspensión del vínculo laboral, y, por último debe establecerse la fecha de su extinción en el acuerdo contractual firmado entre

Normativa Laboral, emitida por el Diario Gestión en coordinación con el Estudio Miranda & Amado Abogados, en cuya página 26, se incide en la obligatoriedad de su registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

el empleador y el trabajador suplente. En el caso de autos, tenemos que la demandada ha señalado en su contrato el objeto de causalidad “(...) *contrata a Plazo Fijo, bajo la modalidad de SUPLENCIA, los servicios de LA CONTRATADA quien resultó ser la Ganadora del P.S. 019-SUP-RALLI-2013, para que desempeñe las funciones que venía realizando el trabajador titular del cargo de Profesional, nivel P2, desarrollándose su ejecución en la Oficina de Unidad de Contabilidad y Costos, en razón de la causa descrita en la cláusula primera*”, folios 03; siendo que efectivamente ingresó a laborar supliendo al trabajador José Javier Cole Saldaña, quien era titular de la plaza a la que accedería la demandante, y quien pasaba a obtener el cargo de confianza de Jefe de la Unidad de Control Patrimonial, mediante Resolución de Gerencia General N° 735-GG-RALL-YYY-2012, sin embargo del contrato de folios 03, se ha podido verificar que la demandante fue contratada para que preste servicios en la Oficina de Unidad de Contabilidad y Costos, sin embargo de la Carta N° 80-OA-RALL-YYY-2015 (folios 16), se puede verificar que la accionante también prestó servicios en la oficina de Finanzas, en enlace con la Administración de su Centro Asistencial, y dicho cambio obedeció a la disposición gerencial de las oficinas administrativas de la Gerencia de la Red Asistencial La Libertad, trasladadas para continuar el desempeño de sus funciones en la infraestructura del Hospital de Alta Complejidad “Virgen de la Puerta” estando encargada de los costos hospitalarios de dicha área; por lo que, si bien la prestación de la demandante se dio para Red Asistencial de La Libertad, dentro de esta red tiene conformadas diversidad de áreas y dentro de estas tienen el manejo de su respectiva área contable, no pudiendo entenderse como una única área, en todo caso era carga probatoria de la demandada probar lo contrario, tal como lo prescribe el artículo 23.1 de la NLPT, norma concordante con lo prescrito en el artículo 196 del CPC.

OCTAVO. Se valora también el hecho de que la demandada si bien contradice la desnaturalización del contrato de suplencia, suscrito por la demandante no ha cumplido con sustentar su pretensión con medio probatorio idóneo que permita desvirtuar, que la demandante laboró en una determinada área específica, en la que también habría prestado servicios el trabajador suplido, valorándose también lo manifestado por la demandante en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento. Es de tener en cuenta que, “...*la prueba es el instrumento que utilizan las partes..., para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, y del cual se sirve el Juez para decidir, respecto a la verdad o falsedad de los enunciados fácticos. En términos muy generales, se entiende como prueba cualquier instrumento, método, persona, cosa o circunstancia que pueda proporcionar información útil para resolver dicha incertidumbre.(...)*”⁴. Respecto a la carga probatoria, Taruffo señala: “... *el principio (la carga de la prueba), establece que si no se ha probado un hecho principal, no se puede aplicar la norma sustantiva que asume este tipo de hecho como una premisa fáctica; por consiguiente, las pretensiones basadas en ese hecho y en aplicación de esa regla, deben ser rechazadas por el tribunal. El principio se aplica en el momento en que se toma la decisión final, cuando el tribunal determina que algunos hechos carecen de prueba suficientes y*

⁴ TARUFFO Michele (2009): La Prueba. Artículos y conferencia. Editorial Metropolitana, Santiago de Chile. Página 59-60, citado por Hinostroza Mingues Alberto. Derecho Procesal Civil. Medios Probatorios. Jurista Editores. Página 21.

tiene que extraer las consecuencias jurídicas pertinentes de esa situación. Una de estas consecuencias, es que los efectos negativos que se derivan de la falta de prueba suficiente de un hecho se cargan sobre la parte que formuló una pretensión basada en ese hecho...”⁵.

NOVENO. En ese panorama, al verificarse que la demandada no ha acreditado el cumplimiento de los requisitos de existencia y forma de la contratación modal, como son **la escrituralidad y la registración o inscripción ante la Autoridad Administrativa de Trabajo**, de acuerdo a lo previsto en los artículos 4, 53, 72 y 73 de la LPCL, se concluye que, desde el **18 de noviembre de 2013, la contratación laboral de la demandante se encuentra desnaturalizado**, conforme al supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° de la LPCL; **entonces, pues, nos encontramos frente a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, desde el inicio de la relación laboral de la demandante, esto es desde el 18 de noviembre de 2013 hasta la actualidad; debiendo la demandada ser inscrita en las planillas de la demandada.**

DÉCIMO. Ahora bien, la demandada manifiesta en su escrito postulatorio de contestación de demanda que se debe aplicar el fundamento 15 del precedente vinculante Expediente N° 05057-2013-PA-TC, caso Huatuco Huatuco; en el sentido de que debió ingresar a la administración pública por concurso público ante la existencia de una plaza vacante y presupuestada; al respecto, tenemos que la actora ingresó por un contrato modal por suplencia que fue obtenido por concurso público, sin embargo, dicha contratación modal se encuentra desnaturalizada –como ya se ha determinado en los considerandos precedentes-, debiendo añadirse además que YYY es una institución pública, donde algunos trabajadores se encuentran adscritos al régimen laboral de la actividad privada que se sujeta necesariamente a lo establecido por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, además de que la actora tiene vínculo laboral vigente con la institución; en consecuencia, no puede ser aplicable en el presente caso el precedente Huatuco Huatuco, pues no se trata de una reposición en el centro de trabajo, sino, de una desnaturalización de los contratos suscritos, y que como consecuencia trae el reconocimiento de un contrato a plazo indeterminado, debiendo ser incorporada en planillas.

UNDÉCIMO. **Respecto al Reintegro de Remuneraciones**, la demandante señala que se le ha estado cancelando una remuneración diminuta fijada en la suma de S/. 1,035.00 soles, solicitando que se le cancele la suma de S/. 1,800.00 soles, conforme ha quedado establecido en la Resolución Suprema N° 018-97-EF; mientras que la demandada señala que existe una categorización de las remuneraciones en virtud a distintas valoraciones, y que el monto de S/. 1,800.00 soles es la máxima categoría, y que no es el que corresponde a la demandante; entonces, corresponde determinar si a la actora le corresponde percibir la suma de S/. 1,800.00 soles o no, o si existen categorías en las que debe estar inmersa la demandante, conforme a los medios probatorios actuados en el presente proceso; en primer lugar, resulta pertinente remarcar que, **toda persona tiene derecho a ser tratada con igualdad y a no ser discriminada en modo alguno.** De otro lado, no se pierda de vista que **este derecho fundamental**

⁵ Op cit Página 93.

opera a todo nivel, ya sea respecto de la ley, en el ejercicio de los poderes públicos e inclusive en relaciones *inter privados*. Pues bien, en los predios del Derecho del Trabajo al principio de igualdad se le define como aquél que *“lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Y sin una razón válida ni legítima”*⁶; también son enunciados como *“(…) el reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución conformante del patrimonio jurídico de una persona, derivada de su naturaleza, que consiste en ser tratado igual que los demás en relación a hechos, situación o acontecimiento coincidentes; por ende como tal deviene en el derecho subjetivo de obtener un trato igual, de evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias”*⁷. Así, la igualdad se configura como el derecho de la persona *“a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratado de manera dispar respecto a quienes se encuentran en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable de semejanza de trato”*⁸. En esa misma vertiente, el profesor nacional Javier Neves enseña que: *“si el trato prescrito por el principio se produce sin justificación estamos ante una discriminación. Este término alude, pues, a una distinción arbitraria, que es aquella –en palabras del Tribunal Constitucional español– carente de causa objetiva y razonable”*⁹. Por su parte Guillermo Boza señala que: *“El principio de igualdad no impide un trato diferenciado. Lo que no permite es un trato discriminatorio fundado en causas subjetivas o arbitrarias. Por ello, si en un determinado supuesto, dos o más trabajadores se enfrentan a circunstancias que objetivamente son disímiles, sería posible un trato desigual entre ellos, puesto que en tal situación se rompe la paridad que sirve de sustrato para la aplicación del principio”*¹⁰. Estas ilustrativas glosas nos reflejan el más ilustre pensamiento ius laboralista en lo que se refiere al principio de igualdad, el cual encierra dentro de sí al principio de no discriminación; empero, su referencia resulta trascendente porque nos ha de servir para discernir si **la “potestad” de la empleadora**, al momento de abonar remuneraciones básicas mensuales, realiza distinciones en base a la categoría y nivel ocupacional, **se alinea a la mentada regla o acaso la lesiona, en cuyo supuesto estaremos ante un acto discriminatorio que, en este caso, habrá de dar lugar al mandato de reintegro de la acotada remuneración básica y al pago que de ello se derive.**

DUODÉCIMO. Que, resulta conveniente establecer a qué se denomina **“discriminación”**; pues bien, el artículo 1 del Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (**en adelante OIT**), ratificado por Estado Peruano, a través del Decreto Ley número 17687 del 07 Junio de 1969, prevé que la *discriminación* implica: **“a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social**

⁶ **PLÁ RODRÍGUEZ**, Américo. **“LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”**. Tercera Edición Actualizada. Editorial Depalma; Buenos Aires-Argentina, 1998; página 415.

⁷ **CARILLO CALLE**, Martín. **“LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DE IGUALDAD DE TRATO Y DE NO DISCRIMINACIÓN, EN EL ANTE PROYECTO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO”**. En **LABOREM**, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Volumen N° 3, Agosto de 2003; página 83.

⁸ **LOC. CIT.**

⁹ **NEVES MÚJICA**, Javier. **“INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO”**, Ara Editores; Lima - Perú, 1997; página 116.

