

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL
SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
LABORAL EN EL EXPEDIENTE N°00810-2018-0-2402-
JR-LA-02, DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, 2021.**

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

AUTORA

GRANDEZ AREVALO, ROSA ALICIA

ORCID: 0000-0001-6587-9499

ASESOR

MG. PEÑA PAQUIAURE, RAÚL WALTER

ORCID: 0000-0002-9161-6032

PUCALLPA – PERÚ

2021

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato laboral en el expediente N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021.

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Grandez Arevalo, Rosa Alicia

ORCID: 0000-0001-6587-9499

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado

Pucallpa- Perú

ASESOR

Mg. Peña Paquiaure, Raúl Walter

ORCID: 0000-0002-9161-6032

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y

Ciencia Política Pucallpa- Perú

JURADO

Dr. Paulett Hauyon, David Saul

ORCID: 0000-0003-4670-8410

Presidente

Mg. Aspajo Guerra, Marcial

ORCID: 0000-0001-6241-221X

Miembro

Mg. Pimentel Moreno, Edgar

ORCID: 0000-0002-7151-0433

Miembro

FIRMA DEL JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Dr. Paulett Hauyon, David Saul

Presidente

Mg. Aspajo Guerra, Marcial
Miembro

Mg. Pimentel Moreno, Edgar
Miembro

Mg. Peña Paquiaure, Raúl Walter
Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios padre todo poderoso por
la vida que me brinda, a mis hijos
por el soporte emocional y fuente
de inspiración.

A la Universidad Católica Los
Ángeles de Chimbote por
brindarme la oportunidad de ser
profesional.

Grandez Arévalo, Rosa Alicia

DEDICATORIA

A Dios padre todo poderoso por la vida que me brinda, a mi adorada madrecita, y mis hijos por ser soporte emocional y fuente de inspiración.

Grandez Arévalo, Rosa Alicia

RESUMEN

El presente estudio tiene inicio con la formulación del problema ¿Cuál es la caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato laboral en el expediente N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021, estudio de tipo cuantitativo de nivel descriptivo simple, diseño no experimental, se ejecutó con el objetivo de determinar las características del proceso de acción contencioso administrativo, antes citado, la población estuvo constituida por el expediente de estudio, del que se recogió las características por medio de la ficha de recolección de información para el análisis y el procesamiento de los datos se hizo con el programa informático Excel 2010, en la cual se elaboró tablas gráficas y porcentuales, y se obtuvo las siguientes conclusiones: Las características muestran la identificación plena de los sujetos procesales, la presentación de pruebas insuficientes y con deficiencia, la posición de las partes fueron generalmente contradictoria en cuanto a los agraviados y el cumplimiento de los plazos relativamente con retraso; cuyas características y dimensiones consolidan las características del expediente materia de estudio.

Palabras claves: Caracterizaciones, Desnaturalización de contrato, proceso.

ABSTRACT

This study begins with the formulation of the problem What is the characterization of the labor process on denaturing the labor contract in file No. 00810-2018-0-2402-JR-LA-02, judicial district of Ucayali, 2021, study quantitative type of simple descriptive level, non-experimental design, it was carried out with the objective of determining the characteristics of the contentious-administrative action process, mentioned above, the population was constituted by the study file, from which the characteristics were collected by means of The information collection form for the analysis and processing of the data was made with the Excel 2010 computer program, in which graphic and percentage tables were prepared, and the following conclusions were obtained: The characteristics show the full identification of the subjects proceedings, the presentation of insufficient and deficient evidence, the position of the parties was generally contradictory in how much to the aggrieved and the fulfillment of the deadlines relatively late; whose characteristics and dimensions consolidate the characteristics of the file under study.

Keywords: Characterizations, Contract denaturing, process.

CONTENIDO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	ii
EQUIPO DE TRABAJO	iii
FIRMA DEL JURADO EVALUADOR Y ASESOR	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CONTENIDO	ix
INDICE DE TABLAS	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Enunciado del problema	2
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.4. Justificación de la investigación	3
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
2.1. Antecedentes	5
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	13
2.2.1. Bases teóricas sustantivas de la investigación	13
2.2.1.1. Desnaturalización del contrato laboral	13
2.2.1.1.1. Contrato laboral	13
2.2.1.1.2. Elementos de contrato.....	15
2.2.1.1.3. Tipos de contrato	16
2.2.1.1.3.1. Los contratos sujeto modalidad	17
2.2.1.1.3.2. Contratos de naturaleza accidental	17
2.2.1.1.3.3. Contrato de temporada.....	18
2.2.1.1.4. Objeto de contrato laboral.....	18
2.2.1.1.5. Derechos sociales del trabajador.....	20
2.2.1.1.5.1. El derecho de Compensación por tiempo de servicio.....	20
2.2.1.1.5.2. La jornada laboral	20
2.2.1.1.5.3. Los descansos remunerados	21

2.2.1.1.5.3.1. Permiso por lactancia materna	21
2.2.1.1.5.3.2. Licencia laboral por adopción.....	21
2.2.1.1.5.3.3. Licencia por paternidad	21
2.2.1.1.6. Extinción del contrato laboral	22
2.2.1.2. Desnaturalización.....	22
2.2.1.2.1. Los supuestos de desnaturalización del contrato laboral	23
2.2.1.2.2. La desnaturalización en la unidad estudiada.....	24
2.2.1.2.3. Simulación o fraude en el contrato	24
2.2.2. Bases teóricas procesales de la investigación	25
2.2.2.1. Proceso laboral.....	25
2.2.2.1.1. Definición	25
2.2.2.1.2. Principios del derecho laboral.....	26
2.2.2.1.2.1. Principios constitucionales.....	26
2.2.2.1.2.2. Principios procesales.....	26
2.2.2.1.3. Jurisdicción y competencia	27
2.2.2.1.4. Demanda laboral	28
2.2.2.1.4.1. Definición	28
2.2.2.1.4.2. Contestación de la demanda	29
2.2.2.1.4.3. Sujetos procesales	30
2.2.2.1.4.3.1. Parte procesal	31
2.2.2.1.5. Audiencia de conciliación.....	31
2.2.2.1.6. Audiencia de juzgamiento	31
2.2.2.1.7. Los puntos controvertidos.....	32
2.2.2.1.8. La actividad probatoria	32
2.2.2.1.8.1. Definición	32
2.2.2.1.8.2. Etapa de actuación probatoria.....	33
2.2.2.1.8.3. Alegato.....	34
2.2.2.1.9. Sentencia de primera instancia	34
2.2.2.1.9.1. Definición	34
2.2.2.1.9.2. Clasificación de las sentencias.....	34
2.2.2.1.9.3. Estructura de la sentencia	34
2.2.2.1.9.4. La sentencia en el caso analizado	35

2.2.2.1.10. Recursos impugnativos	35
2.2.2.1.10.1. Conceptos medios impugnatorios	35
2.2.2.1.10.2. Clasificación de los medios impugnatorio	36
2.2.2.1.10.3. Clase de recursos impugnativos	36
2.2.2.1.10.4. Sentencia de segunda instancia	37
2.2. Marco conceptual	38
III. HIPÓTESIS	39
3.1. General	39
3.2. Hipótesis específicas	39
IV. METODOLOGÍA	40
4.1. Tipo y nivel de la investigación	40
4.1.1. Tipo de investigación	40
4.1.2. Nivel de investigación	41
4.2. Diseño de la investigación	43
4.3. Población y muestra	43
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	45
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	46
4.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos	47
4.6.1. La primera etapa	47
4.6.2. Segunda etapa	48
4.6.3. La tercera etapa	48
4.7. Matriz de consistencia lógica	49
4.8. Principios éticos	51
V. RESULTADOS	52
5.1. Presentación de resultados	52
5.2. Análisis de resultados	59
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
6.1. Conclusiones	66
6.2. Recomendaciones	67
Referencias bibliográficas	69
ANEXOS	73
Anexo 1. Instrumento de recojo de datos: Guía de observación	73

Anexo 2: Declaración de compromiso ético y no plagio	74
Anexo 3. Cronograma de actividades	75
Anexo 4. Presupuesto	76

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	52
Tabla 2	55
Tabla 3	57
Tabla 4	58

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El problema laboral, es un fenómeno mundial, especialmente en los países sub desarrollados con mayor incidencia; en el panorama mundial según (OIT, 2020)

En su informe anual de perspectivas sociales y de empleo en el mundo para 2020, la OIT prevé que este año la cifra de desempleados aumente en números absolutos (de los 187,7 millones de 2019 a 190,3 millones en este ejercicio), aunque debido al crecimiento demográfico la tasa se mantendrá en el 5,4 %.

El trabajo tampoco es garantía social porque las bajas remuneraciones y el su empleo son detonantes en diferentes países de la tierra; el OIT es su informe resumió en estos términos: "muestra que para millones de trabajadores es cada vez más difícil construir una mejor vida a través de su trabajo, y sigue habiendo desigualdades que les impiden encontrar un empleo decente, algo que tiene profundas implicaciones para la cohesión social" (OIT, 2020).

En américa latina la situación laboral no es muy alentadora, porque según la OIT debido a la pandemia de covid -19 aumento el desempleo siendo más afectados américa latina y el caribe “Esto significa que a los 26 millones de personas que ya se encontraban sin trabajo antes de la emergencia sanitaria, se han sumado otros 15 millones que perdieron sus empleos durante los meses de cuarentena (Organizacion Mundial de Trabajo -OIT, 2020).

En el ámbito nacional:

Según estimación de (Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, 2021): En el trimestre móvil enero-febrero-marzo 2021, existían en Lima

Metropolitana 7 millones 979 mil 900 personas con edad para desempeñar una actividad económica (PET), que constituyen la población potencialmente demandante de empleo. La PET está compuesta por la Población Económicamente Activa (PEA), que representa el 60,9% (4 millones 859 mil 600 personas) y por la Población Económicamente No activa (No PEA) que equivale al 39,1% (3 millones 120 mil 300 personas).

En el ámbito local:

Antes de la pandemia, en Ucayali la situación laboral indicaba según Ministerio de Trabajo y Procmoción del Empleo, (2020): En el 2019 el 41,7% de la producción de Ucayali perteneció al sector económico servicios, conformado principalmente por las subramas de otros servicios (23,5%), y servicios gubernamentales (8,3%). Asimismo, este sector económico tuvo un crecimiento de 4,1%, respecto al 2018. Asimismo, el sector manufactura representó el 17,6% de la producción y creció 3,0% en el 2019.

En Ucayali, las personas económicamente activas se encuentran adecuadamente empleadas 155163 que equivale 98.4% y los sub empleados 115803 que equivale 41,6% según las cifras (Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo, 2019).

1.2. Enunciado del problema

Siendo así, tomando en cuenta el contexto descrito y el expediente judicial asignado, se ha formulado el siguiente enunciado: ¿Cuál es caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato laboral en el expediente N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

Con el fin de desarrollar y enmarcar el tema se ha elaborado el objetivo general: Determinar la caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato laboral en el expediente N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021.

Seguidamente se formuló los objetivos específicos:

- a) Identificar el cumplimiento de los plazos en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato.
- b) Identificar la claridad de las resoluciones en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato.
- c) Identificar la pertinencia de los medios probatorios en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato.
- d) Identificar la calificación jurídica de los hechos en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato

1.4. Justificación de la investigación

La investigación se justifica porque se elabora según las indicaciones de la línea de investigación dispuesta por la universidad mediante Resolución de Consejo Universitario N° 1334-2019-CU-ULADECH católica, de fecha 14 de noviembre del 2019, vigente a la fecha de elaboración del proyecto.