¹⁰ **BOZA PRO**, Guillermo. **“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES”**. En **“MATERIALES DE ENSEÑANZA DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA”**; Curso a distancia sobre Fundamentos del Derecho del Trabajo; Lima - Noviembre de 2000; página 97.

que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo u ocupación que podría ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados”. De tal glosa se identifican sus tres elementos esenciales: “a) un acto, b) un motivo, y c) un resultado”¹¹; de manera que **para que exista una discriminación prohibida debe producirse un acto de distinción sobre la base de un motivo vedado** y, adicionalmente, **dicha distinción debe tener el efecto de anular la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo**¹², lo que implica una desventaja en el trato laboral derivado del acto discriminatorio, como bien podría darse en el aspecto remunerativo al presentarse una *desigualdad arbitraria* por un **trabajo de igual valía**¹³.

DECIMOTERCERO. Que, nuestra Carta Magna no ha sido ajena a la trascendencia de tales principios, consagrados, en el numeral 1 de su artículo 26, cuando refiere que: “*En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación*”. Ahora, como bien advierte Neves, la falta de tecnicismo en la redacción de este precepto podría denotar, en estricto sentido, que tales principios sólo operan en el *acceso al empleo* y no propiamente en la fase de la *ejecución del trabajo*¹⁴; empero, su correcta interpretación nos revela que aquél rige plenamente desde la etapa de acceso al empleo, así como durante su desarrollo; esta comprensión más amplia de sus alcances es adecuada en tanto ofrece la posibilidad de excluir “*todo tipo de discriminación, desde el acceso al puesto de trabajo a todo aspecto de la relación de trabajo*”¹⁵.

DECIMOCUARTO. Que, del contexto jurídico doctrinario que antecede, queda claro que **cualquier disposición administrativa o normativa que establezca una diferencia en torno a la remuneración de dos laborantes que ejecuten un trabajo de igual valor dentro de una misma organización, sin que ello se encuentre debidamente justificado en causas o motivos objetivos y razonables,** lesiona el “**bloque de constitucionalidad**”¹⁶.

DECIMOQUINTO. En el caso de autos, tenemos que la demandante sustenta su pretensión en la Resolución Suprema N° 018-97-EF, de fecha 17 de febrero

¹¹ BLUME MOORE, Iván. “IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERÚ- DE LA CONSTRUCCIÓN TEÓRICA A LA APLICACIÓN PRÁCTICA”. Pontificia Universidad Católica del Perú; Lima-Perú, 2010; página 17.

¹² LOC. CIT.

¹³ Sobre esta aspecto de la discriminación (remunerativa), véase que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en su artículo 7, específicamente en los puntos a) e i), **consagra el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial una remuneración mínima a los trabajadores y un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie.**

¹⁴ NEVES MÚJICA, Javier. “LOS DERECHOS Y PRINCIPIOS LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN DE 1979 Y 1993”. En Revista del Foro N° 01. Año 1993.

¹⁵ MARCENARO FRERS citado por SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO. RELACIONES DE TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL”. Editorial Gaceta Jurídica; Lima-Perú, 2007; página 84.

¹⁶ Se entiende por éste a aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. En: ARANGO OLAYA, Mónica. “EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD EN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL COLOMBIANA”, este artículo puede ser visualizado en la siguiente página web <http://www.icesi.edu.co/contenido/pdfs/C1C-marango-bloque.pdf>.

de 1997, a folios 18-21, en el cual se resuelve “Aprobar la Política remunerativa del IPSS, que se detalla en el Anexo que forma parte de la presente Resolución Suprema”; y que en el anexo de folios 20, aparece que en el Ítem señalado como Nivel de **Profesional 2**, en el Cargo de **Profesional** se determina como **remuneración máxima** la suma de S/. 1,800.00 soles; así también, mediante Acta de Compromiso de folios 26-29 suscrita entre YYY y la Federación Centro Unión de YYY del Perú se verifica que se estableció “como único mecanismo de reajuste o incremento salarial durante el ejercicio presupuestal 2005 el siguiente cronograma de nivelación de remuneraciones: (...) Diciembre 2005=100% (son porcentajes de la diferencia entre el sueldo mensual y el nivel mensual de referencia del escalafón propuesto y acordado con la FED-CUT, en el marco de lo establecido en las Resoluciones Supremas N° 018-97-EF y N° 019-97-EF”, situación que permite advertir de que a partir del Acta de Compromiso se establecerá una nivelación de remuneraciones. Así las cosas, tenemos que la demandada ha presentado al proceso la Resolución de Gerencia General N° 688-GG-YYY-2004 de folios 147-149, donde se verifica que se resolvió “**APROBAR el nuevo “Escalafón de los Trabajadores de -YYY”, anexo a la presente Resolución, el mismo que se implementará de manera progresiva y que establece los ingresos mensuales de referencia para los diferentes niveles de cada grupo ocupacional, en función al tiempo de servicios, en el marco de la política remunerativa vigente, sobre la base de los criterios establecidos en el numeral 4° del Acta de Compromiso del 20 de mayo del 2004, (...)”** (sombreado propio), estando anexado los cuadros de los niveles y las categorías remunerativas de los trabajadores de YYY.

DECIMOSEXTO. Las documentales señaladas en el considerando precedente, son las aportadas al proceso, y de las cuales se procede a analizar y determinar la remuneración que le corresponde a la demandante, y que de la revisión del cuadro anexo de la Resolución Gerencia General N° 688-GG-YYY-2004 de folios 149, tenemos que como PROFESIONAL 2 (nivel en la que se encuentra la demandante) se han establecido cinco categorías, las cuales según el recuadro de remuneraciones son: categoría 1 = S/. 900.00 soles; categoría 2 = S/. 1,125.00 soles; categoría 3 = S/. 1,350.00 soles; categoría 4 = 1,575.00 soles; y, categoría 5 = S/. 1,800.00 soles. Cuadro del que se ha podido verificar que efectivamente **la remuneración máxima** es la de S/. 1,800.00 soles, tal como se había establecido en la Resolución Suprema N° 018-97-EF de folios 18-21; es decir, es cierto que se había establecido una remuneración de S/. 1,800.00 soles, pero dicho monto era una remuneración máxima que debía estar sujeta a la categorización que se ha realizado mediante Resolución de Gerencia General N° 688-GG-YYY-2004 de folios 147-149, en función a factores como el del tiempo de servicios. Lo que nos permite concluir que no todos los trabajadores comprendidos en el nivel de Profesional 2 tienen una remuneración de S/. 1,800.00 soles, sino que está supeditado a distintas valoraciones que realiza la empleadora, entre ellas el del tiempo de servicios prestado a la entidad, y que son cinco las categorías que se han determinado para los Profesionales 2, con una categoría mínima de S/. 900.00 soles y una máxima de S/. 1,800.00 soles, debiendo la actora estar sujeta entre una de las categorías dispuestas por la empleadora.

DECIMOSÉPTIMO. Ahora bien, de lo señalado precedentemente, tenemos que la demandada no ha acreditado de modo alguno las razones objetivas, las valoraciones que haya estimado, o cualquier situación que haya generado la categorización de la demandante (como por ejemplo la antigüedad, especialidad, etc.), dentro del nivel que se encuentra, **Profesional 2**; siendo ello así, y no habiendo la demandada acreditado una categoría determinada para la actora, y mayor aun teniendo en cuenta que la demandante percibe una remuneración de S/. 1,035.00 soles, tal como se verifica de las boletas de folios 12-14; 30-36; y, 119; -es decir, percibe una remuneración que no se encuentra categorizada, ya que percibe un monto mayor a la categoría 1, pero menor a la categoría 2-, monto del que tampoco ha podido acreditar o sustentar las razones por las que se otorga, pese a que dicha suma no se encuentra dentro de alguna de las categorías existente en el nivel P2.

DECIMOCTAVO. En consecuencia, corresponde establecer, **de manera razonable y proporcional**, en virtud a los documentos que se encuentran en autos, los mismos que han sido actuados en audiencia de Juzgamiento, así como de las declaraciones vertidas por ambas partes, la categoría que corresponde a la demandante en función a la antigüedad que lleva contratada, de aproximadamente tres años, así como a la especialidad que realiza, teniendo en consideración el Nivel de P2, por laborar en la Unidad de Finanzas en el área de contabilidad y costos; y siendo que por la categoría 1 se otorga una remuneración de S/. 900.00 soles, y que la remuneración de la actora se ha establecido en S/. 1,035.00 soles, no se puede reducir la remuneración que ya percibe, no pudiendo afectar el derecho de la demandante, más aun teniendo en consideración que es la propia demandada quien le ha establecido una remuneración mayor a la señalada en la categoría 1; siendo ello así, y en función al tiempo laborado por la demandante, y las funciones que realiza, además de que debe encontrarse dentro de alguna de las categorías señaladas por la propia demandante; por consiguiente, a efectos de propiciar la igualdad y no discriminación en la estructura remunerativa que se encuentra la actora, corresponde determinar que a la demandante debe reconocérsele la remuneración contenida en la categoría 2, es decir la suma de S/. 1,125.00 soles. Razón por la cual, corresponde estimar la pretensión de reintegro de remuneraciones solicitada por la demandante, pero no en la suma de S/. 1,800.00 soles, sino en la suma de S/. 1,125.00 soles; precisándose que se realiza la liquidación hasta la fecha de la audiencia de Juzgamiento, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia las remuneraciones mensuales que se devenguen hasta la finalización del proceso; y luego de realizar las liquidaciones pertinentes, se determina un adeudo a favor de la demandante en la suma de **S/. 3,045.00 soles**, tal como se verifica del **ANEXO N° 01** que forma parte de la presente sentencia.