A nivel práctico, permitirá conocer que medios de prueba debe utilizarse para eficacia del proceso de desnaturalización de contrato, por los sectores que tienen interés en el proceso, tales como los trabajadores del sector público y privado, jueces y abogados.

A nivel teórico, la presente investigación incrementará los conocimientos teóricos sobre los procesos laborales, buscando las características estructurales del proceso laboral, así como permitirá conocer los conceptos de los diversos actos procesales que se generan en las etapas del proceso.

A nivel social, es de trascendental importancia del tema, porque pertenece a uno de los derechos fundamentales más importantes como es el derecho al trabajo y que tiene repercusión en el núcleo familiar en forma directa y al ámbito social en forma indirecta. De allí, que la simplicidad, la celeridad y la urgencia del proceso laboral.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Camargo (2015) en Bogotá, en su trabajo de investigación “desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios” abordar sobre el contrato de prestación de servicios, su utilización y mostrar como en ocasiones se usa para lograr contrataciones que no deben realizarse con esta figura laboral. El régimen jurídico colombiano tiene previstas tres clases de vinculaciones con entidades del Estado, para lograr los cometidos y fines del mismo; estas son: como empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas de prestación de servicios, cada uno con sus características específicas. En los primeros su nombramiento se da mediante decreto, resolución u otro acto administrativo, mientras que los trabajadores oficiales son vinculados mediante contrato de trabajo, las vinculaciones que se den bajo la prestación de servicios tienen unas características específicas que de no cumplirse estarían desdibujando relaciones laborales y violando derechos de los trabajadores.

González (2018) en Colombia, en su trabajo de investigación “El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia” tuvo como objetivo el Análisis crítico y jurídico, sobre el uso del contrato de prestación de servicios por parte de las empresas públicas y privadas del país y el principio de estabilidad constitucional de 1991, además ser un documento de consulta en el contexto de desmejoramiento de condiciones para el empleado en material laboral y tener una comprensión integral de las causas y consecuencias.

Amaya & Dueñas (2014) en Santander, en su tesis de investigación “Desconfiguración del contrato de prestación de servicios en un contrato realidad estudios de caso empresa social del Estado Hospital Sa Juan de Dios de Giron-Santander” tuvo como objetivo Identificar el impacto presupuestal y financiero al cambio jurisprudencial donde se desconfigura un contrato de prestación de servicios en un contrato realidad en la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Girón – Santander; su metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo documental, utilizo la técnica de encuestas; abordo las siguientes conclusiones: Identificar el impacto presupuestal y financiero al cambio jurisprudencial donde se desconfigura un contrato de prestación de servicios en un contrato realidad en la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Girón – Santander. El representante legal de la ESE Hospital San Juan de Dios de Girón contra a través de la modalidad de prestación de servicios, y los contratistas acuden a través de la demanda judicial para obtener las prestaciones sociales que no le fueron canceladas por la entidad y como premio se lleva una indemnización grande que en su mayoría se debe compartir con su abogado, pero no miramos qué pasa con los presupuestos de las entidades, que de por sí pudieran multiplicarse en más beneficios para la misma comunidad y no como sucede en éste caso, para uno solo. Se considera que no se estudió el impacto que generaría la decisión que hoy ocupa la atención de éste trabajo, cual era, revisar el impacto presupuestal y financiero de la Entidad al cambio jurisprudencial ya que si bien es cierto las Entidades Estatales en su mayoría realizan su contratación a través de la modalidad de Contrato de Prestación de Servicios, y las demandas que se entablan son de las personas que como mínimo llevaban en la entidad 6 años; entonces esta indemnización es muy alta, situación que debe afrontar

la entidad estatal. Con estas herramientas de trabajo que han sido muy útiles para entender la problemática de desnaturalización del contrato de prestación de servicios que se ha venido presentando en varios campos laborales de la administración y en donde encontramos resultados encaminados a la primacía de la realidad sobre la formalidad, las clases de vinculaciones de las personas en entidades públicas, y bien la misma ley 80 de 1993, por la cual se expide el estatuto general de contratación de la administración pública, en su artículo 32 deja presente que es un contrato estatal. El contrato de prestación de servicios es libre es autónomo pero se ha venido desnaturalizando por la administración pública que revela una relación de tipo laboral que contiene dificultades significativas generando consecuencias jurídicas, la prueba de la realidad que se establece a partir de inicios, la importancia del contrato realidad elevado a jerarquía constitucional la cual debe establecer consecuencias sobre la prueba de la relación laboral así como el alcance de la responsabilidad y la acción para reclamar ante el órgano competente ya que el contrato de prestación de servicios se distingue nítidamente de las relaciones laborales de los servidores públicos. La desnaturalización la encontramos en las sentencias, que muestran diferentes casos de personas que trabajan en entidades públicas y donde se ve la función del Consejo de Estado al resaltar en la sentencia c-154 de 1997, las diferencias del contrato de prestación de servicios y el contrato laboral y explica la necesidad del primero en la función pública, al igual que el régimen de contratación, expresando que aun cuando la administración le de la denominación de contrato de prestación de servicios, si se pierden los principios de autonomía e independencia estaríamos en un contrato laboral donde se entraría a pagar las prestaciones sociales y de ley.

Antecedentes nacionales

Izaga (2018) en su trabajo de investigación “Las Conductas Fraudulentas del Empleador y el efecto expansivo del Principio de Primacía de la realidad” Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Chiclayo, tesis doctoral, que emite la conclusión: El límite natural en la aplicación del principio de primacía de la realidad es otro principio, el de razonabilidad, por tanto no se requiere de una regulación expresa del principio de primacía de la realidad en la legislación peruana, pues limitaría su aplicación, dado que los cambios sociales, la dinámica laboral, y la flexibilización laboral, entre otros factores permiten un número ilimitado de supuestos de fraude a la ley laboral, y el empleador siempre encontraría en esa regulación expresa, supuestos cerrados que le permitan conseguir el objetivo de no cumplir con sus obligaciones laborales, siendo la vocación del principio de primacía de la realidad en nuestro país el de continuar siendo un elemento implícito de nuestro ordenamiento jurídico, orientador e inspirador de normas laborales, por la naturaleza tuitiva del derecho laboral

Cárdenas (2017) tesis titulada “Desnaturalización de los Contratos por la Modalidad de Terceros en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica”, Universidad Nacional de Huancavelica, tesis pre grado, que concluye: Se identificó los elementos de un contrato de trabajo: respecto de la Prestación personal del servicio: En el sentido que los servicios, para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. Respecto de la Remuneración: La prestación de servicios debe ser remunerada. Subordinación: Por el contrato de trabajo el empleador adquiere el derecho a dictar al trabajador órdenes, directivas y todas las instrucciones que sean necesarias para

lograr los objetivos que espera se cumplan. En razón, a ello se identificó que las órdenes de servicio al cumplir con estos tres elementos se desnaturaliza su naturaleza contractual entre el trabajador y el Gobierno Regional de Huancavelica a una relación netamente laboral amparada por el principio de la primacía de la realidad y demás principios que engloba el derecho laboral

Tasano, Cueva, & Díaz (2017) titulado “Implicancias de la Capacitación Antes de la Prestación Efectiva de Labores Sobre el Período de Prueba” sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Tesis post grado maestría, que concluye: Las tratativas previas al contrato de trabajo pueden llegar a perfeccionarse de diversas formas, en algunos países se celebran por escrito, en la forma de Pre Contratos de Trabajo, mientras que en otros resultan perfeccionados mediante la manifestación de voluntad de las partes y la existencia de un acuerdo mutuo; sin embargo, en ambos casos resultan de aplicación las normas del código civil referidas al perfeccionamiento del contrato, así como las referidas a la responsabilidad civil, para efectos de determinar la existencia de daños y perjuicios y fijar indemnizaciones, en caso que una de las partes resulte perjudicada por la promesa de contratación incumplida. En el caso materia de análisis observamos que conforme se dieron los hechos, la remisión de la Carta de Ratificación a la trabajadora, implica la conformidad tácita de la empresa demandada sobre la aptitud de ésta para desempeñarse como Gerente de Tienda; pues el hecho de que la empresa captó a la trabajadora, suscribió un contrato de trabajo con ésta, la capacitó y luego del primer mes de labores le curse una carta de ratificación en el cargo, solo puede interpretarse como una evaluación en el ejercicio de sus funciones, por tanto, en este contexto la Carta de Ratificación importa la manifestación de voluntad de la empresa de tener

pleno conocimiento de las aptitudes de la nueva trabajadora.

Ruíz (2016) en su trabajos de investigación titulada “La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios Sujeto a Plazo en un Contrato de Trabajo sujeto a Modalidad en la Legislación Peruana” sustentada en la Universidad católica San Pablo de Arequipa, tesis pre grado, que concluye: que, a la luz de una interpretación Finalista del Principio de Primacía de la Realidad en cuanto a la racionalidad e incomunicabilidad, tenemos que el encubrimiento del contrato de trabajo, al margen del perjuicio antes advertido, involucra la cosificación del trabajador, toda vez que al quedar desprotegido por la norma laboral, es más propenso a los abusos por parte del empleador, comenzando porque éste puede ejercer la facultad de despido en forma arbitraria, siguiéndole a ello la omisión a las contraprestaciones económicas a las que el trabajador por su misma puesta en acción se hace acreedor debido al riesgo personal que asume en favor del empleador y las necesidades personales y familiares que es incapaz de satisfacer. Por otro lado, como estos rasgos ontológicos determinan la presencia del elemento personal en el referido contrato, en el caso del trabajador se generan expectativas a mediano y largo plazo dado que éste es capaz de trazarse fines y metas en proyección hacia el futuro, que tampoco pueden tratarse vanamente como el mero promedio de los demás hombres, las cuales con el solo ejercicio del despido arbitrario han de verse defraudadas toda vez que el trabajador es tratado como una cosa, lo que por ningún motivo puede permitir o fomentar la norma laboral. En consecuencia, la presunción de laboralidad y la norma indemnizatoria a aplicarse en virtud de la primacía de la realidad tienen que servir a los fines legítimamente trazados por el trabajador en vez de erigirse como un medio de opresión e injusticia.

Rivera (2017) en su trabajo de investigación titulada “La Vulneración De Los Derechos Laborales Por Parte Tribunal Constitucional En Aplicación Del Precedente Vinculante Del Expediente N° 5057-2013-Aa/Tc-Caso Huatuco” Tesis pregrado presentado en la Universidad Ricardo Palma, Lima, tesis pre grado, que concluye: Los cuerpos normativos que regulan la Carrera Administrativa no admiten la reposición como medio de ingreso de forma permanente e indefinida al Sector Público, al comprobarse la desnaturalización del contrato de trabajo. Esto es un claro ejemplo, de las diferencias discriminatorias que realizan el Estado con sus trabajadores; pues esta figura se trata de forma diferente en el Sector Privado; y no solo ello, ya que curiosamente la Ley SERVIR permite la reposición al puesto de trabajo ante despido injustificado, pero, este derecho solo es para servidores que se encuentren bajo ese régimen.

Antecedentes locales

Arévalo (2019) en su tesis de investigación sobre “Despido laboral y los efectos administrativos en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2017” tuvo como objetivo determinar la relación entre despido laboral y los efectos administrativos en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2017. Se ha trabajado con el soporte teórico pertinente a ambas variables. Se utilizó el diseño correlacional y se tuvo como población muestral a 50 funcionarios de la municipalidad provincial de Coronel Portillo. Se trabajó dos cuestionarios. Los resultados de la relación refieren que, del total de la muestra poblacional, el mayor porcentaje, representado por el 72%, percibe la variable despido como apropiado, y a su vez, la variable efectos administrativos del despido laboral como poco positivo, en la sede de estudio.