DECIMONOVENO. En este sentido, **respecto al reintegro de las gratificaciones** tenemos que el artículo 1° de la Ley N° 27735 establece que constituye derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad. Asimismo, el artículo 2° de la Ley antes glosada

prescribe que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. En el caso de autos, si se ha pagado las gratificaciones, sin embargo, se ha solicitado un reintegro en las gratificaciones en función a la incidencia del reintegro de las remuneraciones, y como en la presente sentencia se le ha concedido y reintegrado las remuneraciones, corresponde reintegrar también las gratificaciones. En consecuencia, se debe realizar un recálculo de lo pagado, para deducir los pagos efectuados por éste concepto y estén afectos a los reintegros; precisándose que se realiza los pagos liquidación hasta la fecha de la audiencia de Juzgamiento, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia las remuneraciones mensuales que se devenguen hasta la finalización del proceso. El procedimiento liquidatorio, arroja un adeudo ascendente a **S/. 495.00 soles**, conforme se aprecia en el **ANEXO 2**, adjuntado a la presente sentencia.

VIGÉSIMO. **Respecto al reintegro de la compensación por tiempo de servicios**, debemos indicar que conforme lo prescriben los artículos 1° y 2° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-TR, la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia, el mismo que empieza a devengarse desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, encontrándose obligado el empleador a depositar en forma semestral y mensual, según los períodos laborados, en una institución elegida por el trabajador, más los intereses legales devengados. Asimismo, conforme al artículo 9° del Decreto Supremo antes mencionado, son remuneraciones computables la remuneración básica, un sexto de la gratificación y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. En el caso de autos, el actor sostiene que solicita el reintegro de la CTS debido a que se le tiene que reintegrar las remuneraciones mensuales percibidas. En este sentido, se debe tomar en cuenta los considerandos precedentes, los cuales justifican que en el caso de autos, ***han existido reintegros en las remuneraciones de la actora, y como consecuencia también en las gratificaciones***. En consecuencia, se debe realizar un recálculo de lo pagado, con los conceptos amparados y reintegrados en la presente sentencia; precisándose que se realiza la liquidación hasta la fecha de la audiencia de Juzgamiento, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia los pagos que se devenguen hasta la finalización del proceso; así pues, el procedimiento liquidatorio, arroja un adeudo a reintegrar ascendente a **S/. 290.38 soles**, conforme se aprecia en el **ANEXO 3**, adjuntado a la presente sentencia.

VIGÉSIMO PRIMERO. **Respecto al reintegro de las vacaciones**, se tiene que el descanso vacacional es el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir

ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción; por ello, el artículo 25° de la Constitución Política del Estado establece el derecho de los trabajadores a vacaciones anuales pagadas para que puedan disfrutar su descanso vacacional con la remuneración respectiva. De acuerdo a lo prescrito por el artículo 15° del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 16° del Decreto Supremo N° 012-92-TR, prescriben que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando, para este efecto se considera remuneración, la computable para la Compensación por Tiempo de Servicios, con excepción por su propia naturaleza, de las remuneraciones periódicas a que se refiere el artículo 18° del Decreto Supremo N° 001-97-TR., además tenemos que el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, señala que “*Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, percibirán: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber gozado del descanso.*” Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. Finalmente, conforme al último párrafo del artículo 22° del Decreto Legislativo antes glosado, el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente. En el caso de autos, con respecto a las vacaciones, la actora solicita el reintegro por la incidencia de haberse reintegrado las remuneraciones mensuales, y ya que en el presente proceso se ha ordenado efectivamente el reintegro del mismo, consecuentemente, corresponde también ordenar el reintegro del concepto de vacaciones, por estar sujeta indefectiblemente; precisándose que se realiza la liquidación hasta la fecha de la audiencia de Juzgamiento, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia las remuneraciones mensuales que se devenguen hasta la finalización del proceso. El procedimiento liquidatorio, arroja un adeudo ascendente a **S/. 180.00 soles**, conforme se aprecia del **ANEXO 4**, que se encuentra adjunto a la presente sentencia.

VIGÉSIMO SEGUNDO. Ahora bien, en cuanto a la pretensión de pago de asignación familiar por el periodo del 18 de noviembre del 2013 hasta mayo del 2014, en principio, debe indicarse que de conformidad con el artículo 11° del **Reglamento de la Ley de Asignación Familiar**, Decreto Supremo número 035-90-TR que prescribe “*El derecho al pago de la asignación familiar establecida por la Ley, rige a partir de la vigencia de la misma, encontrándose obligado el trabajador a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere*”. En este sentido, la demandada señaló tanto en su escrito de contestación de demanda como en la audiencia de juzgamiento que, dicho beneficio laboral le fue reconocido a la demandante desde el momento en que acreditó que tenía carga familiar (**Junio de 2014**), esto es, desde la fecha en que se le reconoció el pago por este beneficio. Al respecto, debe indicarse que conforme lo prescriben **los artículo 5 y 11 del Reglamento antes citado**, para la percepción de tal derecho **el trabajador sólo**

se encuentra obligado a acreditar que **durante la ejecución de su contrato de trabajo tuvo carga familiar** (hijos menores de 18 años o cuando cursa estudios superiores hasta por seis años posteriores a haber alcanzado la mayoría de edad), **acreditación o probanza que también puede ser efectuada en el transcurso de un proceso judicial** que, en todo caso, se erige como el escenario idóneo para el discernimiento de todo conflicto de intereses que pudiese surgir entre los sujetos de la relación jurídico-laboral; por lo tanto, **resulta totalmente válido que la acreditación de la existencia de carga familiar** (a costas del trabajador cuando tuvo tal condición) **pueda realizarse en el marco de un proceso judicial**, pues, conforme se advierte del escrito postulatorio de la demandante señala que “*al ingresar a laborar a la emplazada0 hice de conocimiento de mi empleadora las partida de nacimiento y DsNsIs de mis menores hijas: XTT Y XYY; las cuales obran en mi legajo personal, no obstante ello, no se cumplió con efectuar el cálculo y pago del concepto por Asignación Familiar*” (sic) (folios 72); sin embargo, y de la revisión de las documentales obrantes en autos, no existe medio probatorio idóneo y suficiente que permita verificar que efectivamente a la actora le correspondía dicho beneficio (partidas de nacimiento, documentos de identidad, matrículas de estudios, etc.); por lo tanto, la pretensión de asignación familiar debe desestimarse, al no haber acreditado la demandante, con medio probatorio suficiente, que le corresponde dicho beneficio, **debiendo declararse infundada.**

VIGÉSIMO TERCERO. Respecto al concepto del pago por Uniforme, en el presente caso, la demandante señala que “*mediante Resolución de Gerencia Central N° 018-GCRH-OGA-YYY-2008, del 08 de enero del 2008, se aprobó la Directiva N° 01- GCRH-OGA-YYY-2008, “Normas para la ejecución de pago por concepto de vestuario a los trabajadores de YYY” (...), estableciéndose que tiene derecho a percibir el citado pago aquellos servidores que cuenten con tres meses de servicios al 01 de enero de cada año, estableciéndose que para dicho año se otorgaría el importe de S/. 1,000.00 (Mil y 00/100 Nuevos Soles); sin embargo, para los años 2013 y 2014, los servidores nombrados y contratados que se contrataban bajo el supuesto antes descrito, percibieron el importe ascendente a S/. 1,300.00 y S/. 1,800 (Un primer pago de S/. 1,300.00 y un segundo pago de S/. 500.00) (...), luego por Resolución de Gerencia Central N° 030-GCGP- YYY-2015, se aprobó la Directiva N° 02- GCGP-YYY-2015, “Normas para la ejecución del pago y acreditación del gasto por concepto de la adquisición del vestuario/uniforme de los trabajadores (YYY)” (...), estableciendo que dicho beneficio se otorga anualmente aquellos trabajadores nombrados y contratados de YYY, que cuenten con una antigüedad de tres (3) meses de servicio al 01 de enero de cada año. Así mismo, se establece que el importe asciende a S/. 1,800.00 Nuevos Soles, el mismo que debe ser cancelado dentro de los primeros (15) días del primer mes del año, (...)*” (sic) folios 75-76; mientras que la demandada señala que “*no le corresponde por encontrarse contratada bajo la modalidad de suplencia, mas no bajo un contrato a plazo indeterminado*” (folios 134). Ahora bien, conforme se verifica de la Directiva de Gerencia Central N° 01-GCRH-OGA-YYY-2008, de folios 39-43, se verifica que en disposiciones específicas, de los beneficiarios del programa, se ha considerado que “*No se considera como beneficiario al personal que se encuentre contratado bajo la modalidad de suplencia; honorarios profesionales, o mediante alguna de las Modalidades*

Formativas Laborales”; pero, dicha situación no se aplica en la demandante, ya que ha quedado determinado en la presente sentencia que la actora se encuentra con un contrato a plazo indeterminado bajo régimen privado, en consecuencia, se encuentra dentro de los beneficiarios del concepto de uniforme; así las cosas, la demandante solicita el pago por los años 2014 y 2015; pues bien, dentro de las disposiciones generales pactadas en la directiva de gerencia central de folios 39-43, se ha señalado que “*YYY, otorga anualmente el pago por concepto de vestuario a los trabajadores nombrados y contratados por YYY, que cuentan con tres (03) meses de servicios al 01 de enero de cada año*”; es decir, en el caso de autos, la actora tiene como fecha de ingreso el 18 de noviembre del 2013, únicamente un mes y medio antes del inicio del año 2014, por dicha razón, y conforme a lo establecido en las disposiciones generales de la Directiva en mención, no le corresponde éste beneficio a la actora en el año 2014; en cambio, cumple con dicho requisito para la entrega del concepto uniforme, en el año 2015, por haber ingresado con anterioridad a los tres meses antes del inicio de cada año que exige la directiva, correspondiéndole el pago del uniforme por el periodo pretendido del año 2015, y que conforme se verifica de la Directiva de Gerencia Central N° 02-GCGP-YYY-2015, de folios 47-52, en lo referido a del Importe, se verifica que “*Dentro de los primeros quince (15) días del primer mes del año, se efectuará el pago del importe de S/. 1,800.00 (Un mil Ochocientos y 00/100 Nuevos Soles) una (01) vez al año, (...)*”; en consecuencia, corresponde amparar la pretensión solicitada por la demandante del pago de uniforme, únicamente por el año 2015, precisándose que se realiza la liquidación hasta la fecha solicitada, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia los pagos que se devenguen hasta la finalización del proceso; y en la suma de **S/. 1,800.00 soles.**

VIGÉSIMO CUARTO. **Respecto al reintegro por escolaridad,** la demandante señala que “*por Resolución de Gerencia General N° 721-CG-YYY-2005, del 23 de diciembre de 2015, se dispuso que el pago de la bonificación por Escolaridad, a partir del año 2006, se efectuaría a los trabajadores de YYY, sobre el 100% del ingreso mensual vigente*” (folios 77), solicitando el reintegro por incidencia de las remuneraciones por los años 2014 y 2015; ahora bien, de la verificación de las documentales obrantes en autos, tenemos que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 735-PE-YYY-2005, de fecha 23 de diciembre del 2005, a folios 54, se resolvió MODIFICAR el artículo 66 del Reglamento Interno de Trabajo de YYY, quedando en los siguientes términos “*La institución otorgará, en el mes de febrero de cada año, una Asignación por Escolaridad a todos los trabajadores, equivalente al cien por ciento (100%) de su ingreso mensual, de acuerdo con los dispositivos institucionales vigentes*”; así también la Resolución de Gerencia General N° 721 CG-YYY-2005, de fecha 23 de diciembre del 2005, a folios 55, que resolvió “*DISPONER que el pago de la Bonificación por Escolaridad, a partir del año 2006, se efectúe a los trabajadores YYY sobre el 100% del ingreso mensual vigente*”; es decir, queda claro que les corresponde a los trabajadores el 100% de su ingreso mensual, y habiéndose amparado el reintegro de las remuneraciones básicas de la actora, tenemos que verificar si el pago ha sido correcto o es propicio el reintegro de la misma; pues bien, la demandada presentó las boletas con la cual se hizo efectivo el pago del concepto de

escolaridad, obrantes a folios 113 y 114, donde se verifica que para el año 2014 se otorgó a la demandante la suma de S/. 2,415.00 soles y en el año 2015 la suma de S/. 2,595.00, montos que efectivamente han sido correctamente pagados incluso con el reintegro de remuneraciones otorgado y la incidencia que correspondía, razón por la cual, corresponde desestimar la presente pretensión **declarándola infundada.**

VIGÉSIMO QUINTO. De tal modo, que el conjunto de conceptos otorgados en la presente demanda, en virtud a las pretensiones solicitadas por la actora, hacen que la demandada tenga que pagar a la demandante la suma de **S/. 5,810.38 soles,** conforme se verifica del siguiente cuadro resumen:

RESUMEN	S/.
Reintegro Remuneraciones	3,045.00
Gratificaciones	495.00
CTS	290.38
Vacaciones	180.00
Uniforme	1,800.00
TOTAL	5,810.38

VIGÉSIMO SEXTO. Respecto al pago de intereses legales, por conceptos laborales se encuentra previsto en el artículo 3° del Decreto Ley Número 25920 el mismo que señala: “*El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo (...)*”, la que será liquidado en ejecución de sentencia; y respecto a las **costas del proceso**, serán liquidadas de conformidad con lo prescrito en el artículo 410 del CPC, también se liquidará en ejecución de sentencia.

VIGÉSIMO SÉPTIMO. Respecto a los **Honorarios Profesionales**, de conformidad con lo prescrito en el artículo 411¹⁷ y 412¹⁸ del CPC, y teniendo en cuenta para la determinación de los mismos, la valoración de los siguientes

¹⁷ Artículo 411 del Código Procesal Civil que señala: “*Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial*”.

¹⁸ Artículo 412 del Código Procesal Civil que señala: “*La imposición de la condena en costas y costos no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración. La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida es condenada a reembolsar las costas y costos de ambas instancias. Este criterio se aplica también para lo que se resuelva en casación. Si en un proceso se han discutido varias pretensiones, la condena incide únicamente sobre las que han sido acogidas para el vencedor. En los casos en que se hubiera concedido auxilio judicial a la parte ganadora, la vencida es condenada a reembolsar las tasas judiciales al Poder Judicial. La parte vencida en un incidente debe reembolsar a la vencedora las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y demás gastos judiciales incurridos durante su tramitación. No se considera los honorarios del abogado. La liquidación correspondiente se realiza al finalizar el proceso.*”

presupuestos: *la complejidad de la materia, tiempo transcurrido, el despliegue y la defensa del actor, valorada desde la presentación de su escrito de demanda y en función a su participación y colaboración en las audiencias orales programadas (conciliación y juzgamiento)*. Así, valorando el actuar de la defensa de la parte actora, el manejo de las técnicas de litigación oral de la defensa letrada, al sustentar su teoría del caso, permiten calificar su defensa como buena, asimismo se está tomando en cuenta su participación y colaboración durante el desarrollo de la audiencia para aclarar los puntos materia de controversia y dilucidar la verdad real de los hechos expuestos en las respectivas teorías del caso de cada parte, al sustentar sus escritos postulatorio y argumentar las etapas procesales pertinentes, ello atendiendo a que la suma a otorgar es por el patrocinio total del actor hasta la ejecución de la sentencia, por lo que se determinaron los honorarios profesionales en el importe de **S/. 5,000.00 soles**, más el 5% a favor del Colegio de Abogados de La Libertad.

III. PARTE RESOLUTIVA.

Por estas consideraciones y al amparo del Decreto Ley 25920, Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, administrando Justicia a nombre de la Nación se expide el siguiente **FALLO:**

FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por doña **XXX** contra **YYY-YYY**, sobre **desnaturalización de contrato y otros**, en consecuencia se declara la existencia de un único contrato de trabajo a tiempo indeterminado en el cargo profesional, Nivel P2, en la categoría 2, desde el **18 de noviembre de 2013** hasta la actualidad; se **ORDENA** la incorporación de la actora en planillas; **FUNDADA** el reintegro de remuneraciones básica mensuales de la actora, pero en la categoría 2 en la suma de S/. 1,125.00 soles, así también la incidencia en los conceptos de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y el pago de uniforme en el año 2015; en consecuencia, se **ORDENA** que la demandada pague a favor de la demandante la suma de **S/. 5,810.38** (CINCO MIL OCHOCIENTOS DIEZ CON 38/100 SOLES), más intereses legales. **INFUNDADA** el pago de asignación familiar, escolaridad y uniforme del año 2014. **ORDENA** el pago de los honorarios profesionales en la suma de S/. 2,000.00 (DOS MIL Y 00/100 SOLES), más el 5% para el CALL, en la suma de S/. 100.00 (CIEN Y 00/100 SOLES). Con Costas, sin multas. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA**, que fuesen los presentes autos. **ARCHÍVESE** los Actuados en el modo y forma de Ley. **NOTIFÍQUESE** con las formalidades de ley.

ANEXOS DEL EXPEDIENTE N° 06142-2015-0-1601-JR-LA-05

ANEXO N° 1: Reintegro de remuneraciones:

Mes	Remuneración básica que debió percibir	Remuneración básica percibida	Diferencia a Reintegrar
18.11.13	487,50	448,50	39,00
dic-13	1.125,00	1.035,00	90,00
ene-14	1.125,00	1.035,00	90,00
feb-14	1.125,00	1.035,00	90,00
mar-14	1.125,00	1.035,00	90,00
abr-14	1.125,00	1.035,00	90,00
may-14	1.125,00	1.035,00	90,00
jun-14	1.125,00	1.035,00	90,00
jul-14	1.125,00	1.035,00	90,00
ago-14	1.125,00	1.035,00	90,00
sep-14	1.125,00	1.035,00	90,00
oct-14	1.125,00	1.035,00	90,00
nov-14	1.125,00	1.035,00	90,00
dic-14	1.125,00	1.035,00	90,00
ene-15	1.125,00	1.035,00	90,00
feb-15	1.125,00	1.035,00	90,00
mar-15	1.125,00	1.035,00	90,00
abr-15	1.125,00	1.035,00	90,00
may-15	1.125,00	1.035,00	90,00
jun-15	1.125,00	1.035,00	90,00
jul-15	1.125,00	1.035,00	90,00
ago-15	1.125,00	1.035,00	90,00
sep-15	1.125,00	1.035,00	90,00
oct-15	1.125,00	1.035,00	90,00
nov-15	1.125,00	1.035,00	90,00
dic-15	1.125,00	1.035,00	90,00

ene-16	1.125,00	1.035,00	90,00
feb-16	1.125,00	1.035,00	90,00
mar-16	1.125,00	1.035,00	90,00
abr-16	1.125,00	1.035,00	90,00
may-16	1.125,00	1.035,00	90,00
jun-16	1.125,00	1.035,00	90,00
jul-16	1.125,00	1.035,00	90,00
ago-16	1.125,00	1.035,00	90,00
12.09.16	450,00	414,00	36,00
TOTAL A PAGAR			3.045,00

ANEXO N° 2: Reintegro de gratificaciones:

Período	Importe Gratificación
Navidad 13	15,00
FFPP 14	90,00
Navidad 14	90,00
FFPP 15	90,00
Navidad 15	90,00
FFPP 16	90,00
Navidad 16	30,00
TOTAL A PAGAR	495,00

ANEXO N° 3: Reintegro de CTS:

Período	Remuneración	Sexto y/o gratificación	Remuneración Computable	Importe CTS
18 nov 13-abr 14	90,00	2,50	92,50	41,88
may 14-oct 14	90,00	15,00	105,00	52,50
nov 14-abr 15	90,00	15,00	105,00	52,50
may 15-oct 15	90,00	15,00	105,00	52,50
nov 15-abr 16	90,00	15,00	105,00	52,50
may 16-12.09.16	90,00	15,00	105,00	38,50