Germany & López (2020) en su trabajo de investigación “Desnaturalización del contrato de Localización de Servicios y el Derecho Social de los Trabajadores de la Municipalidad de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018; En la presente investigación Desnaturalización del contrato de locación de servicios y Derecho Social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali – 2018, cuyo objetivo principal fue, conocer la relación entre la desnaturalización del Contrato de locación de servicio y el derecho Social laboral de los trabajadores; investigación según su clasificación por el nivel es básica, de tipo descriptivo jurídico, con diseño cualitativo mixto, método no experimental, se ha llegado a concluir; 1) Se ha determinado la existencia de relación directa Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el Derecho Social laboral de los trabajadores, es positiva alta con un p, valor de (0,798), significancia que equivale a que la desnaturalización del contrato de locación de servicios, sirve al propósito de burlar la ley, 2) La existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y el Derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un p, valor 0,589, cuya significancia alude de que el contrato de Locación de servicios, desde la primacía de la realidad en si; es un contrato de trabajo y no existe forma alguna de ocultarlo, la cual se violenta el derecho social laboral, de que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; 3) Relación directa entre rasgos de laboralidad y el derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un valor de (0,607), de donde se persuade que el contrato de locación de servicios se desnaturaliza por sus rasgos de laboralidad, por lo que en forma directa se afecta el derecho social laboral de los trabajadores; de

que estado debe proteger a las personas que trabajan y presta atención prioritaria para proteger a la madre trabajadora y el menor en la misma condición, y; 4) La existencia acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y el Derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un valor de (0,618), de donde se desprende, que el estado mismo desconoce el derecho que le asiste al trabajador de una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Bases teóricas sustantivas de la investigación

2.2.1.1. Desnaturalización del contrato laboral

2.2.1.1.1. Contrato laboral

2.2.1.1.1.1. Concepto

Antes de abordar la desnaturalización del contrato laboral, previamente se establecerá algunas definiciones más fundamentales del derecho laboral; esto permite contextualizar el tema en su dimensión que haga entender en forma global la idea del tema desarrollado.

En la vida social, el surgimiento del fenómeno de la división del trabajo, se acentúa cuando surgen por un lado el empleador y el trabajador; el empleador como el ente que usa la fuerza de trabajo del trabajador para lograr sus objetivos; por otra parte la norma jurídica surge de la necesidad de regular el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador; además, después de la revolución francesa el Estado se convierte en un aparato que requiere de los servicios de las personas para cumplir

con sus finalidades, lo que le sitúa como empleador de un régimen público, diferenciándose del otro que es el régimen privado (Durkheim, 1967).

El contrato en general (Art.1351, CC) “es el acuerdo de dos o más parte para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial”, que tiene elementos esenciales y accidentales.

El contrato laboral en forma es diferente, sin embargo en el fondo tiene similitud, de allí “un contrato laboral en un acuerdo entre un empresario y un trabajador por el que este ofrece sus servicios al empresario a cambio de un salario” (SUNAFIL, s.f.)

Según Paul Durand citado por Gómez, (2016) el contrato laboral se define “como la convención por la cual una persona se compromete a disponer su actividad a favor de otra persona, colocándose bajo su subordinación, a cambio de una retribución” (p.183).

En resumen el contrato de trabajo, es “acuerdo de voluntades, para una prestación personal de servicio, es remunerado y subordinado al empleador” (SUNAFIL, s.f.).

El conocido laboralista (Toyama & Vinatea, 2017) señala que el contrato laboral,

Es un acuerdo de voluntades constituidas entre dos partes llamadas trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de un vínculo de subordinación, goza de

las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados
(p.13)

2.2.1.1.1.2. El Principios de primacía de la realidad

La primacía de la realidad “Consiste en que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede y se aprecia en el terreno de los hechos” (Toyama & Vinatea, 2017). Es un principio implícito en la Constitución según el TC.

La autoridad administrativa de trabajo, cuando realiza actos de inspección “debe privilegiar los hechos vinculados sustantivamente con el trabajo sobre los actos formales que diferencian de la naturaleza de tales situaciones” (Art.2.2. Ley N° 28806).

Los efectos de la primacía de la realidad se presentan, cuando un juez laboral “constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicio civil o mercantil deberá preferir la aplicación de la primacía de la realidad” anteponiendo al principio de la buena fe contractual por ser irrenunciable el derecho laboral (Toyama & Vinatea, 2017)

2.2.1.1.2. Elementos de contrato

Según Cabanellas (s.f) resumiendo los elementos son:

- a) Relación de dependencia entre las partes.
- b) Uso y disfrute de la actividad ajena.
- c) La exigencia de una remuneración

- d) Necesidad que los servicios prestados sean de naturaleza económica.
- e) Profesionalidad o hábito en la prestación de servicio.
- f) Continuidad en la prestación
- g) Posibilidad de que el contrato de trabajo sea individual o colectivo.

2.2.1.1.3. Tipos de contrato

De acuerdo a Morales, (s.f), existen tres tipos de contrato:

- a) Contrato indefinido.
- b) Contrato a plazo fijo o determinado: temporal, ocasional o accidental.
- c) Contrato a tiempo parcial.

Los tipos contrato a plazo fijo, “plazo indefinido, por faena, de tiempo parcial, a horarios, a trato, de aprendizaje, de prácticas profesionales, para la construcción, con jornada parcial, con residencia temporal, contrato del hogar y otros” (Misabogados, s.f; parr.3).

El que se adecua a todo tipo de contrato laboral, son contratos de “plazo indeterminado, contratos de plazo determinado y contratos de tiempo parcial” (SUNAFIL, s.f.); igual parecer tiene (Toyama & Vinatea, 2017) cuando sostiene que la vinculación laboral se puede dar de tres maneras:

- h) “contratos a tiempo indeterminado (estables o indefinidos);

- i) contratos sujetos a modalidad, plazo fijo/plazo determinado (contratos temporales)
- j) Contratos de trabajo a tiempo parcial (por horas)” (p.15).

2.2.1.1.3.1. Los contratos sujeto modalidad

Se justifican según Toyama & Vinatea, (2017) en:

1. “La necesidad de mercado o una mayor producción de empresa.
2. Cuando la exige la naturaleza temporal o accidental del servicio que se presentará o de la obra que se ha de ejecutar” (p. 16)

2.2.1.1.3.2. Contratos de naturaleza accidental

Se encuentran en el segundo grupo de contratos, sujetos a modalidad y se subdividen en “contrato ocasional, contrato de suplencia y contrato de emergencia” desarrollando cada uno de ellos se tiene:

Los contratos ocasionales se “celebra para atender necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del centro de trabajo, su duración máxima es de seis meses al año” (Art. 6º D.S. 003-97-TR).

Los contratos de suplencia son cuando se contrata a un personal para suplir a un trabajador permanente por un tiempo determinado, mientras que el trabajador está suspendido por alguna razón establecida en la ley o causas justificadas por imperio de la ley, puede ser vacaciones, licencias o realiza temporalmente otras labores (art. 61 D.S N° 003-97-TR).

2.2.1.1.3.3. Contrato de temporada

Es cuando tiene por objeto cubrir las necesidades de una empresa, en determinada época del año, que puede repetirse cíclicamente; por ejemplo en la época de cosecha y época de sembrío, que funciona según la naturaleza del empleo (arts. 67,68,71 y 53 del D.S. 00003-97-TR). Los trabajadores cuando es contratado por dos temporadas o tres alternadas tendrá derecho de preferencia únicamente debe cumplir un requisito que es presentarse quince días antes del inicio de la temporada (art.69 y 70 DS N° 003-97-TR).

La ley apertura que el empleador puede celebrar cualquier tipo de contrato, siempre que sea a plazo determinado, cuando existe actos de inspección el empleador demostrará la naturaleza temporal de la labor, en caso de ser permanente, será considerado permanente según el principio de primacía de la realidad (art.82 DS N° 003-97-TR).

2.2.1.1.4. Objeto de contrato laboral

Según lo explica Rendón (2000) citada Barrionuevo, (2015), “El objeto del contrato de trabajo consiste, para una de las partes, el trabajador, en la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo; y, para la otra, el empleador, en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación”. (p. 17).

Para Arévalo (2012), citado por Barrionuevo, (2015) “La subordinación permite ejercer al empleador el poder de dirección, por el cual está facultado para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa, tal es así que puede modificar la forma como se realicen las labores, pero sin incurrir en una actitud que constituya abuso de derecho (p.19).

2.2.1.1.5. Características del contrato de trabajo

Las notas que definen un contrato de trabajo son:

- a) Debe ser voluntario porque es una decisión libre del trabajador.
- b) **Ajenidad:** significa que los riesgos, económicos y materiales que surgen del trabajo, que sean favorables o desfavorables se trasladan al empresario o empleador.
- c) **Subordinación o dependencia:** El trabajador ingresa en un esquema de organización y dirección diseñado por el empresario- es las características más resaltantes del contrato laboral.
- d) **Remuneración:** Es la contraprestación, cuya obligación tiene el empleador de pagar su salario o remuneración del trabajador (Fundación Laboral de la Construcción, s.f.).

Existen otras posturas válidas sobre otras características del contrato laboral; ellos son:

- a) Es bilateral: porque concurre por un lado el empleador y por otro lado el trabajador.
- b) Es típico: porque están reguladas si es de sector privado o es de sector público o es mixto.
- c) Es oneroso: existe una contraprestación de trabajo efectivo y el sueldo o salario.
- d) Es un contrato principal: porque es autónomo y no es accesorio (Fundación Laboral de la Construcción, s.f.).

En suma “los caracteres definitorios de la relación laboral son la voluntariedad, la ajenidad, la dependencia y la remuneración” FLC (s.f.).

2.2.1.1.5. Derechos sociales del trabajador

2.2.1.1.5.1. El derecho de Compensación por tiempo de servicio

Tiene derecho a percibir todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplen cuando menos una jornada ordinaria de cuatro horas como mínimo o veinte horas a la semana como mínimo (Arts. 1 y 4 D.S. N° 001-97-TR); según (Toyama & Vinatea, 2017) “es una suerte de seguro de desempleo financiado por la empresa y que se deposita semestralmente en la entidad financiera elegido por el trabajador” (p.234).

El CTS es una garantía del trabajador, que luego de perder el empleo puede tener un depósito para su subsistencia hasta que consigue otro empleo remunerado; razón por la cual la actual política del Estado de pagar el CTS en su planilla mensual, sería un fraude que con el tiempo se iría perdiendo y desnaturalizando la finalidad para el cual fue creada jurídicamente.

Según el Acuerdo N° 5 del Pleno Jurisdiccional Laboral de 1998, citada por (Toyama & Vinatea, 2017), cuando el empleador puede pagar en especie si no tiene liquidez, siempre y cuando exista un acuerdo entre el empleador y el trabajador, valorizando la especie.

2.2.1.1.5.2. La jornada laboral

La Organización Internacional de Trabajo, las Normas de Derechos Humanos y la Constitución Política, han establecido que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales; sin embargo, puede pactarse

jornadas menores a las ocho horas; las jornadas superiores será considerada como infracción muy grave (art. 3, DS N° 008-2c002-TR).

2.2.1.1.5.3. Los descansos remunerados

La finalidad de los descansos remunerados es la necesidad de recuperar las energías gastadas durante la semana laboral, para que dicho tiempo lo ocupe de su familia, asimismo, se le reconoce los días de festividades o feriados, que serán remunerados igual como si hubieran laborado en forma efectiva (Toyama & Vinatea, 2017).