TOTAL A PAGAR				290,38
----------------------	--	--	--	---------------

ANEXO N° 4: Reintegro de vacaciones:

Período	Reintegro Vacaciones
2013-2014	90,00
2014-2015	90,00
TOTAL A PAGAR	180,00

EXPEDIENTE N° : 06142-2015-0-1601-JR-LA-05.
DEMANDANTE XXX
DEMANDADO : YYY
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTRO

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ.-

Trujillo, diez de noviembre de
de dos mil diecisiete.-

VISTOS; en Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente **SENTENCIA DE VISTA**:

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA.-

1. Viene en apelación la **SENTENCIA** contenida en la **Resolución número CUATRO, de fecha 19 de setiembre de 2016, de fojas 153-170**, corregida por resolución número 5 de fojas 266-267, su fecha 24 de enero de 2017, que **DECLARA FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **XXX** contra **YYY**, sobre **desnaturalización de contrato y otros**, en consecuencia se declara la existencia de un único contrato de trabajo a tiempo indeterminado en el cargo profesional, Nivel P2, en la categoría 2, desde el **18 de noviembre de 2013** hasta la actualidad; se **ORDENA** la incorporación de la actora en planillas; **FUNDADA** el reintegro de remuneraciones básica mensuales de la actora, pero en la categoría 2 en la suma de S/. 1,125.00 soles, así también la incidencia en los conceptos de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y el pago de uniforme en el año 2015; en consecuencia, se **ORDENA** que la demandada pague a favor de la demandante la suma de **S/. 5,810.38**, más intereses legales. **INFUNDADA** el pago de asignación familiar, escolaridad y uniforme del año 2014. **ORDENA** el pago de los honorarios profesionales en la suma de S/. 2,000.00, más el 5% para el CALL.
2. **La parte demandante** fundamenta su recurso de apelación de fojas 182-195, solicitando la revocatoria de la recurrida, argumentando básicamente lo siguiente:
 - a) Toda resolución debe ser debidamente motivada con indicación de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión con citación de las normas aplicables al caso que decide.

- b)** Respecto al **reintegro de remuneraciones**, existen serias contradicciones entre el considerando decimosétimo y decimoctavo, pues pese a que se había determinado que la demandada no ha acreditado en modo alguno las razones objetivas para la categorización de la accionante y más aun habiéndose establecido que la demandada no había cumplido con acreditar una categoría determinada para la actora, no obstante ello concluye que la actora se encuentra en la categoría 2 y que debe percibir S/. 1,125.00.
- c)** La demandada no ha logrado acreditar con medio probatorio idóneo, los criterios objetivos para establecer la categorización del Nivel Profesional 2, no obstante ello, la juez al momento de emitir su decisión ha tomado en cuenta criterios como la antigüedad, especialidad, y la remuneración percibida, decisión que viene en arbitraria.
- d)** La A quo no ha tomado en cuenta los hechos acaecidos, pues la actora ha señalado que el importe materia de cuestionamiento nace a consecuencia de la Resolución Suprema N° 018-97-EF, a través de la cual se aprobó la política remunerativa de la demandada, en la cual se fijaron topes máximos de acuerdo a los cargos y niveles, calificación que en el 2004 fue variada a través del Acta de Compromiso.
- e)** El reintegro solicitado tiene como sustento jurídico el Acta de Compromiso que se emitió dentro del marco de la negociación colectiva del 2004 entre YYY y el FEDCUT, el cual tiene fuerza vinculante, en el ámbito de lo concertado.
- f)** El inicio de la relación laboral entre las partes se dio dentro de vigencia del citado convenio, por lo que debe reconocérsele el importe de S/. 1,800.00 como profesional nivel 2.
- g)** Resulta contradictorio que al establecerse las categorizaciones entre los diversos grupos ocupacionales, solo se haya realizado respecto al tema remunerativo y no respecto a las bonificaciones. Pues en la Resolución Suprema N° 019-97-EF se estableció para los servidores del nivel profesional 2 un tope máximo de S/. 1,200.00, y mediante Resolución de Gerencia General N°688-GG-YYY-2004, dicho importe fue otorgado a todos los servidores del nivel profesional 2.
- h)** Existe una afectación al principio de unidad de la prueba, pues no se han valorado correctamente las Resoluciones Supremas N° 018 y 019-97-EF y el Acta de Compromiso del 20 de mayo del 2004. Lo cual vulnera también el derecho de defensa, incurriéndose en nulidad insubsanable.
- i)** En la apelada se advierte una afectación a la garantía de la debida motivación de las resoluciones judiciales.
- j)** Se debe reconocer el importe de S/. 1800.00 como remuneración, suma que tiene incidencia en la determinación de los demás beneficios sociales solicitados.
- k)** Respecto a la asignación familiar, la A que o ha declarado infundada esta pretensión por el periodo 18 de noviembre del 2013 a mayo del 2014, bajo el argumento que no se habría acreditado que le corresponde este concepto, sin embargo al inicio del vínculo laboral se cumplió con hacerle conocer la carga familiar con las partidas de nacimiento que obran en el legajo personal de la actora.

- l) Respecto al reintegro por escolaridad, debe de tenerse en cuenta el importe de S/. 1800.00.
 - m) La suma otorgada por honorarios profesionales es arbitraria, por que debe ser modificada teniendo en cuenta la labor desplegada por la defensa, la complejidad del asunto, el monto reclamado, tiempo del proceso, las instancias y la tabla de honorarios mínimos.
3. **La parte demandada** fundamenta su recurso de apelación de fojas 257-265, solicitando la revocatoria de la recurrida, argumentando básicamente lo siguiente:
- a) Como es de verse del contrato de trabajo sujeto a modalidad de suplencia N° 188-G-RALL-YYY-2013 y sus prórrogas se acredita que se ha cumplido con el requisito de escrituralidad, y si bien algunas prórrogas fueron firmadas con posterioridad, se da porque la demandada es una institución pública que se rige por trámites administrativos.
 - b) Su representada ha cumplido con registrar los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, lo cual lo acredita con las cartas dirigidas a la Gerencia Regional de Trabajo.
 - c) Respecto a la causa objetiva; la modalidad contractual de la actora fue mediante contratos de suplencia, para suplir temporalmente al trabajador José Javier Cole Saldaña quien se encuentra desempeñando un cargo de confianza.
 - d) Respecto a los reintegros; no se encuentran amparados por ley, ya que la remuneración asignada no es por decisión unilateral sino se modifica en base a convenios colectivos.
 - e) Cuando la actora ingresó se encontraba vigente la Resolución de Gerencia General N° 1104-GG-YYY-2013, en la cual se ampara la remuneración de la actora, la cual consta en el contrato de suplencia, por lo que hace mal la A quo en utilizar criterios para determinar la remuneración de la actora, pues se estaría poniendo en riesgo toda la estabilidad remunerativa de los trabajadores de YYY, ya que existen convenios colectivos en base a los cuales se fijan las remuneraciones.
 - f) La A quo para tomar en cuenta la remuneración de la actora toma en cuenta la Resolución de Gerencia General N° 668-GG-YYY-2004, la cual no estaba vigente a la fecha de ingreso de la actora, sino la Resolución de Gerencia General N° 1104-GG-YYY-2013 la cual en su punto 1) resuelve dejar sin efecto la resolución antes citada.
 - g) En la actualidad las remuneraciones de los trabajadores de YYY se encuentra regulada por la Resolución de Gerencia General N° 666-GG-YYY-2013, con la cual se demuestra también que la actora percibe una remuneración mayor a la percibida cuando ingresó.

II. CONSIDERANDOS:

3. En principio, es de señalar que este Órgano Jurisdiccional sólo absolverá los extremos que han sido objeto de apelación, pues ello constituye el tema decisivo, es decir la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades de que goza esta instancia superior para resolver; ello de conformidad con lo

dispuesto por el artículo 370 del Código Procesal Civil -en adelante CPC-, de aplicación supletoria al proceso laboral; por lo que, siendo ello así, se entiende que los aspectos no cuestionados expresamente, corresponden a situaciones consentidas por las partes, sobre las que no existe necesidad de revisión judicial.

4. ***Sobre el pedido de nulidad deducido por la parte demandante.***- Antes de entrar a resolver el fondo de la controversia, debemos de absolver el pedido de nulidad deducido por la demandante, quien en su escrito de apelación alega: *“se evidencia una afectación al principio de unidad de la prueba (...) el cual prescribe que todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, en tal medida se advierte que no se ha tomado en cuenta la valoración correcta de los siguientes medios probatorios: Resoluciones Supremas N° 018 y 019-97-EF y Acta de Compromiso del 20 de mayo del 2004”* (fojas 189); al respecto debemos de señalar que de un detenido análisis de la recurrida se aprecia que la A quo si ha cumplido con valorar medios probatorios alegados (específicamente del considerando undécimo al considerando décimo octavo, a fojas 160-164), los mismos que sustentan su decisión de declarar fundada en parte la pretensión de reintegro de remuneraciones, en los términos a los que se contrae el fallo, habiendo observado la *garantía constitucional* contenida en el artículo 139 literales 3 y 5 de la Constitución Política del Estado, no afectando en modo alguno el debido proceso, **al margen de las valoraciones que en revisión puedan recaer sobre su decisión jurisdiccional en torno a los extremos objeto del grado -y que en modo alguno constituyen causal de nulidad-**, aspecto que se abordará seguidamente.

2.1. Asimismo, es necesario tener en cuenta que de conformidad con el artículo 31, primer párrafo, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo -Ley 29497, en adelante NLPT-, *“El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho **esenciales** para motivar su decisión”*; esta norma es concordante con el artículo 197 del CPC, de aplicación supletoria al proceso laboral, en cuanto establece que *“Todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones **esenciales y determinantes que sustentan su decisión.**”* (lo resaltado en negritas corresponde a este Colegiado); lo que significa que no resulta exigible una valoración individualizada y detallada de cada medio probatorio incorporado a los autos, sino que es suficiente una evaluación conjunta y razonada centrada en aspectos decisivos para que se forme convicción el Juzgador.