2.2.1.1.5.3.1. Permiso por lactancia materna

La política es atención prioritaria a la madre trabajadora, razón por la cual se ha establecido que el empleador debe otorgar una hora diario de descanso remunerado por lactancia materna, al término del periodo posnatal, hasta que su hijo tenga un año de edad (art.23 de la Const.).

2.2.1.1.5.3.2. Licencia laboral por adopción

Según a lo establecido el artículo 1 y 3 de la Ley N° 27409, el empleado tiene la obligación de otorgarle una licencia por treinta días naturales, contados partir del día siguiente de expedida la resolución administrativa, cuando el adoptado no tenga más de 12 años de edad.

2.2.1.1.5.3.3. Licencia por paternidad

Si el trabajador tiene un hijo con su cónyuge o su conviviente, el empleador otorgará 4 días de licencia con goce de haber, como una forma de fortalecer la

familia; para el efecto el trabajador comunicará 15 anteriores a la del parto (artículos 2 y 3, Ley N° 29409).

2.2.1.1.6. Extinción del contrato laboral

El contrato laboral puede terminar en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el trabajador renuncia del trabajo.
- b) Cuando se dé por despedido (despido indirecto).
- c) La muerte del trabajador.
- d) Incapacidad del trabajador o empleador.
- e) Por jubilación según la edad.
- f) La inhabilitación judicial.
- g) Cese colectivo con la suscripción de convenio de liquidación en los procedimientos concursales (art. 16, DS. N° 003-97-TR)

2.2.1.2. Desnaturalización

Según Vilchez (sf) la desnaturalización:

(...) supone que un contrato celebrado temporal y válidamente (en cumplimiento de las normas aplicables) se torna de naturaleza indeterminada por la ocurrencia de algunos de los supuestos establecidos en la ley, mientras que el encubrimiento supone la existencia, *ab initio*, de un contrato laboral oculto bajo la apariencia formal de una relación de otra índole (civil, por ejemplo), consideramos que no existe tal diferencia conceptual.

2.2.1.2.1. Los supuestos de desnaturalización del contrato laboral

Entre muchos supuestos, que puede presentarse en el ámbito laboral, existen los más comunes de desnaturalización y según señala (SUNAFIL, s.f.) son las siguientes:

1. Cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del contrato o después del plazo máximo permitido por la ley.
2. El trabajador continúa la prestación de sus labores vencido el término legal o contractual sin que se reincorpore el trabajador sustituido.
3. El trabajador sigue laborando a pesar de haber concluido una obra materia de contrato sin haber renovado la renovación.
4. Existe simulación o fraude a las normas legales.

Según explica Arce (2013) citada por Barrionuevo, (2015)

(...) El supuesto de hecho de la norma hace prever su consecuencia. Si un trabajador es contratado por un contrato sujeto a modalidad, se supone que la prestación de servicio está sujeta a un plazo fijo. Por ello, la continuidad de la prestación de servicios, pese a la llegada del término resolutorio estipulado en el contrato, habrá de entenderse como el supuesto desencadenante de los efectos de la desnaturalización del contrato (p.27)

2.2.1.2.2. La desnaturalización en la unidad estudiada

El demandante labró como serenazgo en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, ingresando inicialmente mediante contrato por servicios no personales, es decir, un contrato civil; posteriormente es contratado por régimen especial –CAS; cuando la Ley N° 27469 establece textualmente “que los obreros que prestan sus servicios a la Municipalidad son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada” concepto que es recogido por la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972.

La jurisprudencia nacional reiteradamente ha establecido lo siguiente:

(...) en el caso de seguridad ciudadana, o propiamente la función desarrollada por el actor como supervisor e instructor efectuando labores como agente de vigilancia y seguridad ciudadana en el patrullaje preventivo y disuasivo de Serenazgo en la Municipalidad de San Isidro, no puede ser catalogada como labor de un empleado, toda vez que la naturaleza de dichas funciones nos remite en los hechos a labores de campo, de sereno, de vigilancia, de seguridad (Jurisprudencia, N° 802-2015-Lima)

2.2.1.2.3. Simulación o frauden en el contrato

El contrato laboral es simulada o fraudulenta cuando se aparenta la formalidad de un contrato modal, cuando según la ley frente a un contrato indeterminado; como en el caso que se analiza, se continuaba contratándole mediante

contrato especial de CAS, cuando correspondía al régimen laboral de la actividad privado del Decreto Ley N° 728.

Según aclara Arce (2013) citada por Barrionuevo, (2015) la conducta de la Municipalidad era:

(...) una conducta con apariencia de licitud, que sería el contrato sujeto a modalidad, que hace posible la obtención de un beneficio o resultado no debido ni pretendido por la norma legal (la elusión de la contratación por tiempo indefinido). En otras palabras, hay una norma de cobertura que utiliza el empleador con el propósito de eludir la verdadera regulación al hecho, siendo su aplicación, incurriendo en la simulación o fraude de ley (p.28).

2.2.2. Bases teóricas procesales de la investigación

2.2.2.1. Proceso laboral

2.2.2.1.1. Definición

El proceso laboral es un conjunto de reglas y principios, destinadas a regular la tutela jurídica laboral, en sus diferentes manifestaciones, tanto a pedido del trabajador o del empleador, con la finalidad de obtener una paz social con justicia.

2.2.2.1.2. Principios del derecho laboral

2.2.2.1.2.1. Principios constitucionales

“Los principios suelen ser entendidos como pautas generales, las directrices que informan las normas e inspiran soluciones (...) inspirando sus contenidos, interpretación y aplicación, integrando lagunas” (Pla Rodriguez, 1978).

El artículo 26 de la Constitución de 1993, establece como principios de la relación laboral lo siguiente:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

2.2.2.1.2.2. Principios procesales

Según lo establece la Ley N° 29479 – Nueva Ley Procesal de Trabajo, en lo seguido NLPT, establece en su título preliminar los siguientes principios procesales:

- a) Principio de inmediación
- b) Principio de oralidad
- c) Principio de concentración
- d) Principio de celeridad
- e) Principio de economía procesal.

- f) Principio de veracidad
- g) El debido proceso
- h) Tutela jurisdiccional
- i) Principio de razonabilidad
- j) Principio de gratuidad

2.2.2.1.3. Jurisdicción y competencia

Según lo señala Arévalo (2013) etimológicamente “la palabra jurisdicción proviene de las voces latinas *jus*, que significa derecho, y *dicere*, que significa decir, por lo que etimológicamente significaría decir el derecho (p.27).

El profesor Ernesto Perla Velaochaga citada por Sagátegui (1993) es la “potestad del Estado para conocer, tramitar y resolver los conflictos que se presentan dentro de su ámbito en que ejerce soberanía” (p.47)

La Constitución Política del Estado establece que “la potestad de administrar de justicia emana del pueblo y se ejerce por el poder judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes” (art.138).

La competencia es “el modo o manera cómo se ejerce esa jurisdicción, quiere decir, que la competencia limita a la jurisdicción por circunstancias concretas de materia, cuantía, grado, territorio” (Sagátegui, 1993, p.61).

Los juzgados de paz letrado laboral, son competentes para conocer las demandas cuya pretensión no superen 50 URP, tanto como obligación de dar suma

de dinero en el proceso abreviado, también aquellos que tienen título ejecutivo y los procesos contenciosos administrativos (Art. 1, NLPT); la competencia de los juzgados especializados laborales se encuentra establecidos en el artículo 2 de la Ley, cuyo monto supera a los 50 URP.

2.2.2.1.4. Demanda laboral

2.2.2.1.4.1. Definición

Según lo define Flores, (2002) como el “escrito o recurso con que se inicia un juicio exponiéndose las pretensiones del actor; sus fundamentos de hecho; los fundamentos de derecho (...) la petición concreta sobre la que debe pronunciarse el juez” (p.243).

La demanda es el primer documento escrito que se dirige a un juez laboral, expresando su pretensión, los fundamentos de hecho y de derecho, la vía procedimental, la cuantía de su pretensión, acompañando los medios probatorios y anexos, firmados por un letrado y el demandante.

El demandante interpone demanda dirigida a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, petitorio reconocimiento de contrato laboral por desnaturalización contractual, desde 01/11/2012 por locación de servicio, de 01/01/2013 por CAS hasta la actualidad, a la fecha de la demanda tenía un récord laboral de 5 años, 8 meses y 16 días; asimismo, solicita sus derechos laborales según el régimen privado, señalando el monto del petitorio en S/ 27 418,50 soles; vía procesal ordinario laboral, adjunta pruebas y anexos, firmando por el letrado y el demandante (Exp. N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02).

La pretensión de la demandante es:

- a) Reconocimiento de un contrato de trabajo por desnaturalización de los contratos de locación de servicios e invalidez de los contratos administrativos desde 2012 a 2015, como consecuencia se ordene incorporar al actor como obrero en régimen laboral privado
- b) Solicita el pago de S/ 27,418.50 por concepto de beneficios sociales que corresponde; Compensación por tiempo de servicios, remuneraciones vacacionales y gratificaciones legales.
- c) Solicita el pago de los intereses legales (Exp. N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02)

2.2.2.1.4.2. Contestación de la demanda

La contestación es una acción que tiene el demandado, de ser tutelado en el ejercicio de su derecho a la defensa; es un derecho tan similar al derecho que tiene el demandante; técnicamente según la define Palacios (2017)

Contestar la demanda es hacer del conocimiento del juez la posición que el demandado tiene respecto de la pretensión, ya sea que se oponga a ella o no. En su dimensión negativa, la contestación de la demanda es el instrumento de los justiciables para anular las prestaciones que se les quieren imponer. En su dimensión positiva, es el medio para reconocer los hechos que sustentan la pretensión del actor. Cuando existe reconocimiento de los hechos y del derecho invocado por el actor, entonces se habla de allanamiento (parr.1).

En caso de autos, el demandado contesta negando y contradiciendo, solicitando que se declare infundada la demanda, señalando que el demandante fue contratado mediante la modalidad de locación de servicio establecida en el artículo 1764 del Código Civil, por lo que no genera ningún vínculo laboral; seguidamente señala que los contratos administrativos de servicio regulado por el Decreto Legislativo N° 1057; además cita el precedente vinculante N° 05057-2013-PA/TC que el acceso al empleo público es mediante concurso (Exp.00810-2018-0-2402-JR-LA-02).

2.2.2.1.4.3. Sujetos procesales

Según afirmación de (Ortiz, 2010) los sujetos procesales son aquellos que tienen aptitud para realizar diferentes actos procesales cualquiera que sea la posición que ocupen como demandante o demandado. “La doctrina diferencia entre quienes tienen la calidad de parte, terceros e intervinientes”.

Los sujetos procesales son:

- a) El actor o demandante, que, con la demanda, pone en movimiento al órgano jurisdiccional, solicitando el reconocimiento de un derecho o la restitución de un derecho.
- b) El Demandado, o sea la contraparte, es a quien se le reclama un derecho o la restitución del derecho.
- c) El Juez, determina si existe o no el derecho pretendido (Centro Universitario de Occidente, s.f.).

2.2.2.1.4.3.1. Parte procesal

Según lo explica Alavarez, (s.f.)

Las partes procesales son las personas que intervienen en un proceso judicial para reclamar una determinada pretensión o para resistirse a la pretensión formulada por otro sujeto. A la persona que ejercita la acción se la llama “actor” (el que “actúa”), “parte actora”, o bien “demandante”. A la persona que se resiste a una acción se la llama “parte demandada”, o, simplemente “demandado” (p.14).

2.2.2.1.5. Audiencia de conciliación

Se entiende por audiencia judicial a la “sesión durante la cual una jurisdicción toma conocimiento de las pretensiones de las partes, instruye el proceso, escucha los alegatos y emite su juicio (Jurídica, s.f.).