2.2. Finalmente, no podemos perder de vista que frente a la alegación de vicios procesales, y aún sin ser estos invocados, si los vicios advertidos no son de tal trascendencia que afecten el debido proceso y el derecho de defensa de las partes, no existe razón para no entrar a decidir el fondo del asunto; es en este sentido que también se pronuncia el Tribunal Constitucional cuando en el fundamento 7 de la Sentencia recaída en el Expediente número 00728-2008-PHC/TC (CASO LLAMOJA HILARES).

5. ***Delimitación del objeto de pronunciamiento;*** atendiendo al escrito de apelación de las partes, corresponde emitir pronunciamiento respecto de los siguientes aspectos: **i)** desnaturalización de los contratos de suplencia; **ii)** Reintegro de remuneraciones; **iii)**

Pago de Asignación Familiar; **iv)** Reintegro por escolaridad; y, **v)** los honorarios profesionales.

6. **En cuanto a la desnaturalización de los contratos a plazo fijo;** es materia de análisis en esta instancia jurisdiccional, conforme al recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada, el extremo relativo a la desnaturalización de los contratos modales que ha sido estimado por la A quo, en tanto la demandada alega que no existe desnaturalización, pues ha cumplido con los requisitos legales de este tipo de contratación. Ello nos lleva a analizar **la naturaleza jurídica de la contratación de la accionante.**

4.1. Así, a efecto de determinar si los contratos modales por suplencia suscritos por la demandante se han celebrado conforme a las exigencias establecidas en la ley, es de tener en cuenta que el **artículo 53 del Decreto Supremo número 003-97-TR**, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - en adelante LPCL - establece *“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.”*; norma que necesariamente debe concordarse con el **artículo 4 de la LPCL** acotada, que establece que: *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y **el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece (...)**”* (lo resaltado en negritas es nuestro); es decir, que mediante estas disposiciones legales se pone de manifiesto el **Principio de Continuidad de la relación laboral**, pues la regla en la contratación laboral es la vocación de permanencia, y la excepción es que la contratación laboral tenga una duración determinada, de allí que de la sola verificación de la concurrencia de los elementos esenciales de la relación laboral se aplique la presunción legal de la existencia de un contrato de duración indeterminada; por tal razón, y a fin de garantizar que el vínculo laboral tenga una duración equivalente a la naturaleza permanente o temporal del trabajo objeto de la relación contractual, se ha establecido en la propia ley modalidades contractuales, que son justamente las que identifica el **artículo 53 de la LPCL**, pero al mismo tiempo **requisitos** a los que deben sujetarse tales modalidades contractuales, siendo uno de ellos y que se deriva de la lectura del artículo acotado es de la **causalidad de la contratación modal**¹⁹.

¹⁹ Al respecto, conviene citar al autor Wilfredo Sanguinetti cuando señala que: *“...la norma sanciona de forma indubitable la exigencia de causalidad de la contratación temporal, valiéndose para ello de una cláusula general capaz de adaptarse con mayor flexibilidad a las circunstancias de cada caso concreto...”*.ver SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo: Los contratos de trabajo de duración determinada. Ara Editores. Lima 1999. Página 22.

- 4.2. En este orden de ideas, debe tenerse en cuenta que, de conformidad con el artículo 72 de la LPCL, “*Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.*”; es decir, en el caso de contratos sujetos a modalidad, como ya se ha verificado al citar el artículo 4, segundo párrafo, de la misma norma legal acotada, a diferencia de los contratos de duración indeterminada, no es posible su celebración válidamente sin cumplir con la forma escrita, y además sin que se exprese – por escrito – la causalidad de la contratación. En este sentido, debemos precisar que como **requisito de existencia** tenemos a la **escrituralidad** que prescribe que este tipo de contratos, los modales, necesariamente deben de ser celebrados bajo una forma o expresión escrita, constituyendo, en rigor, una formalidad *ad solemnitatem* determinante para la existencia jurídica válida de este tipo de contratación; el **requisito de fondo** está constituido por el **principio de la causalidad objetiva**, según el cual, la empleadora que contrata bajo modalidad debe fundamentar adecuadamente la causa o motivación que generó y justificó, de manera razonable, la necesidad de emplear este tipo de contratos -como excepción que es- y no la contratación a plazo indefinido.
- 4.3. Además, se debe tener en cuenta que, ante un escenario donde se prefiere una contratación a plazo indeterminado y no una a plazo fijo donde se renuevan o prorrogan sucesivamente los contratos de duración determinada, sin que tal renovación o prórroga obedezca a la naturaleza temporal de la prestación, evidencia un manto de fraude o simulación que permite presumir la existencia de un contrato estable a plazo indeterminado, lo cual ha sucedido en el caso de autos al no cumplirse los requisitos que la norma estipula de manera copulativa para detentar la validez de la contratación modal.
- 4.4. Ahora bien, respecto al cumplimiento de los requisitos de validez de la contratación modal tenemos que en cuanto a la **escrituralidad** la demandada ha señalado que los contratos modales a los que se encontraba sujeto la actora son contratos de trabajo por suplencia, tal como lo señala en su escrito de contestación de demanda a fojas 126. Así, de la revisión de autos se tiene que la demandada no ha aportado al proceso la totalidad de los contratos modales suscritos por la actora para determinar la validez de los mismos; asimismo obra en autos el primer contrato del periodo 18 de noviembre del 2013 al 31 de diciembre del 2013 (fojas 03), firmado el 02 de diciembre del 2013, del cual se advierte que la actora ingresó a laborar el 18 de noviembre del 2013 al 01 de diciembre del mismo año, sin un contrato escrito. De lo expuesto se advierte que la demandada no ha cumplido con este requisito de validez establecida para la contratación modal, al inicio del vínculo laboral.
- 4.5. Además es de considerar que ésta constituye carga de la prueba de la parte demandada, acreditar el cumplimiento de los requisitos para la validez de la contratación modal, en virtud al artículo 23.4 literal a) de la NLPT que señala “ (...) *incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:* a) *El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus*

obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad". En este sentido, se advierte que no se ha acreditado debidamente la celebración de contratos escritos por todo el periodo laboral demandado, lo que determina la conclusión de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por aplicación del principio **de primacía de la realidad**, conforme al artículo 4 de la LPCL.

- 4.6. Respecto a la observancia del **principio de causalidad objetiva**; es de apreciar que de la revisión de las documentales aportadas al proceso se denota que no existe una justificación de la causa que amerite y avale este tipo de contratación excepcional; así pues, la demandada alega que la actora estuvo sujeta a un contrato de trabajo de suplencia, así, resulta necesario señalar que el **contrato de suplencia**, es definido por el artículo 61 de la LPCL en los siguientes términos: "*El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. (...)*", en este sentido, corresponde analizar si la demandada ha cumplido con este requisito durante la contratación modal de la actora, así pues, obra en autos el contrato de trabajo de suplencia (fojas 03-04) suscrito por ambas partes procesales, el cual en su cláusula primera establecen como causa de contratación "*YYY con la finalidad de mantener debidamente operativos los servicios que presta, requiere la contratación de un personal a efectos de cubrir la ausencia temporal del trabajador José Javier Cole Saldaña, Profesional Nivel P-2, quien por razones de orden administrativo se encuentra desempeñando temporalmente por cargo de confianza, de Jefe de la Unidad de Control Patrimonial, mediante Resolución de Gerencia General N° 735-GG-RALL-YYY-2012*", asimismo, en la cláusula segunda se establece que la actora era contratada para que desempeñe las funciones que venía realizando el titular del cargo de Profesional, nivel P2, en la Oficina de Unidad de Contabilidad y Costos. Sin embargo de autos se advierte que la demandante, no solo se desempeñó en dicha área, pues mediante Carta N° 80-OA-RALL-YYY-2015 (fojas 16), que emite el Jefe de Administración de la Red Asistencial de La Libertad al Director del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, se señala que por disposición gerencial de las Oficinas Administrativas de la Gerencia de la Red Asistencial La Libertad, se trasladan a un grupo de trabajadores, entre ellos la actora, para que desempeñen sus funciones en la infraestructura del Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la Puerta", ubicado en el Distrito de La Esperanza. Y respecto a las funciones de la actora se señala que será la encargada de los costos hospitalarios, es decir, se le encargan funciones distintas a las cuales se le había contratado en la Oficina de Unidad de Contabilidad y Costos. En ese sentido la demandada no ha cumplido con acreditar la causa objetiva de la contratación.
- 4.7. Ahora bien, conforme a lo dispuesto en el antes citado artículo 23.4 literal a) de la NLPT, constituye carga probatoria de la demandada la acreditación del cumplimiento de los requisitos de validez de la contratación modal (escrituralidad y causalidad objetiva), porque el precepto normativo acabado de citar establece que **corresponde al empleador demandado la carga de la prueba del**

cumplimiento de las normas legales, siendo una norma legal de obligatorio cumplimiento lo dispuesto por el artículo 72 y 73 de la LPCL, que establecen los requisitos de forma y de fondo para la validez de la contratación modal. Es decir, constituye carga probatoria de la empleadora demandada acreditar la validez de la contratación modal, aun cuando sea el demandante quien alegue que dicha contratación se ha visto desnaturalizada, siendo que en autos se reitera la demandada no ha acreditado ello.

- 4.8. Por todas estas razones, debe **confirmarse** la decisión de la A quo de establecer un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el **18 de noviembre de 2013 hasta la actualidad**, al haberse acreditado que los contratos modales celebrados no son válidos, porque: **i)** No se ha acreditado la celebración de contratos modales por escrito por todo el récord laboral; así como, **ii)** no se ha acreditado la causa objetiva de la contratación modal.

5. **Respecto al reintegro de remuneraciones;** la demandante postula como teoría del caso que ingresó a laborar a la entidad demandada el 18 de noviembre del 2013, en el cargo de Profesional categoría 2, y que al amparo de la Resolución Suprema N° 018-97-EF, le corresponde percibir el tope máximo de remuneración, de S/. 1,800.00, establecida en el Anexo en dicha resolución, pues mediante al Acta de Compromiso de fecha 20 de mayo de 2004, la demandada se comprometió en su cláusula cuarta a nivelar las remuneraciones hasta el diciembre del 2005 al 100%, por tanto al haber ingresado la actora en noviembre del 2013, entiende que hasta esa fecha ya se habrían nivelado las remuneraciones hasta el 100% que era S/.1,800.00 y por tanto ese es el monto que le corresponde percibir.

- 5.1. Por su parte la demandada en el escrito de contestación de demanda sostiene que la accionante está tergiversando la normatividad que regula el pago de remuneraciones, puesto que mediante Resolución de Gerencia General N° 688-GG-YYY-2004, se resolvió reglamentar el pago de tope de la remuneración prevista en la Resolución Suprema N° 018-97-EF, y para ello se fijaron cinco categorías en base a los años de servicios. Y que el monto que requiere la accionante deviene en ilegal pues no cuenta con los 20 años de servicios para percibir el tope máximo de S/. 1,800.00.

- 5.2. Teniendo en cuenta las teorías del caso de ambas partes la A quo, en la sentencia recurrida, señala que de los medios probatorios advierte que no todos los trabajadores comprendidos en el nivel Profesional 2 tienen una remuneración de S/. 1,800.00, sino que está supeditado a distintas valoraciones que realiza la empleadora, entre ellas el tiempo de servicios, asimismo señala que la demandada no ha acreditado las razones objetivas que haya generado la categorización de la demandante, ni tampoco ha acreditado las razones por las que la accionante percibe como remuneración la suma de S/. 1,035.00. En ese sentido la juzgadora, recurriendo a los criterios de antigüedad, y las funciones que realiza le reconoce a la accionante la remuneración contenida en la categoría 2 de la Resolución Gerencia General N° 688-GG-YYY-2004, que fija para dicha categoría una remuneración en la suma de S/. 1,125.00.

- 5.3. Ahora bien, atendiendo a que esta pretensión ha sido materia de apelación por ambas partes, corresponde analizar si es correcta o no la decisión de la A quo, de fijar criterios y amparar la demanda en este extremo reconociendo a la accionante la categoría Profesional con nivel 2, con una remuneración de S/. 1,125.00.
- 5.4. Siendo esto así, en principio debemos señalar que nuestra Constitución Política, en su artículo 2° inciso 2) consagra el derecho a la igualdad, que involucra tanto el derecho fundamental de igualdad ante la Ley y la proscripción de toda clase de discriminación, motivada en el origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o *de cualquier otra índole*, en lo que sería una fórmula amplia de protección de acuerdo con el carácter progresivo de los derechos fundamentales, de igual forma, en su artículo 26°, consagra el principio-derecho a la *“igualdad de oportunidades sin discriminación”* que debe respetarse en toda relación laboral. Así pues, el Convenio número 111 de la Organización Internacional de Trabajo, relativo a Discriminación en el Empleo y la Ocupación, ratificado por nuestro país, en su artículo 1 señala que el término “discriminación” comprende *“a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (...)”*; ello, acorde con la amplia doctrina que entiende que es discriminación todo trato desigual arbitrario o injustificado.
- 5.5. No obstante lo anterior, cabe recalcar que lo que prohíben los instrumentos normativos en referencia, no es la diferencia remunerativa por realizar trabajos distintos, sino que se proscribire ***toda diferencia remunerativa sin motivo razonable por trabajo “de igual valor”***; de ahí que se establezca que **no toda diferencia remunerativa supone un acto de discriminación, descartándose tal posibilidad cuando precisamente existen razones objetivas y razonables que justifiquen un trato remunerativo diferenciado.** En esta línea de ideas es que Rodríguez Piñero, señala que este principio supone un límite fundamental a la autonomía empresarial y consiste en *“la prohibición de que el empleador adopte diferenciaciones arbitrarias, habiéndose de justificar toda diferenciación de trato entre los trabajadores en base a su razonabilidad y respecto de la situación concreta de que se trate”*²⁰; de igual forma, sobre el principio de igualdad que, en sí encierra al de no discriminación, Boza Pro señala que: *“El principio de igualdad no impide un trato diferenciado. Lo que no permite es un trato discriminatorio fundado en causas subjetivas o arbitrarias. Por ello, si en un determinado supuesto, dos o más trabajadores se enfrentan a circunstancias que objetivamente son disímiles, sería posible un trato desigual entre ellos, puesto que en tal situación se rompe la paridad que sirve de sustrato para la aplicación del principio”*²¹.

²⁰ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“La Cláusula del Estado Social en la Constitución. Análisis de los Derechos Fundamentales Laborales”*. Primera Edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú; Lima, 2011. Página 362.

²¹ BOZA PRO, Guillermo. *“El Principio De Igualdad En Las Relaciones Laborales”*. En Materiales de enseñanza de la Academia de la Magistratura, curso a distancia sobre Fundamentos del Derecho del Trabajo; Lima - Noviembre de 2000; Página 97.

- 5.6. Conforme lo antes indicado, también resulta aplicable al presente caso el artículo 23.4 párrafo b) de la NLPT que impone al empleador demandado acreditar ***la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado*** y, el artículo el artículo 23.5 de la NLPT²² que invierte la carga de la prueba cuando se trata de la acreditación del hecho lesivo alegado, en cuyo caso la norma claramente prescribe y ordena que cuando el trabajador demandante alega un hecho lesivo, el trabajador goza de la facilitación de la prueba, **imponiendo al juez la obligación de presumir iuris tantum (presunción legal) la existencia del hecho lesivo alegado**, revirtiendo en el empleador la carga de la prueba de la acreditación y aportación de elementos suficientes para demostrar que existe justificación, objetiva y razonable, en las medidas adoptadas, así como la proporcionalidad de las mismas.
- 5.7. En el presente caso, atendiendo a lo señalado corresponde analizar si la entidad demandada ha establecido criterios objetivos para establecer cinco categorías dentro del nivel profesional 2.
- 5.8. Ahora bien, de autos se advierte que si bien en el Acta de Compromiso de fecha 20 de mayo del 2004 (fojas 26-29), en la cláusula cuarta se consigna *“establecer como único mecanismo de reajuste o incremento salarial durante el ejercicio presupuestal 2005 el siguiente cronograma de nivelación de remuneraciones (y se consigna un cuadro en el cual se establece que hasta diciembre del 2005 se nivelaría las remuneraciones establecidas en la Resolución Suprema N° 018-97-EF y N° 019-97-EF-resolución que aprueba una nueva política remunerativa del IPSS)”*; no obstante, también se advierte que mediante Resolución de Gerencia General N° 688-GG-YYY-2004 (fojas 147), se establece que *“para los efectos señalados en el considerando precedente resulta necesario establecer en primer lugar sobre la base de lo establecido en el Acta de Compromiso del 20 de mayo del 2004 un instrumento que permita, **sobre la base del tiempo de servicios**, corregir la actual dispersión salarial existente (...)”*(lo subrayado es nuestro), es decir se establece como criterio para ejecutar el Acta de Compromiso, el tiempo de servicios, aprobándose en nuevo Escalafón de los Trabajadores YYY, en el cual se establecen cinco categorías para el nivel Profesional 2.
- 5.9. Hasta este punto, se observa que la entidad demandada emitió un instrumento en base al criterio de tiempo de servicios para dar cumplimiento a lo establecido en el Acta de compromiso, por lo que es errónea la postura de la accionante cuando alega que le corresponde percibir la suma máxima (S/. 1,800.00) establecida en la Resolución Suprema N° 018-97-EF, pues la demandada si estableció un instrumento para dar cumplimiento a dicho acuerdo.
- 5.10. Ahora bien, atendiendo a que si existió un criterio para la implementación de dicha política salarial, corresponde precisar que la resolución que estuvo vigente cuando

²² Artículo 23.5 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo: *“En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”*.

la demandante ingresó a laborar (18 de noviembre de 2013) es la Resolución de Gerencia General N° 1104-GG-YYY-2013, de fecha 19 de agosto del 2013, la cual es una norma de orden público que vincula a este órgano jurisdiccional a tenerlo en cuenta en la solución de la presente controversia, siendo que el juez se encuentra obligado a aplicar las disposiciones normativas de orden público como la presente. En este sentido, es de precisar que la resolución de Gerencia antes citada, que se insiste constituye norma de orden público y resulta plenamente aplicable al caso de autos, deja sin efecto la Resolución de Gerencia General N° 688-GG-YYY-2004, y se aprueba un Nuevo Escalafón de los Trabajadores -YYY, y en la categoría de Profesional 2 existen cinco niveles, correspondiendo al nivel 1, una remuneración de S/. 1,035.00 (que es la que percibía la actora, como se advierte de las boletas de fojas 30-36), asimismo, se establece que la categoría uno corresponde a los trabajadores que cuenten con menos de cinco años de servicios (lo cual se condice con el monto percibido por la actora pues ingresó en noviembre del 2013).

5.11. De ello se puede advertir que **es correcta la remuneración que percibía la accionante como Profesional, nivel 1 en la suma de S/. 1035.00**, pues dicho monto le correspondía por tener menos de cinco años de servicios, tal como lo establece Resolución de Gerencia General N° 1104-GG-YYY-2013, vigente cuando ingresó a laborar a la entidad demandada. En ese sentido corresponde revocar la demandada, en este extremo de la recurrida y declararla **infundada**.

6. **Respecto a las pretensiones de reintegro de gratificaciones, CTS y vacaciones;** al haberse declarado infundada la pretensión de reintegro de remuneraciones, en esta instancia, corresponde declarar infundados también estos extremos, por haber sido pretendidos por incidencia del reintegro de remuneraciones.