El juzgado luego de admitir la demanda en la vía ordinaria laboral, notificó a las partes y cito a audiencia de conciliación para el día 22 de agosto de 2018, fecha en que no se logró llegar a un acuerdo conciliatorio conforme el acta de audiencia de fojas 138 a 140 (Exp. N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02).

2.2.2.1.6. Audiencia de juzgamiento

La audiencia deriva del “latín, “audir”, escuchar- es el Acto procesal oral y de probanza de los extremos de la demanda a través de declaraciones audibles que se constituirán en prueba para la resolución” (Jurídicos, 2021).

2.2.2.1.7. Los puntos controvertidos

Los puntos controvertidos sujetos a resolución, señalados como hechos que requerirán de probanza son:

- a) Determinar si procede o no el reconocimiento de un contrato de trabajo por desnaturalización de los contratos de locación de servicios e invalidez de los contratos administrativos desde 2012 a 2015, como consecuencia se ordene incorporar al actor como obrero en régimen laboral privado.
- b) Determinar si procede o no ordenar el pago de S/ 27,418.50 por concepto de beneficios sociales que corresponde; Compensación por tiempo de servicios, remuneraciones vacacionales y gratificaciones legales.
- c) Determinar si corresponde o no ordenar el pago de los intereses legales (Exp. N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02)

2.2.2.1.8. La actividad probatoria

2.2.2.1.8.1. Definición

Según la Real Academia Española probar significa “justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la Ley”

Según lo explica Alsina citado por (Rodríguez, 2005) la prueba es “la comprobación judicial, por los medios que la ley establece, de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que se pretende” (p.107).

Las características esenciales de la audiencia de juzgamiento son “los principios de oralidad e inmediación”, es que todo el desarrollo de la audiencia se realiza oralmente, dejando de lado cualquier tipo de escrito. (Ávalos, 2011)

2.2.2.1.8.2. Etapa de actuación probatoria

La secuencia de la actividad probatoria según el artículo 46 del Nueva Ley Procesal de Trabajo son las siguientes:

1. El juez enuncia hecho que no necesitan probanza, por ser admitidos, presumidos por ley, con calidad de cosa juzgada o notoria, por ser impertinentes o irrelevantes.
2. El juez enuncia las pruebas admitidas, lo que se van actuar.
3. Las partes pueden proponer cuestiones probatorias solamente respecto a las pruebas admitidas.
4. El juez toma juramento a todos los que van participar.
5. Se actúa los medios probatorios ofrecidos por el demandante: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si es necesario la diligencia de inspección suspende y señala día y hora, pudiendo ser gravada.
6. 5 días para alegatos finales.
7. Sentencia.

2.2.2.1.8.3. Alegato

Según Vinatea, (s.f) los alegatos en el procesos es:

De algún modo, el alegato es la propuesta de razonamiento que le hacemos al juez para que le de contenido a su sentencia, pero, en términos más simples, el alegato es la explicitación de la teoría del caso expuesta al inicio del proceso, con el agregado –fundamental– de la demostración de cómo así ella se cumple.

2.2.2.1.9. Sentencia de primera instancia

2.2.2.1.9.1. Definición

Según Sagastegui Urteaga, Pedro citado por (Arévalo, 2013) “la sentencia viene a ser la resolución más trascendental a cargo del juez. Es la decisión que pone término a la controversia, condenado o absolviendo al demandado” (p.290).

2.2.2.1.9.2. Clasificación de las sentencias

Según la doctrina, las sentencias pueden clasificarse en:

- a) Sentencias declarativas- declara un derecho.
- b) Sentencia constitutiva – crea un derecho que no existía
- c) Sentencia de condena. Es un mandato por incumplimiento de una obligación.

2.2.2.1.9.3. Estructura de la sentencia

Las sentencias deben tener la siguiente estructura:

- a) Introducción:
- b) Parte expositiva:
- c) Parte considerativa
- d) Parte resolutive

2.2.2.1.9.4. La sentencia en el caso analizado

La sentencia analizada, cuenta con la estructura establecida es decir: tiene una introducción donde se establece los generales del expediente y de los sujetos procesales; luego los antecedentes donde se sintetiza los hechos del demandantes y demandado, las pruebas y alegatos; los fundamentos de hechos y de derecho y el fallo que declara fundada la demanda de reconocimiento de vínculo laboral por desnaturalización de contrato de locación e invalidez de contratos administrativos de servicios, pago de beneficios sociales e incorporación al régimen laboral de la actividad privada. Se Ordena que la demanda incorpore al actor como obrero en sus planillas de trabajos permanentes desde 2 de noviembre de 2012 hasta 31 de agosto de 2015 y en adelante, Etc. (Exp. N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02).

2.2.2.1.10. Recursos impugnativos

2.2.2.1.10.1. Conceptos medios impugnatorios

Según Carrión citado por (Arévalo, 2013) “Se entiende por impugnación al acto que consiste en objetar, rebatir o refutar un acto jurídico procesal de cualquier naturaleza, sea que provenga de las partes, de un tercero legitimado, del Juez, es decir de cualquier sujeto del Proceso” (p.163).

“Mediante los medios impugnatorios las partes o tercero legitimado solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error” (art.355, CPC).

2.2.2.1.10.2. Clasificación de los medios impugnatorio

La clasificación según lo dispuesto por el artículo 356 del CPC los medios impugnatorios pueden ser de dos clases: a) los remedios y, b) los recursos.

- a) Los remedios: Las partes o terceros legitimados que se considera agraviadas por actos procesales no contenidos en resoluciones; dentro de tercer día de conocido el agravio.
- b) Los recursos impugnatorios que se usan para cuestionar resoluciones, por las partes y terceros legitimados; solicitando un nuevo examen de la resolución cuestionada a efecto que se subsane el vicio o error (Art.356, CPC).

2.2.2.1.10.3. Clase de recursos impugnativos

Los recursos se clasifican en:

- a) Reposición: contra decretos de mero trámite.
- b) Apelación: procede contra autos y sentencias.
- c) Casación: Procede contra autos y sentencias que pone fin al proceso.
- d) Queja: Contra la improcedencia de los recursos de apelación y de casación.

2.2.2.1.10.4. Sentencia de segunda instancia

La sentencia de vista, de fecha 29/01/2019, que tiene la introducción, la parte expositiva, I Resolución materia de impugnación. II Fundamento del medio impugnatorio propuesto. III Consideraciones y fundamentos legales y, IV Decisión, que resuelve confirmar la sentencia N° 559-2018-02 JTU, que declara fundada la demanda.

2.2. Marco conceptual

Características: “Se entiende como una cualidad o rasgo distintivo que describe a una persona o algo en específico, ya sea un objeto, un lugar o una situación, y lo destaca sobre un conjunto similar” (Suárez, 2021).

Contrato laboral: “Los contratos de trabajo 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” (Valderrama, Gracia, Hilario, Barzola, & Sánchez, 2015)

Desnaturalización: “Es variar la forma, propiedades o condiciones de una cosa; desfigurara o pervertirla” RAE.

Medio probatorio: “Es la acreditación judicial de la certeza de los hechos controvertidos, sobre cuya base el juzgador va a declarar el derecho pretendido” Carrión citado (Arévalo, 2013).

Plazo: “El plazo es un elemento accidental en los contratos ya que puede prescindirse de él, siendo entonces el derecho exigible en cualquier momento. Los plazos legales son prescriptos por la misma ley, por ejemplo, en derecho laboral para efectuar el preaviso de renuncia o despido” (Conceptos, s.f.).

III. HIPÓTESIS

3.1. General

La caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato laboral en el expediente N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021; se evidenció el debido cumplimiento con los plazos establecidos, claridad de resoluciones, pertinencia de los medios probatorios y una debida calificación jurídica.

3.2. Hipótesis específicas

- a) El cumplimiento de los plazos en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato; es parcial porque los jueces no cumplen con el plazo legal.
- b) La claridad de las resoluciones en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato; es óptima porque cumple con el esquema y la diagramación.
- c) Identificar la pertinencia de los medios probatorios en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato. Es adecuado, porque se sustenta en documentos.
- d) Identificar la calificación jurídica en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato; es correcta la calificación jurídica.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

Una investigación es **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 es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Herández, Fernández, & Baptista, 2014). En esta propuesta de investigación se evidencia el perfil cuantitativo; porque, se inicia con un problema de investigación especificado, existe uso intenso de la teoría; porque, facilita 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.

Asimismo, un estudio es **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, et al. 2014). El perfil cualitativo del trabajo, se evidencia en la simultánea concurrencia del análisis y la recolección de datos; ambas actividades son necesarias para identificar los indicadores de la variable y se aplican simultáneamente. Además; el proceso judicial (objeto de estudio) es un producto del accionar humano, que se revela en el desarrollo del proceso judicial, donde existe interacción de los sujetos procesales orientados a la solución de la controversia planteada; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la

hermenéutica (interpretación) se usó 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, recorrerlos palmariamente para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, para Hernández, et al. (2014) la investigación cuantitativa – cualitativa (mixta) “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio tiene indicadores, por eso son perceptibles; para la determinación de los resultados, el acto de recolección de datos es concurrente (simultánea) con el acto del análisis (suceden a la vez), existe uso intenso de las bases teóricas y se aplica la interpretación (hermenéutica); asimismo, tres de los indicadores: cumplimiento de plazos; aplicación de la claridad y pertinencia de los medios probatorios; son condiciones cuya repitencia se puede detectar; mientras, que la calificación jurídica y las posibilidades de haberse realizado en forma idónea es única, sea que lo realice el titular de la acción; la parte emplazada; inclusive, el juzgador cuando decide y, dependiendo de ello, se planteará la pretensión; se formulará la defensa o se adoptará la decisión que corresponda; respectivamente.

4.1.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es exploratoria - descriptiva. Un estudio es **exploratorio**: cuando la investigación se aproxima y explora contextos poco

estudiados; además, cuando la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto al objeto de estudio (procesos judiciales) y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernández, eta al, 2014). Respecto al objeto de estudio, no se puede afirmar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de procesos judiciales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son próximos a la variable que se propone estudiar en el presente trabajo; además, es un trabajo de naturaleza hermenéutica (interpretativa).

Un estudio es **descriptivo**: cuando 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, eta al. 2014). Al respecto, (Mejía, 2004) refiere: 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 ello, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se revela en diversas etapas: 1) en la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, se elige de acuerdo a determinadas condiciones (para facilitar el estudio): proceso contencioso; concluido por sentencia; con interacción de ambas partes; con intervención de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos se aplica uso intenso de las bases teóricas y 3) las actividades son orientados por los objetivos específicos.

4.2. Diseño de la investigación

No experimental: el fenómeno es estudiado conforme se manifiesta en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, et al. 2014).

Retrospectiva: la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, et al. 2014).

Transversal: 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).

En el presente estudio, no existe manipulación de la variable; porque, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplican al fenómeno en su estado normal, tal y conforme se manifestó en un tiempo pasado específico. Los datos existentes en el proceso judicial se recolectan tal cual están. Respecto al proceso judicial puede afirmarse que se trata de un elemento cuyo contenido registra el accionar humano acontecidos en un contexto específico de tiempo y espacio en concordancia con las reglas aplicables para su propósito.

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

4.3. Población y muestra

En opinión de (Centty, 2006) “Son los elementos en los que recae la obtención de información y deben de ser definidos con propiedad; es decir, precisar,

a quién o a quiénes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información” (p.69).

La población según (Paucar 2020) “es la parte del universo, cuyos elementos se pretende medir, estudiar o evaluar, según sus características del estudio” (p.177)

En el presenta trabajo la población consta de todos los procesos culminados en el Distrito judicial de Ucayali sobre proceso laboral.

Por otro lado la muestra viene a ser el expediente judicial materia de estudio N° N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021

Las unidades de análisis pueden escogerse aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza 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, 2013)

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) que según Arias (1999) “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En el estudio la unidad de análisis es el proceso judicial expediente N° 00810-2018-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado de Trabajo Permanente; - Distrito Judicial de Ucayali, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, con aplicación del principio de doble instancia y su pre existencia se acredita con las sentencias

incorporadas como **anexo 1**. (En el cual se protege información sensible conforme se especifica en el anexo 3)

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable es: características del proceso judicial sobre reposición por despido fraudulento

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, et al. (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

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

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

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Variables	Conceptual	Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato	Conjunto de atributos que caracterizan al Proceso de Acción Contencioso Administrativo como sistema y que explican las regularidades encontradas que opera, evalúa o se comporta (McCubbin y Thompson, 1987)	Respuesta de la aplicación de escala de valoración del expediente	<ul style="list-style-type: none"> • Plazos procesales. • Calidad de las resoluciones • Pertinencia de los medios probatorios • Calificación jurídica. 	identificar los plazos procesales Identificar la claridad de las resoluciones. identificar la pertinencia de los medios probatorios Identificar la calificación jurídica	Categórica, ordinal, del instrumento de valoración de del expediente y de la investigación

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplican las técnicas de la *observación y el análisis de contenido*. La primera, es entendida como el punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática; y el segundo, también, es un punto de partida de la lectura, y para que sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o evidente de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, et al. 2013).

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

El instrumento de recolección de datos es una **guía de observación**; son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. Se inserta como **anexo 2**. En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial es orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en lugares específicos del desarrollo procesal a efectos de identificar datos útiles para alcanzar los objetivos específicos trazados; para ello, se usa las bases teóricas.

4.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos

Esta actividad se realiza por etapas. Las actividades de recolección y análisis prácticamente son concurrentes; al respecto (Lenise Do Parado, 2008) exponen:

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

4.6.1. La primera etapa: Es una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva del fenómeno, es 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.

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

4.6.3. La tercera etapa: Igual que las anteriores, es 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 articulan los datos y las bases teóricas.

Estas actividades se manifiestan desde el momento en que el investigador, aplique la observación y el análisis en el objeto de estudio; (proceso judicial - fenómeno acontecido en un momento exacto del curso del tiempo, documentado en el expediente judicial); es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no es, precisamente, recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyándose en las bases teóricas.

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de recursos cognitivos, maneja la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilita la ubicación del observador; esta etapa concluye 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, los datos se organizan en concordancia con los objetivos trazados generándose los resultados.

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupás, et al (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 trabajo se usa el modelo básico suscrito por Campos (2010) al cual se agrega la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos.

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

TITULO: Caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato laboral en el expediente N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TECNICAS/ INSTRUMENTOS	MÉTODO
<p>GENERAL: ¿Cuál es la caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato laboral en el expediente N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021?</p>	<p>GENERAL: Determinar la caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato laboral en el expediente N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: a) Identificar el cumplimiento de los plazos en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato. b) Identificar la claridad de las resoluciones en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato. c) Identificar la pertinencia de los medios probatorios en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato. d) Identificar la calificación jurídica de los hechos en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato</p>	<p>La caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato laboral en el expediente N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021; se evidenció el debido cumplimiento con los plazos establecidos, claridad de resoluciones, pertinencia de los medios probatorios y una debida calificación jurídica.</p> <p>Hipótesis específicas a) El cumplimiento de los plazos en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato; es parcial porque los jueces no cumplen con el plazo legal. b) La claridad de las resoluciones en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato; es óptima porque cumple con el esquema y la diagramación. c) Identificar la pertinencia de los medios probatorios en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato. Es adecuado, porque se sustenta en documentos. d) Identificar la calificación jurídica en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato; es correcta la calificación jurídica</p>	<p>Características del proceso laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de plazos • Claridad de las resoluciones • Pertinencia de los medios probatorios • Clasificación jurídica del derecho <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el cumplimiento de los plazos • Identificar la claridad de las resoluciones • Identificar la idoneidad de los medios probatorios • Identificar la calificación jurídica 	<p>TECNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Análisis documental ▪ Observación <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Ficha de observación Unidad de análisis: N° 00810-2018-0-2402-JR-LA-02,</p>	<p>Tipo: Cuantitativo cualitativo</p> <p>Nivel Descriptivo</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Técnicas: Análisis documental Observación</p> <p>Instrumentos: Lista de cotejo Bibliográficas</p>

4.8. Principios éticos

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

Con este fin, el investigador(a) suscribe una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados, datos de la identidad de los sujetos del proceso, existentes en el expediente; es decir, protección de información sensible; lo cual no enerva la originalidad y veracidad del contenido del objeto de estudio, lo que se cautela es conformidad con el Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016). Para ello se suscribe un compromiso ético y no plagio: **anexo 3**.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Tabla 1

El cumplimiento de los plazos en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato

Sujeto procesal	Acto procesal	Referente	Tiempo real	Cumplimiento	
				Si	No
Primera instancia					
El juez laboral	1. Auto admisorio 2. Concesorio de apelación	La admisión de la demanda en 5 días de recibida, si se declara inadmisibles 5 día para que subsane, si se archiva 5 días para apelar, la improcedencia se apela en 5 día (art.17 NLPT).	La demanda se presenta el 18/07/18 se admite 24/07/18 en el plazo de 5 días.	X	
	Audiencia conciliación de	Con la admisión de la demanda, se cita a las partes a una audiencia de conciliación entre 20 a 30 días hábiles (art.42, NLPT)	Se admite la demanda 24/07/2018 y señala fecha de audiencia de conciliación para 22 de agosto 2018.	X	
	Audiencia de juzgamiento	La audiencia de juzgamiento debe programarse dentro de 30 día hábiles al no arribarse a la conciliación total o parcial (art43, NLPT)	La audiencia de conciliación se realizó 22/08/2018 y la audiencia de juzgamiento se realizó el 27/11/2018	X	

	Sentencia	Concluido los alegatos el juez emite sentencia en el plazo de 60 días, 5 días señala para la notificación (art.47, NLPT).	El juzgamiento culmino el 27/11/2018 y la sentencia se dicta el 04/12/2018		X
El demandante	Demanda	La demanda se presenta cumpliendo con los requisitos establecidos en los artículos 424 y 425 del CPC (art. 16 NLPT).	La demanda se admite porque no ha prescrito la acción.		X
	Intervino en la conciliación	En caso de inasistencia de las partes, existe un plazo de 30 días siguientes para reanudar, si ningunos solicita fecha para nueva audiencia se archiva (art43, Inc.1 NLPT).	Las partes se presentaron por lo que no se usó esta institución jurídica.		X
	Interpuso apelación en el extremo que declaro inadmisibile e infundada	Según a lo establecido en el art. 32 de la NLPT se apela en el plazo de 5 días.	Apelo en el término de ley		X
El demandado	Contesta la demanda.	El demandado si no acude a la audiencia de conciliación se le declara rebelde, si no contesta la demanda se le declara rebelde (art.43 NLPT).	Acudió el demandado a la audiencia de conciliación		X
	Interpone apelación en el extremo que declara fundada.	El articulo 32 NLPT establece 5 días para interponer apelación contra la sentencia.	El demandado apeló en el plazo establecido.		X
En segunda instancia					
Sala Civil y afines	Fijación fecha para audiencia	Recibido el expediente dentro de 5 días hábiles fija fecha para la audiencia de vista que debe ser entre 20 a 30 día hábiles (Inc. a) art.33 NLPT)	La sala fija en los cinco días la audiencia dentro del plazo establecido.		X
		Concluida la exposición oral en 60 minutos expresara su fallo, excepcionalmente puede	La sentencia de vista se emite 29/01/2019		X

	Audiencia de vista	diferir 5 días hábiles (Inc.) art.33 NLPT).			
Las partes:	Las partes fueron notificadas	Diez días para recurso de casación, en caso de superar 100 URP	No se interpuso casación		

Fuente: proceso examinado

Tabla 1: revela la aplicación de los plazos en los actos procesales

El cumplimiento de los plazos en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato; es parcial porque los jueces no cumplen con el plazo legal.

Tabla 2

La claridad de las resoluciones en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato

TIPO DE RESOLUCIÓN	DENOMINACIÓN ESPECÍFICA	DESCRIPCIÓN DE LA CLARIDAD
Primera instancia		
Auto	El auto que admite la demanda el 24/07/2018, emplaza al demandado para que concurra con el escrito de la contestación y sus anexos a la audiencia de conciliación 22/08/2028.	El auto que admite establece los requisitos de fondo y de forma de la demanda, artículo 130, 424 y 425 del CPC y luego emplaza al demandado para que concurra el día 22 de agosto del 2018 con la contestación y sus anexos, bajo apercibimiento de declare rebelde en caso de no contestar.
Sentencia	Sentencia de primera instancia	<p>I tiene introducción: Se aprecia datos generales del caso, como número del expediente, fecha, número de sentencia, demandante, demandado, materia, lugar y fecha.</p> <p>II. Tiene antecedentes: Es la descripción del proceso desde la admisión hasta el alegato.</p> <p>III. Tiene considerando: Establece fundamentos de hecho y de derecho</p> <p>IV. Tiene fallo: Fundada la demanda en todos sus extremos, declarando la desnaturalización del contrato, ordenando que se traslade como obrero, el pago de costos al demandado y exonerar el pago de cotas procesales.</p>
Segunda instancia		
Auto	Fijación de fecha para la audiencia	Mediante auto, se fija fecha para la audiencia de vista y sentencia, la misma que debe ser entre 20 a 30 días hábiles.

Sentencia	Sentencia de vista	<p>I. Introducción: se aprecia la individualización de la resolución, fecha, lugar, número de expediente, la audiencia de apelación.</p> <p>II. Descripción de la resolución materia de apelación.</p> <p>III. Fundamento de los medios impugnatorios: El contrato es de naturaleza civil según el artículo 1764 CC y no se realizó mediante concurso público.</p> <p>IV Consideraciones y fundamentos legales: Analiza el contrato de locación de servicio, se aplica el principio de la realidad, la discordancia entre la realidad y lo que dice los documentos.</p> <p>IV. Decisión: se confirma la resolución apelada</p>
------------------	--------------------	--

Fuente: proceso examinado

Tabla 2: revela la aplicación de la claridad, en autos y sentencias.

La claridad de las resoluciones en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato; es óptima porque cumple con el esquema y la diagramación.

Tabla 3

Identificar la pertinencia de los medios probatorios en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato.

MEDIO PROBATORIO	DENOMINACIÓN ESPECÍFICA	CONTENIDO	HECHO PROBADO
Documentos del demandante	1. Carta N° 157 del 16/07/2018, de la Sub Gerencia de Logística de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. 2. Contratos Administrativo de Servicio y sus adendas 3. Boletas de pago de los meses de enero y diciembre de los años 2013 al 2017, enero y junio del 2018.	1. Con lo que comunica su incorporación como trabajado en modalidad de locador. 2. Su condición de contratado mediante modalidad CAS 3. Es la contraprestación por los servicios prestados	1. Caretita que inició el vínculo laboral con la demandada desde 01/11/ al 31/12/2012. 2. La permanencia y continuidad en la relación laboral del demandante con la entidad demandada. 3. La relación laboral y su continuidad desde enero del 2013 hasta junio del 2018.
Documentos del demandado	El contrato de locación de servicios entre el demandante y la entidad.	Es un contrato de naturaleza civil según el artículo 1764 del Código Civil	Vínculo no laboral entre el demandante y la entidad.
	Contratos administrativos –CAS- Dec, Leg. N° 1057	Con la cual el demandante renovaba permanentemente los contratos especiales a tiempo determinado.	Vínculo laboral a plazo determinado.

Fuente: proceso examinado

Tabla 3: revela los medios probatorios actuados

Identificar la pertinencia de los medios probatorios en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato. Es adecuado, porque se sustenta en documentos.

Tabla 4

Identificar la calificación jurídica en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato

PRESENTACIÓN DE LOS HECHOS	CALIFICACIÓN JURÍDICA	CONTRATO
<p>El demandante fue contratado mediante contrato de locación de servicio el 01/11/2012 como Serenazgo , luego continuo mediante Contrato Administrativo de Servicios, como serenazgo y como chofer, es decir como serenazgo y como chofer alternando sus funciones; cumpliendo 8 horas de servicio y 48 horas semanales, con un récor de 5 años, 8 meses y 16 días, a pesar que la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 29497 es considerado como obrero; adicionalmente solicita pide el pago de CTS, Vacaciones, Gratificación.</p>	<p>La Ley N° 27469 establece que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada; según el principio de la primacía de la realidad “en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia al primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”</p>	<p>Desnaturalización del contrato laboral permanente en el régimen privado D. Leg. N° 728</p>

Fuente: proceso examinado

Tabla 4: revela la calificación jurídica de los hechos y la determinación del delito

Identificar la calificación jurídica en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato; es correcta la calificación jurídica.

5.2. Análisis de resultados

Con la intención de conocer la caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato laboral en el expediente N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021; **que motivó** el presente trabajo, en la cual se demostró que se evidencia las actuación desarrolladas por los sujetos procesales, dentro del plazo establecido desde la última notificación, un claridad en las resoluciones y/o sentencias judiciales, no habiendo el uso de tecnicismo o extranjerismo; los medios probatorios fueron solo documentales, suficientes que permitieron al juez poder resolver dicha controversia, y finalmente se observó la idoneidad de los hechos que suscitaron dentro de todo el proceso.

Estos hallazgos guardar relación con lo hallado por Huanayque (2017) en su tesis titulado “Análisis de los Criterios Interpretativos del Despido Fraudulento en la Jurisprudencia Peruana y su Aplicación en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”, **concluyendo**: “La justicia laboral ordinaria, debido a la subsistencia del marco dual de protección legal y constitucional, durante casi quince años, no mantienen un tratamiento uniforme sobre la aplicación del despido fraudulento, desde los supuestos en los cuales se aplica, la observancia o no de las características que se han desarrollado para este despido inconstitucional, o la forma en cómo se delimita la pretensión de reposición del despido fraudulento dentro del escenario jurisprudencial que el Tribunal Constitucional, y en menor medida la Corte Suprema, han desarrollado al respecto”.

Para señala Ruffino (2020) que el “derecho procesal es una rama del derecho público que contempla el conjunto de normas, códigos y formas del proceso judicial, es decir, que ordena y regula los requisitos, efectos y métodos en que el Estado imparte la justicia. De esta manera, el derecho procesal se divide en dos ramas: la civil y la penal”.

Los sujetos procesales y cumplimiento de plazos

Con la intención de conocer las actuaciones realizadas por los sujetos procesales y el cumplimiento de plazos dentro del proceso laboral, se observó que en cuanto al cumplimiento de plazos de los procesos se ha evidenciado la emisión extemporánea, ya que al contrastar con el Art. N.º 124 CPC que literalmente explicita. En primera instancia, los decretos se expiden a los dos días de presentado el escrito que los motiva y los autos dentro de cinco días hábiles computados desde la fecha en que el proceso se encuentra expedito para ser resuelto, salvo disposiciones distintas de este código, en consecuencia, no hubo coherencia con la Ley la praxis judicial.

Estos hallazgos guardar relación con lo hallado por Cruz (2018) donde cita a Peña (2011) en su tesis titulada “Vulneración del principio de oralidad y el derecho de defensa técnica de los trabajadores, cuya pretensión no supere las 10URP” y este señala que “Este sistema de oralidad también necesita de la participación de las partes, colaborando en la búsqueda de la justicia. Todos los participantes deben aportar los elementos necesarios para la solución de Litis, es decir, que no solo implica la omisión de actuaciones que atentan contra los fines del proceso, es necesario además que actué en concordancia con esos fines” (p.77)

Ovalle (2015) citado por Coca (2021) señaló que los sujetos procesales son aquellos “que intervienen en la relación jurídica procesal son la parte que reclama (actora o acusadora), la parte contra quien se reclama (demandada o acusada) y el juzgador, quien debe conocer y resolver el litigio surgido entre aquellas. Tanto las partes como el juzgador tienen como característica común la de ser sujetos procesales. Pero a diferencia de las partes, que son sujetos con interés jurídico en el litigio, el juzgador debe ser, por definición, el sujeto procesal sin interés jurídico en la controversia; el sujeto procesal imparcial, ajeno a los intereses en pugna” (p.225).

Claridad en las resoluciones

Con la intención de demostrar la claridad de la sentencia se ha recurrido al C.P.C. Art.122 con la pretensión de interpretar y contrastar el contenido y suscripción de las sentencias, en efecto cabe precisar y señalar que las resoluciones cumplen con los mínimos requisitos de Ley en su contenido y finalidad, lo que se evidencia en el Cuadro de guía de observación.

Estos hallazgos guardar relación con lo hallado por Carretero (2017) en su tesis titulada “la claridad y precisión de las resoluciones judiciales: de la tendencia a la exigencia” concluyó que la “claridad y precisión de las resoluciones judiciales ha pasado de ser una tendencia a la exigencia. Se explican las razones que han llevado en el mundo a una nueva forma de expresar el derecho en que las resoluciones judiciales tienen una importancia esencial”.

Shereiber, Ortiz y Peña (2017) señalaron que “la claridad de un texto judicial supone, en cambio, que no solo el fallo sino también los fundamentos y las demás partes

esenciales de la decisión lleguen a ser razonablemente comprendidos por el justiciable. Esto les permitirá adoptar una decisión mejor informada y consciente sobre el destino del proceso”

Pertinencia de los medios probatorios

Con la intención de identificar la congruencia de los puntos Controvertidos con la posición de las partes ha representado o graficado el encuentro cara a cara de la posiciones y pretensiones de las partes, para identificar que exista congruencia entre lo controvertido en el proceso que es materia de conflicto y lo resuelto en la sentencia por el Juez, para ello se contrastado con el Art. 468° CPC Fijación de puntos controvertidos y saneamiento probatorio. Al respecto analizado el expediente en estudio se confirma que una de las partes no se presentó a la audiencia única. Entonces continuando el proceso con la dirección del juez se señaló los puntos de controversia: a) Identificar el entroncamiento familiar, b) Identificar las posibilidades económicas del que debe prestar los alimentos; c) Identificarla cantidad que debe prestar al menor alimentista mensualmente.

Estos hallazgos guardar relación con lo hallado por Dávila (2013) en su tesis titulada “La carga de la prueba en el procedimiento laboral ecuatoriano” abordó las siguiente conclusión: “que las directrices sobre la carga de la prueba presente en el Derecho Procesal Civil, y en específico en nuestro actual Código de Procedimiento Civil, se han extendido sobremanera en el procedimiento laboral ecuatoriano al punto que creemos que se le ha atribuido al trabajador, principal demandante en los litigios de ésta rama jurídica, una enorme carga probatoria en ciertos casos; lo cual no ha

favorecido a nuestro criterio, entre otros, con los principios de concentración, intermediación, verdad procesal, buena fe y lealtad procesal, ya que al ser el procedimiento laboral un camino que busca tutelar lo más pronto posible los derechos de los trabajadores, lo ideal sería que las partes presenten por interés propio las pruebas que les favorezca, colaborando a que se reúnan en los menores momentos procesales posibles los diferentes actos a llevarse, así como estrechar más el vínculo que debe existir entre todos los actores y elementos que configuran el procedimiento, trabajando conjuntamente en busca de una verdad procesal más apegada a la realidad a través del cumplimiento de los deberes y obligaciones que tienen las partes para con ellas, evitando en lo posible dilatar o trabar el proceso”.

Corrales (2018) señalo sobre “los criterios en la estimación de la prueba, son los parámetros abstractos de corrección en la graduación de certeza sobre la información que proporcionan los medios de prueba que adopta el Juez para interpretar y calificar los enunciados fácticos que proponen las partes”

Identificar la calificación jurídica en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato.

Con la intención de identificar la calificación jurídica en cuanto a las condiciones que garantizan el debido proceso se ha observar los mecanismos de solución de conflictos, de carácter hetero compositivo, considerando el debido proceso en su dimensión formal o procesal, el mismo que hace referencia a todas las formalidades y pautas que garantizan a las partes el adecuado ejercicio de sus derechos, teniendo como referente Constitución Política del Perú Artículo 139° Son principios y

derechos de la función jurisdiccional: la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Porque 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.

Estos hallazgos guardar relación con lo hallado por Ruiz (2016) en su tesis “La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana” concluyendo: “que el principio de primacía de la realidad tiene por función ser un mecanismo de preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, concluimos que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de la verdadera relación laboral en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación de la norma eludida, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral”.

Paredes (2019) señala que “el contrato de trabajo es un acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador, donde el primero presta servicios subordinados para el segundo, recibiendo como contraprestación una remuneración. El trabajador es una persona natural y debe prestar los servicios personalmente, mientras que el empleador puede ser una persona natural o persona jurídica. La prestación de servicios del trabajador puede ser para labores de naturaleza permanente o naturaleza

temporal. Si es la primera, conlleva que sus labores sean permanentes; en el caso en que su contrato sea a plazo indeterminado o en caso que sea para labores temporales, conlleva que su contratación sea temporal. Sin embargo, este tipo de contratación se puede desnaturalizar”.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Habiendo analizados la caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato laboral en el expediente N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021; llegó a las siguientes conclusiones:

1. “En cuanto al cumplimiento de plazos de los procesos se ha evidenciado la emisión extemporánea, ya que al contrastar con el Art. N.º 124 CPC que literalmente explicita. En primera instancia, los decretos se expiden a los dos días de presentado el escrito que los motiva y los autos dentro de cinco días hábiles computados desde la fecha en que el proceso se encuentra expedito para ser resuelto, salvo disposiciones distintas de este código, en consecuencia, no hubo coherencia con la Ley la praxis judicial”.

2. Para demostrar la claridad de las resoluciones se ha tenido en cuenta al Código Procesal Civil Art.122 con la finalidad de interpretar y contrastar el contenido y suscripción de las resoluciones, por consiguiente, cabe mencionar que las resoluciones cumplen con los mínimos requisitos de Ley en su contenido y suscripción, lo que se evidencia en el cuadro de guía de observación.

3. La pertinencia de los medios probatorios en el proceso laboral, se evidenció que un medio de gran importancia porque permite al juez orientarse mejor sobre lo que viene juzgados, asimismo es un medio que le da claridad de los hechos y así poder emitir un dictamen justo

4. “En cuanto a la calificación jurídica de los hechos en el procesos laboral se evidencio que las condiciones que garantizan el debido proceso se ha observar los mecanismos de solución de conflictos, de carácter hetero compositivo, considerando el debido proceso en su dimensión formal o procesal, el mismo que hace referencia a todas las formalidades y pautas que garantizan a las partes el adecuado ejercicio de sus derechos, Teniendo como referente Constitución Política del Perú Artículo 139° Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 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”.

6.2. Recomendaciones

De acuerdo a lo analizado sobre caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato laboral en el expediente N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021; se recomiendo lo siguiente:

- 1) Respecto a los plazos, se debe imponer una multa o llamada de atención cuando no se cumpla debidamente los plazos, lo cual solo dilata el proceso y no permite que se resuelva dentro de los márgenes de la ley. Los plazos en los procesos laborales, que tienen por finalidad proteger la condición del trabajador debe ser en un tiempo más corto con el propósito de reincorporarle y no afectar sus intereses laborales.

- 2) La claridad de soluciones (sentencias), esta correcta la aplicación del lenguaje en la redacción, lo cual permite el entendimiento oportuno de las partes procesales. Cabe señalar que debe existir una ley que multe a las empresas que realicen despidos arbitrarios contra de sus trabajadores, con el propósito de evitar despidos masivos.
- 3) Los medios probatorios, deben ser fundamentales y debidamente valoradas y motivadas por el juez, teniendo en cuenta los hechos de lo cual se va a resolver.
- 4) La calificación jurídica de los hechos en el proceso laboral sobre desnaturalización del contrato, cuando exista una prueba sobreviniente que cambie la realidad del proceso y cuando se advierta que la calificación inicial de la conducta.

Referencias bibliográficas

- Abad, S. y. (2005). *El derecho de acceso a la información pública-privacidad de la intimidad personal y familiar*. Lima: Gacta Jurídica.
- Alvarez, A. (s.f.). Recuperado el 27 de 04 de 2021, de https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1271/mod_resource/content/1/Procesal3.pdf
- Arévalo, J. (2013). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: RODAS.
- Ávalos, O. (2011). *Comentario a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Juristas Editores.
- Campos, W. (2010). Obtenido de <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Cárdenas, M. (2017). *Desnaturalización de los Contratos por la Modalidad de Terceros en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica*. Tesis pre grado, Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Carretero González, C. (2017). *La claridad y precisión de la resoluciones judiciales: de la tendencia a la exigencia*. Recuperado el 2021, de Universidad Pontificia : <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/20529>
- Centro Universitario de Occidente. (s.f.). Recuperado el 27 de 04 de 2021, de <https://www.docsity.com/es/sujetos-procesales-en-el-derecho-procesal-laboral/5372157/>
- Centty, D. (2006). Recuperado el 22 de 01 de 2021, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20ANALISIS.htm>
- Coca Guzmán, S. (2021). *Legis.pe Pasion por el Derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/sujetos-proceso-codigo-procesal-civil/>
- Conceptos. (s.f.). *Concepto de plazo*. Recuperado el 27 de 04 de 2021, de <https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/plazo>
- Corrales Melgarejo, R. (2018). *Amitai*. Recuperado el 2021, de Amitai: <https://lpderecho.pe/valoracion-prueba-proceso-laboral-ricardo-corrales/>
- Cruz Villegas, W. J. (2018). *Vulneración del principio de oralidad y el derecho de defensa técnica de los trabajadores, cuya pretensión no supere las 10URP*. Recuperado el mayo de 2021, de Universidad Cesar Vallejo: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ds-bHAmRLEEJ:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28040/cruz_vw.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b-d

- Dávila Quiróz, E. R. (2013). *La carga de la prueba en el procesodimiento laboral ecuatoriano*. Recuperado el 2021, de Universida Internacional de SEK.
- Flores, P. (2002). *Diccionario Jurídico Fundamental*. Lima: Grijley.
- Gómez, F. (2016). *Contrato de Trabajo* (Vol. Tomo I). Lima: adrus.
- Herández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mac Graw Hill.
- Huanayque, J. (2017). *Análisis de los Criterios Interpretativos del Despido Fraudulento en la Jurisprudencia Peruana y su Aplicación en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, Tesis pre grado.*, Tesis pre grado, Universidad de San Agustín de Arequipa.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (marzo de 2021). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana*. Inffomre trimestral enero, febrero y marzo del 2021, INEI, Lima. Recuperado el 26 de 04 de 2021, de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-mercado-laboral-ene-feb-mar2021.pdf>
- Izaga, C. (2018). *Las Conductas Fraudulentas del Empleador y el efecto expansivo del Principio de Primacía de la realidad*. Lambayeque - Chiclayo-Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Jurídica, E. (s.f.). Recuperado el 27 de 04 de 2021, de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/audiencia/audiencia.htm>
- Jurídicos, A. (27 de 04 de 27). Obtenido de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/12/dpc27.html>
- Lenise Do Parado, M. Q. (2008). El Diseño de la investigación cualitativa. *Seri PLATEX Salud y Sociedad 2000*(N° 09), 87-100.
- Mejía, J. (2004). *Sobre la investigación cualitativa, Nuevo concepto y campos de desarrollo*. http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf.
- Ministerio de Trabajo y Procmoción del Empleo. (2020). Ministerio de Trabajo. Recuperado el 26 de 04 de 2021, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1505110/Panorama%20Laboral%20N%C2%B0%2001-2020.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo. (2019). *Región Ucayali: panorama laboral*. Informe Anual sobre ocupación. Recuperado el 26 de 04 de 2021, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/341068/PPT_-_Panorama_Laboral_-_Ucayali_NV.pdf

- Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo. (2019). *Region Ucayali: Panorama Laboral*. Laboral, Lima. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/341068/PPT_-_Panorama_Laboral_-_Ucayali_NV.pdf
- Morales, Y. (s.f). *Cuántos tipos de contrato hay en el Perú*. Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/conoce-cuantos-tipos-de-contrato-laboral-hay-en-el-peru/>
- Ñaupas, H., Mejía, E., & Novoa, E. y. (2013). *Metodología de la investigación científica y Elaboración de Tesis*. (3ra. ed.). Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Organización Mundial de Trabajo [OIT]. (20 de 01 de 2020). *Portafolio*. Obtenido de Economía: <https://www.portafolio.co/economia/la-oit-alerta-sobre-aumento-del-desempleo-mundial-en-2020-537263>
- Organizacion Mundial de TRabajo -OIT. (02 de 07 de 2020). Recuperado el 26 de 04 de 2021, de <https://www.france24.com/es/20200701-oit-latinoamerica-desempleo-economia-pandemia-covid19>
- Ortiz, J. (2010). Sujetos procesales. *Ratio Juris*, 5(10), 49-63.
- Palacios, C. (22 de 08 de 2017). *Enfoque Jurídico*. Recuperado el 26 de 04 de 2021, de <https://enfoquejuridico.org/2017/08/22/la-contestacion-de-la-demanda/>
- Paredes Infazón, J. (2019). *legis.pe Pasion por el derecho* . Recuperado el 2021, de <https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/>
- Paucar, E. (2020). *Metodología y tesis*. Lima: Gamarra.
- Pla Rodriguez, A. (1978). *Los principios del Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Rivera, A. (2017). *La Vulneración De Los Derechos Laborales Por Parte Tribunal Constitucional En Aplicación Del Precedente Vinculante Del Expediente N° 5057-2013-Aa/Tc-Caso Huatuco*. Tesis pre grado, Universidad Ricardo Palma, Lima.
- Rodríguez, E. (2005). *Elementos fundamentales de la actividad probatoria*. Lima: Grijley.
- Ruffino, M. E. (2020). *Conceptos.de*. Obtenido de <https://concepto.de/derecho-procesal/>
- Ruiz Pacheco, L. F. (2016). *Universidad Católica San Pablo* . Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:mH5SVw3LwbcJ:h>

https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUI_DES.pdf+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b-d

- Ruíz, L. (2016). *La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios Sujeto a Plazo en un Contrato de Trabajo sujeto a Modalidad en la Legislación Peruana*. Tesis pregrado, . Universidad católica San Pablo de Arequipa, Perú.
- Sagátegui, P. (1993). *Instituciones y Normas del Derecho Procesal Civil*. Lima: San Marcos.
- Shereiber Barba, F. A., Ortíz Sánchez, I., & Peña Jumpa, A. (2017). *El lenguaje de los jueces en el Distrito Judicial de Lima Sur*. Obtenido de Revista de Estudios de la Justicia .
- Suárez, E. (2021). *Definición de Característica*. Recuperado el 27 de 04 de 2021, de <https://conceptodefinicion.de/caracteristica/>.
- Supo, J. (2012). Recuperado el 2013 de 11 de 23, de <http://seminariosdeinvestigación.com/tipo-de-investigación/>.
- Tasano, H., Cueva, A., & Díaz, K. (2017). *Implicancias de la Capacitación Antes de la Prestación Efectiva de Labores Sobre el Período de Prueba*. Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Valderrama, L., Gracia, A., Hilario, A., Barzola, M., & Sánchez, R. (2015). *Régimen Laboral Explicado 2016*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Vilchez, L. (sf). Desnaturalización del contrato de trabajo. *Ius la revista*(36).
- Vinatea, L. (s.f). *Alegato en el Nuevo Código Procesal Laboral*.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recojo de datos: Guía de observación


OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Pertinencia entre los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.
<p>Caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 00810-2018-0-2402-JR-LA-02, Distrito Judicial de Ucayali, 2021</p>	<p>Mediante Resolución N° 04 del 20 de Setiembre del 2016 Sentencia de primera Instancia y Resolución N°09 del 02 de marzo del 2017</p> <p>Respecto a la sentencia de primera y segunda instancia se advierte claridad Todas son claras.</p> <p><u>Procesal</u>. Según Machicado (2009), es el lapso de tiempo en que debe realizarse un acto procesal (CPC, 89, 140, 257, 298, 309, 310, 688, 780). Por ejemplo el lapso de prueba en un proceso ordinario de hecho (POH) es de 10 a 50 días (CPC, 370).</p> <p>De acuerdo al tipo de proceso.</p> <p>Vía procesal.</p>	<p>León (2008), menciona que la claridad es otro de los criterios normalmente ausentes en el razonamiento jurídico local. Consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal.</p>	<p>Pertinencia entre los medios probatorios</p> <p>Se observa la pertenencia de los medios de prueba admitidos a trámite:</p> <p>Por parte del Demandante Documentales</p> <p>Por la parte de la demandada ninguno</p>	<p>En general, se trata de la ubicación de una situación de hecho en una norma o concepto jurídico. En derecho Laboral, es la identificación del hecho delictivo cometido por el imputado en el marco del derecho Laboral aplicable. Es el acto por el cual se verifica la concordancia de los hechos materiales perpetrados por la demandada con el texto legal, a fin de determinar las consecuencias legales a aplicar. concluyó que la calificación jurídica aplicable era de PROCESO DE REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, en virtud de las pruebas promovidas en el juicio”</p>

Anexo 2: Declaración de compromiso ético y no plagio

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio en mi condición de autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: Caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato laboral en el expediente N°00810-2018-0-2402-JR-LA-02, distrito judicial de Ucayali, 2021. Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional 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, cumulo con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc., que permiten individualizar 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 que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento.

Pucallpa 07 de junio del 2021



Grandez Arévalo, Rosa Alicia
ORCID: 0000-0002-4752-5469
DNI:43900174

Anexo 3. 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	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X														
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación		X	X	X	X											
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X											
5	Mejora del marco teórico y Metodológico					X	X										
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de Datos					X	X										
7	Recolección de datos					X	X										
8	Presentación de Resultados					X	X	X	X								
9	Análisis e Interpretación de los Resultados							X	X								
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X				
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X	X		
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X	X	X	
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X	X	X
14	Redacción de artículo científico															X	X

Anexo 4. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	80.00	1	80.00
• Fotocopias	30.00	2	60.00
• Empastado	25.00	1	25.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	15.00	1	15.00
• Lapiceros	1.00	3	3.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			283.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			935.00

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

INVESTIGACION

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositorio.uladech.edu.pe

Internet Source

12%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 4%

Exclude bibliography Off