7. **Respecto al pago de Asignación Familiar;** la demandante impugna este extremo de la sentencia recurrida, alegando que *“al iniciar el vínculo laboral con la emplazada, se cumplió con hacer de conocimiento de ésta, la existencia de carga familiar, esto es se adjuntó las partidas de nacimiento de XTT Y XYY, documentos que obran en el legajo personal de la demandante y no obstante ello se adjunta a la presente a efectos de que puedan ser valorados”* (fojas 191); al respecto, en principio debemos de señalar que los artículos 5 y 11 del **Decreto Supremo número 035-90-TR, atribuye al trabajador la carga de acreditar la carga de familia**, es decir, es carga de la prueba de la demandante acreditar que le corresponde este derecho por el periodo solicitado, y siendo que la citada norma no establece la **oportunidad** en que debe hacerlo; en reiterados pronunciamientos esta Sala ha señalado que el proceso judicial de pago de deudas sociales también es un escenario idóneo para alcanzar tal acreditación, por dos razones fundamentales, primero porque existen las garantías de defensa para ambas partes y en segundo término, porque la relación laboral supone una situación asimétrica que muchas veces cohibe al trabajador a declarar la carga de familia, la misma que por constituir una carga económica adicional para el empleador, podría afectar la continuidad de los servicios laborales.

- 7.1. En el caso de autos, se advierte que la demandante no ha acreditado en el proceso la existencia de carga familiar por el periodo solicitado, siendo recién en esta instancia revisora que adjunta a su escrito de apelación las partidas de nacimiento que obran a fojas 180-181, las mismas que no deben ser admitidas, pues el primer párrafo del **artículo 21 de la NLPT**, establece cuál es la oportunidad para ofrecer los medios probatorios, estableciendo *“los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en contestación. Extraordinariamente pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad”*. De ahí que al no haber acreditado la accionante la carga familiar en la oportunidad correspondiente corresponde **confirmar** la recurrida en este extremo.
8. **Respecto al reintegro por escolaridad;** la accionante impugna este extremo de la recurrida alegando básicamente que es errada la decisión de la A quo de declarar infundado el pago de este concepto, toda vez que si bien es cierto en las boletas de fojas 113 y 114 se consignan pagos por el concepto de escolaridad en los importes de: **i)** S/. 2,415.00 (año 2014); y, **ii)** S/. 2,595.00 (año 2015); no obstante no se ha tomado en cuenta que dichos pagos comprenden los conceptos de remuneración (S/. 1035.00), bonificación (S/. 1380.00 para el año 2014 y S/. 1485.00 para el año 2015), y asignación familiar (S/. 75.00 para el año 2015); sobre dicho argumento debemos de señalar que de las boletas de fojas 113 y 114 se advierte que el único concepto que contiene es el de bonificación por escolaridad, y no los conceptos que alega la accionante, pues no se ha consignado los conceptos de bonificación y asignación familiar como si se advierte de las otras boletas de pago que obran en autos (a fojas 30-36). Asimismo, también se desestima la impugnación de la demandante cuando alega que corresponde reconocer este concepto teniendo en cuenta que la remuneración que debió percibir la actora era de S/. 1,800.00, por haber sido revocado el reintegro de remuneraciones. En ese sentido corresponde **confirmar** la recurrida en el extremo que declara infundada la pretensión de reintegro por escolaridad.
9. **Respecto a los medios probatorios de fojas 203 a 251,** presentados por la demandada en su escrito de apelación, no deben ser admitidas de conformidad con el **artículo 21 de la NLPT**, el cual establece que la oportunidad para ofrecer los medios probatorios es únicamente en la demanda y en contestación, y extraordinariamente pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. Por tanto, al no haber presentado la demandada los medios probatorios en la etapa correspondiente su ofrecimiento debe ser declarado **improcedente**.
10. **En cuanto a los honorarios profesionales;** al respecto, debe tenerse en cuenta que el artículo 411 del CPC, precisa que son costos del proceso, los honorarios del abogado de la parte vencedora; así, los costos constituyen un reembolso a favor de la parte vencedora por los gastos que éste haya efectuado por concepto de los honorarios profesionales de su abogado defensor. Asimismo, en atención a lo establecido en el

artículo 414º del CPC: “El Juez regulará los alcances de la condena de costas y costos, tanto respecto del monto como de los obligados y beneficiados, en atención a las incidencias del proceso, fundamentando su decisión”; en tal sentido, de un análisis de los actuados en el presente proceso se aprecia que respecto a la **naturaleza y la complejidad del proceso en sí**, debe indicarse que se trata de un proceso cuya naturaleza de las pretensiones resueltas, son usualmente ventiladas en sede jurisdiccional como desnaturalización de contratos modales, reintegro de remuneraciones, reintegro de gratificaciones, reintegro de compensación por tiempo de servicios, pago de asignación familiar, pago por uniforme y reintegro por escolaridad; en cuanto al **despliegue profesional del abogado de la parte demandante**, en el proceso se verifica el despliegue de una defensa técnica dentro de los estándares normales; respecto a la **duración del proceso** se advierte, del sello de mesa de partes consignado en la demanda (folios 57), que a la fecha ha transcurrido aproximadamente dos años desde la interposición de la demanda (16 de noviembre de 2015); que el motivo del grado es la **apelación de sentencia** de ambas partes; siendo que en esta instancia se ha revocado la pretensión de reintegro de remuneraciones, y su incidencia en las gratificaciones, CTS y vacaciones; asimismo, no podemos perder de vista que los costos procesales u honorarios profesionales, entendidos como el resarcimiento razonable por los gastos en honorarios fundados en el despliegue de la defensa letrada, es por todo el *iter* procesal, es decir, su determinación obedece a una proyección de todo el proceso, incluida la sede *casatoria* y el proceso de ejecución²³.

10.1. En consecuencia, habiendo merituado los factores antes glosados, este Colegiado, en aras de los estándares de razonabilidad y proporcionalidad los que debe atender el Juzgador a efectos de alejar el riesgo de arbitrariedad en que podría caer, así como teniendo en cuenta los *estándares* del mercado profesional abogadil que rigen en nuestro Distrito Judicial, decide **CONFIRMAR** la recurrida en este extremo que fija los honorarios profesionales en la suma de **S/. 2,000.00**.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

CONFIRMARON la Sentencia contenida en la **Resolución número CUATRO, de fecha 19 de setiembre de 2016, obrante a fojas 153-170**, corregida por resolución número cinco de fojas 266-267, su fecha 24 de enero de 2017, que **DECLARA FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **XXX** contra **YYY**, sobre **desnaturalización de contrato y otros. REVOCARON** el extremo que declara fundada la pretensión de reintegro de remuneraciones, y reformándola la declararon **INFUNDADA**, así como también su incidencia en los conceptos de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones; en consecuencia **declararon** la existencia de un único contrato de trabajo a tiempo indeterminado entre las partes y **ORDENARON** que la demandada proceda a la incorporación de la actora en planillas, como Profesional 2, nivel 1, con una remuneración de S/. 1,035.00. **CONFIRMARON** el pago de los honorarios profesionales en la suma de **S/. 2,000.00**, más el 5% para el CALL. **La CONFIRMARON en lo demás**

²³ Teniendo en cuenta lo postulado por el artículo 38 de la Ley número 29497, cuando prescribe “La interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias (...)”.

que contiene; y los devolvieron al Octavo Juzgado Laboral Permanente de Trujillo.
PONENTE: LOYOLA FLORIÁN.-

S.S.

CASTILLO LEÓN.

LOYOLA FLORIÁN.

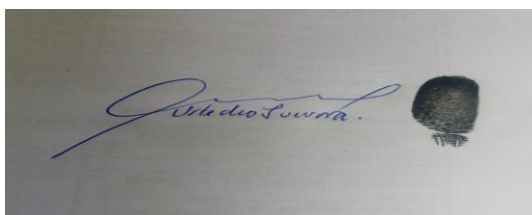
DE LA ROSA GONZALEZ OTOYA.

Anexo 2. Instrumento de recojo de datos: Guía de observación

Objeto de estudio	Cumplimiento de plazos	Claridad de resoluciones	Pertinencia de los medios probatorios con las pretensiones planteadas	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<p>Proceso sobre desnaturalización de contratación modal en el expediente N° 06142-2015-0-1601-JR-LA-05</p>	<p>No se cumplió con los plazos establecidos en la norma procesal laboral, por cuanto la programación y realización de audiencia de conciliación y juzgamiento en primera instancia se realizó extemporáneamente.</p> <p>En segunda instancia, tampoco se cumplió con los plazos previstos, ya que la vista de la causa fue fijada después de los 20 ó 30 días de haberse recibido el expediente.</p>	<p>Las resoluciones emitidas, son medianamente claras, por cuando no desarrollan de manera fundamentada todas las pretensiones materia del proceso.</p>	<p>Los medios de prueba si, resultan ser pertinentes para acreditar la desnaturalización del contrato modal de suplencia. Ya que se adjuntó el contrato, prórrogas y cartas que acreditan lo sostenido en la demanda.</p>	<p>Existe idoneidad en la calificación jurídica, toda vez, que las pretensiones planteadas se encuentran enmarcadas dentro de la normatividad vigente.</p>

Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: Caracterización del proceso de reposición por desnaturalización de contratación modal en el expediente N° 06142-2015-0-1601-JR-La-05; Primera Sala Laboral, Trujillo, Distrito Judicial La Libertad, Perú. 2021, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado *“Administración de Justicia en el Perú”* dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento. Trujillo, 15 de Mayo de 2021.*.....



Tesista: Yanet Viviana Urtecho Guevara
Código de estudiante: 1606172091
DNI N° 40339499

Anexo 4. Cronograma de actividades

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

Anexo 5. Presupuesto

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

(*) Pueden agregar otros suministros que se utiliza para el desarrollo del trabajo

INFORME FINAL YVUG

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucp.edu.pe

Fuente de Internet

5%

2

idoc.pub

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo