



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EN EL
EXPEDIENTE N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO
JUDICIAL DE ANCASH, 2020**

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

AUTOR

**SANTA CRUZ CHUJANDAMA, LUIS ÁNGEL
ORCID: 0000-0002-7592-1272**

ASESOR

**VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESÚS
ORCID: 0000-0002-5592-488X**

HUARAZ – PERÚ

2020

TITULO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EN EL EXPEDIENTE N°
00536-2017-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH,
2020**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

SANTA CRUZ CHUJANDAMA, LUIS ÁNGEL

ORCID: 0000-0002-7592-1272

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Huaraz, Perú

ASESOR

VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESÚS

ORCID: 0000-0002-5592-488X

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Huaraz, Perú

JURADO

TREJO ZULOAGA, CIRO RODOLFO

ORCID: 0000-0001-9824-4131

GONZÁLES PISFIL, MANUEL BENJAMÍN

ORCID: 0000-0002-1816-9539

GIRALDO NORABUENA, FRANKLIN GREGORIO

ORCID: 0000-0003-0201-2657

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

CIRO RODOLFO TREJO ZULOAGA
PRESIDENTE

MANUEL BENJAMÍN GONZÁLES PISFIL
MIEMBRO

FRANKLIN GREGORIO GIRALDO NORABUENA
MIEMBRO

JESÚS DOMINGO VILLANUEVA CAVERO
ASESOR

DEDICATORIA

A mi madre por ser mi apoyo, fortaleza incondicional en mi vida, por permitir cumplir mi formación profesional durante este duro trayecto, a mis hermanas y pareja por estar conmigo en los buenos y malos momentos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por estar siempre presente conmigo, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad, por guiarme por el camino del bien y permitir que todos mis objetivos se cumplan.

A mi asesor quien con esfuerzo y mucha dedicación hizo lo posible para estar presente cuando necesitábamos de su ayuda, de sus enseñanzas, para así culminar y así hacer realidad la obtención del grado de bachiller. También a los docentes de la Uladech Católica por promover e impartir sus conocimientos.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, 2020? el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. Los resultados revelaron que: no se cumplieron los plazos para la audiencia de juzgamiento; se aprecia la claridad de la resolución de sentencia; no cumple con la aplicación del derecho de debido proceso; los medios probatorios fueron valorados de manera íntegra y conjunta; el magistrado calificó jurídicamente los hechos.

Palabras clave: características, desnaturalización de contrato y proceso

ABSTRACT

The research had the problem: what are the characteristics of the labor process of denaturation of contract, record No. 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; Ancash Judicial District 2020? the aim was to determine the characteristics of the study process. It is of type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and not experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial record, selected by sampling by convenience; observation and content analysis techniques were used to collect the data and as an instrument of observation guide. The results revealed that: unmet deadlines for the audience of trial; appreciated the clarity of the resolution of judgment; failure to comply with the implementation of the right to due process; the evidence were valued way integrates and joint; the judge legally qualified facts.

Key words: properties, denaturation of contract and process

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Titulo	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador de tesis y asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Contenido	viii
Índice de resultados	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	4
2.1. Antecedentes	4
2.2. Bases teóricas	6
2.2.1. La pretensión	6
2.2.1.1. Concepto	6
2.2.1.2. Elementos	6
2.2.1.3. Clases	6
2.2.1.4. Pretensiones planteadas en el proceso en estudio	7
2.2.2. El derecho de trabajo	7
2.2.2.1. Concepto	7
2.2.2.2. Características del derecho de trabajo	7
2.2.3. El contrato de trabajo	8
2.2.3.1. Concepto	8
2.2.3.2. Elementos del contrato de trabajo	9
2.2.3.2.1. La prestación personal del servicio	9
2.2.3.2.2. El pago de una remuneración	9
2.2.3.2.3. La dependencia o subordinación	9
2.2.3.3. Características	9

2.2.4. El proceso laboral	10
2.2.4.1. Concepto	10
2.2.4.2. Principios procesales aplicables	10
2.2.5. El proceso ordinario laboral	12
2.2.5.1. Concepto	12
2.2.5.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral	13
2.2.5.3. Los puntos controvertidos	13
2.2.5.3.1. Concepto	13
2.2.5.3.2. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso en estudio	13
2.2.6. La prueba	13
2.2.6.1. Concepto	13
2.2.6.2. Sistema de valoración	14
2.2.6.3. Principios aplicables	14
2.2.6.4. Medios probatorios actuados en el proceso	15
2.2.7. El debido proceso	15
2.2.7.1. Concepto	15
2.2.7.2. Elementos	15
2.2.7.3. El debido proceso en el marco constitucional	15
2.2.7.4. El debido proceso en el marco legal	16
2.2.8. Resoluciones	16
2.2.8.1. Concepto	16
2.2.8.2. Clases	16
2.2.8.3. Estructuras de las resoluciones	17
2.2.8.4. La claridad en las resoluciones judiciales	17
2.2.8.4.1. Concepto de claridad	17
2.2.8.4.2. El derecho a comprender	18
2.3. Marco conceptual	19
III. HIPOTESIS	21
IV. METODOLOGÍA	22
4.1. Tipo y nivel de la investigación	22
4.2. Diseño de la investigación	24
4.3. Unidad de análisis	25

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	25
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	27
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	28
4.7. Matriz de consistencia lógica	29
4.8. Principios éticos	30
V. RESULTADOS	31
5.1. Resultados	31
5.2. Análisis de resultados	35
VI. CONCLUSIONES	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
ANEXOS	40
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01	41
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos: Guía de observación	79
Anexo 3. Declaración de compromiso ético	80

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Tabla 01 N° 01. Respecto al plazo	31
Tabla 02. Respecto a la claridad de las resoluciones	32
Tabla N° 03. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios	33
Tabla N° 04. Respecto a la calificación jurídica de los hechos	34

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación estará referida a la caracterización del proceso laboral sobre *desnaturalización de contrato*, en el *expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01*, tramitado en el *Primer Juzgado de Trabajo de la ciudad de Huaraz, perteneciente al Distrito Judicial de Huaraz, Ancash*

Caracterización Del Proceso Laboral Sobre Desnaturalización De Contrato, En El Expediente N° 00536-2017-0-0201-Jr-La-01; Distrito Judicial De Ancash, 2020

En cuanto a la realidad internacional

La justicia colombiana, que pasa por uno de sus momentos más críticos, no solo porque carece de credibilidad ante la sociedad; sino, porque se encuentra politizado, burocratizado, presenta congestión procesal que produce demoras en los procesos, y distintas irregularidades que se investigan; mientras que la sociedad espera verdaderas reformas ante el fracaso de las reformas propuestas por el gobierno. (Charry, 2017)

En cuanto al Perú, para que el Poder Judicial evidencie autonomía; en opinión de Ticona (2016) requiere de una asignación porcentual fija en su presupuesto anual para garantizar la autonomía de la administración de la justicia; porque, el actual presupuesto no le permite tener la independencia funcional y, por el contrario, los obliga a postergar indefinidamente la ejecución de importantes proyectos en beneficio de los peruanos.

De otro lado, es innegable que la corrupción, en el Perú, es una de las principales causas de crisis de la administración de justicia; problema vigente en la actualidad, generando un estado de desconfianza hacia los juristas por parte de la población. (Siles, 2015)

Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó Administración de Justicia en el Perú (ULADECH, 2019).

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado de Trabajo, del Distrito Judicial de Ancash, que comprende un proceso sobre desnaturalización de contrato; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda de desnaturalización de contrato, sin embargo al no estando conforme con la resolución expedida, interpone recurso de apelación, como dispone la ley en estos casos, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, de la Sala Laboral Permanente, donde se resolvió confirmar la sentencia de primera instancia en todos sus extremos.

Presentación del problema de investigación:

¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial De Ancash, 2020?

Presentación del objetivo general

Determinar las características del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, 2020

Presentación de los objetivos específicos

1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio
2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad
3. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio
3. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensiones planteadas en el proceso en estudio

El presente trabajo de investigación se justifica porque partió de una línea de investigación diseñada por la ULADECH Católica, donde la investigación cuenta con la valoración teórica, evidenciada en el desarrollo de las instituciones jurídicas sustantivas como procesales relacionadas a la caracterización del proceso sobre la Desnaturalización de Contrato, la cual servirán como medio de guía para los estudiantes de derecho y la sociedad entera, para que puedan tomar conocimientos de la realidad de los procesos judiciales del ámbito laboral, alcanzando una correcta justicia y el respeto al debido proceso como valor fundamental y principal de la investigación encontrando en ello el control de los plazos y otros elementos que se dan durante el proceso.

Encontrando en ello también la caracterización del proceso judicial la cual incluye en todo su esplendor a los magistrados quienes coadyuvaron a una justicia equitativa basándose a los principios de oralidad, inmediación, concentración, economía procesal, celeridad y veracidad, la cual sirvió para hacer respetar los derechos fundamentales del trabajador en el proceso laboral sobre Desnaturalización De Contrato.

Para terminar, es importante remarcar, que el objetivo de la investigación es acondicionar un ámbito especial y así poder ejercer una crítica y análisis al debido proceso y la tutela jurisdiccional la cual esta manifestada en el inciso 03 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Ruiz (2016) en Perú investigó “La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad”, teniendo las siguientes conclusiones: a) Tomando en cuenta 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. b) Respecto del cumplimiento de la finalidad inmediata de la primacía de la realidad, luego del estudio de las semejanzas y diferencias entre los elementos esenciales, naturales y accidentales del contrato de locación de servicios y del contrato de trabajo modal, surgen las objeciones que versan sobre el requisito de la formalidad de los contratos modales y la causa objetiva de contratación. c) Por otro lado, respecto de la finalidad mediata, recordando que el principal fundamento de la primacía de la realidad es la dignidad humana, concluimos que éste principio no hace sino tutelar la dignidad del trabajador a través de los rasgos ontológicos de la racionalidad, incomunicabilidad, socialidad y juridicidad, de lo cual resultan las relaciones de género-especie, causa-efecto, instrumental y de necesidad entre el principio protector y el de primacía de la realidad, sin dejar de lado la observancia del principio de buena fe. Por ese motivo, una adecuada aplicación del principio de primacía de la realidad no puede permitir la simulación relativa o el fraude a la ley.

Cárdenas (2017) en Perú investigó “Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del gobierno regional de Huancavelica. 2016”, teniendo las siguientes conclusiones: a) Se identificó cada uno de los elementos de un contrato de trabajo, siendo los siguientes: 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 (Art. 5° de la LPCL). 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. b) De otro lado, los efectos de prestar labores después de vencido el plazo y/o concluido la obra o el servicio, implica que los contratos-ordenes de servicio- se desnaturalicen conforme al principio de primacía de la realidad, hecho que se desprende de la parte estadística en la cual se evidencia que de los 175 trabajadores encuestados el 76,7% indican que prestaron sus servicios sin que previamente hayan suscrito algún tipo de contrato, y otros que han laborado más del plazo establecido o pactado en la orden de servicio d) En la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016, se ha demostrado que existe la simulación o fraude en la contratación de personal por la modalidad de terceros, con la única finalidad de desconocer los derechos laborales del trabajador que normalmente le correspondería.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La pretensión

2.2.1.1. Concepto

Según Pérez y Merino (2013) conceptualiza a la pretensión como un término latino que llegó a nuestro idioma como pretensión. La noción tiene diversos usos y puede emplearse para nombrar al pedido o la solicitud que una persona realiza con la intención de acceder a algo.

2.2.1.2. Elementos

Para Alvarado (s.f), existen las siguientes:

a) Sujetos: Representados por las partes del proceso, quien afirme ser titular de una acreencia o interés jurídico frente al demandado, de la relación procesal; siendo el Estado un tercero imparcial, a quien corresponde el pronunciamiento de acoger o no la pretensión.

b) El objeto: Está constituido por el determinado efecto juridico perseguido, y por consiguiente la tutela jurídica que se reclama; lo cal es lo perseguido por el ejercicio de la acción. El objeto de la pretensión, se encuentra conformado por dos elementos básicos, uno inmediato, el cual es representado por la relación material o sustancial invocada, y el otro mediato, constituido por el bien o derecho sobre el cual se reclama la tutela jurídica.

c) La causa: Es el fundamento otorgado a la pretensión, es decir, lo reclamado se deduce de ciertos hechos coincidentes, con los presupuestos facticos de la norma jurídica, cuya actuación es solicitada para obtener los efectos jurídicos.

2.2.1.3. Clases

2.2.1.3.1. Pretensión procesal

Acto de declaración de voluntad exigiendo que un interés ajeno se subordine al propio, deducida ante juez, plasmada en la petición y dirigida a obtener una declaración de autoridad susceptible de ser coza juzgada que se caracteriza por la solicitud presentada (Guasp, 1968)

2.2.1.3.2. Pretensión material

Es la que tiene el titular de un derecho para exigir la satisfacción o cumplimiento de este, los sujetos de ella coinciden con los titulares de la relación jurídica material. Así, en el mutuo, el activo será el acreedor, mientras que el pasivo será el deudor (Carnelutti, 1944)

2.2.1.4. Pretensiones planteadas en el proceso en estudio

En el expediente concreto de estudio la pretensión es la siguiente: Que se declare la existencia de una relación laboral directa de A (demandante) con B (demandada) para que esta cumpla con pagarle beneficios sociales: CTS, gratificaciones, vacaciones e indemnización por vacaciones no gozadas (Expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01)

2.2.2. El derecho de trabajo

2.2.2.1. Concepto

Según Cuba (2017), semánticamente el derecho es la posibilidad de hacer o exigir lo que la ley establece, también puede decirse que es aquello que se pretende por ser legítimo o razonable. Por otro lado, se define al trabajo como toda actividad humana que tiene dos finalidades, la primera procurar una retribución económica que permita cubrir su necesidades materiales de la persona, y la segunda finalidad, permitir el desarrollo personal de los individuos.

Asimismo, para Mazziotti (1957), quien señala que el derecho al trabajo, es un sentido liberal, es la facultad de disponer libremente de la propia capacidad de trabajo.

2.2.2.2. Características del derecho de trabajo

Para Lemus (2009) presenta cinco características las cuales presenta en el siguiente orden:

- 1. Es un derecho protector de la clase trabajadora.** Consiste en la legislación laboral que busca apoyar y resguardar a los trabajadores, siendo éstos los más débiles en una relación de trabajo. Así pues, los trabajadores débiles en su Capacidad económica, social y cultural, se unen para ser fuertes por el número.

El autor Mario de la Cueva objeta que el derecho del trabajo, sea el que proteja a la clase trabajadora, ya que ésta no lo requiere, porque posee la fuerza necesaria para algún enfrentamiento, de igual a igual, y aun con el Estado, el cual protege a la burguesía. El mismo autor considera a este Derecho como proteccionista, al tratarse de una concesión otorgada por el Estado.

2. **Es un derecho en constante expansión.** En lo que se refiere al ámbito de Aplicación, este derecho va creciendo de manera ininterrumpida.
3. **Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.** El derecho Laboral existe sobre la base de que los derechos que protegen a los trabajadores, se encuentran contemplados en el ordenamiento laboral, constituyendo el mínimo que debe reconocérseles, y que pudieran ser mejorados, pero no disminuidos. Se les conoce como “sociales”, en virtud de que están destinados a proteger a los Trabajadores.
4. **Es un derecho irrenunciable.** Puesto que, en nuestro ámbito laboral, los derechos laborales son irrenunciables.
5. **Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora.** En virtud de que pretende restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, ya que ha sido explotada en el capitalismo.

2.2.3. El contrato de trabajo

2.2.3.1. Concepto

Es el acuerdo de voluntades por el cual se regula la prestación personal de servicios que efectúa una persona natural denominada trabajador, bajo subordinación o dependencia, en beneficio de otra persona, natural o jurídica, denominada empleador, a cambio de una remuneración. La referencia legal la encontramos en el art. 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), que señala: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (Vilela, s.f).

2.2.3.2. Elementos del contrato de trabajo

2.2.3.2.1. 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 (art. 5° de la LPCL). No puede, pues, delegarse, en principio, su realización a terceros. Sin embargo, la norma contempla la posibilidad que el trabajador sea ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores (Vilela, s.f).

2.2.3.2.2. El pago de una remuneración

La prestación de servicios debe ser remunerada. En este sentido constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto (Vilela, s.f).

2.2.3.2.3. La dependencia o subordinación

Independientemente de la discusión doctrinaria que ha existido sobre la naturaleza jurídica o económica de la subordinación, podemos decir que existe consenso en señalar que éste es el elemento distintivo por excelencia, que nos permite distinguir entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios. Como señala De Ferrari (1976), la idea de la subordinación que crea el contrato de trabajo pasó a ser para todos los autores el elemento esencial e irreductible de la relación contractual.

2.2.3.3. Características

El contrato de trabajo presenta las siguientes características: Es bilateral, típico o nominado (está contemplado expresamente con ese nombre por la ley) no formal (puede celebrarse con libertad de formas, y probarse por cualquier medio de prueba) sinalagmático (pues ambas partes tienen que cumplir obligaciones hacia la otra), personal, ya que el trabajador debe cumplir por sí mismo sus tareas, en relación de dependencia, sin delegarlas en

terceros, oneroso (el contrato de trabajo se presume oneroso: el trabajador recibe contraprestaciones en dinero y/o especie por su trabajo y es de ejecución continuada, pues se continúa a través de cierto tiempo (a plazo fijo) o por tiempo indeterminado (Nieto, 2013)

2.2.4. El proceso laboral

2.2.4.1. Concepto

García (1983), señala que el Proceso Laboral no es en sí mismo un derecho, es un instrumento de aplicación del Derecho del Trabajo para hacer posible que los derechos materiales laborales puedan ejercitarse real y efectivamente, resultando así ser el soporte del derecho a la tutela judicial efectiva.

2.2.4.2. Principios procesales aplicables

2.2.4.2.1. Principio de oralidad

Según Tello (2009), un innovador proceso laboral donde si bien la oralidad y la escritura sean las herramientas de su desenvolvimiento, pero con predominio de la primera sobre la segunda, significará correlativamente un deber real, moral y jurídico, de todos los intervinientes en el proceso, modificando automáticamente el rol del juez que entra en contacto directo con las partes, lo que significa ciertamente la ansiada humanización de la justicia del trabajo, donde la ágil y efectiva solución a los planteamientos, ocupa un medio importante en el desarrollo del proceso.

2.2.4.2.2. Principio de inmediación

Para Arévalo (2008), a través de este principio se pretende la vinculación de las partes, el juez y las pruebas durante el proceso, a efecto de averiguar la verdad de los hechos. En la inmediación tenemos la participación directa del juez ya que puede tener en cuenta las reacciones de las partes y declarante para darse cuenta de la veracidad de sus declaraciones. Tiene por finalidad que el juez que reciba las pruebas, haga su apreciación en definitiva a través de un fallo (pues se dicta en la misma audiencia de juzgamiento o única según el tipo de proceso ordinario o abreviado).

2.2.4.2.3. Principio de concentración

Mediante este principio también recogido en el Título Preliminar del Código Procesal Civil, se persigue que los procesos laborales se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efecto que el juez adquiriera una visión en conjunto del conflicto de las partes. Se pretende agrupar todos los actos procesales en una única audiencia o, al menos, en el menor número de audiencias necesarias y próximas en el tiempo (Gaceta Jurídica, 2017)

2.2.4.2.4. Principio de celeridad procesal

Persigue la rapidez del proceso laboral, por lo que éste debe estructurarse sobre plazos breves, pero también sobre la eliminación de trabas a la tutela jurisdiccional efectiva; asimismo se halla representado por la improrrogabilidad de los plazos, garantizándose así una justicia expeditiva, sin dilaciones indebidas

2.2.4.2.5. Principio de economía procesal

Este principio no está deslindado del todo con el de concentración. Busca que los actos procesales sean simplificados y de trámites sencillos, a efecto que se dé inicio, se tramite y decida el proceso en los plazos establecidos. El juez debe velar por la pronta solución del conflicto y que las actuaciones se realicen en el menor número posible de actos áreas distintas: tiempo, gasto y esfuerzo

2.2.4.2.6. Principio de veracidad

Las partes y sus abogados deben actuar en el proceso con verdad. Dado que el juez dirige la audiencia debe procurar que ésta se conduzca con veracidad, impide y sanciona la conducta contraria a los deberes de veracidad y probidad, por lo que su afectación puede sancionarse con la imposición de multa según lo permite el artículo 15 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo

2.2.4.2.7. Principio de igualdad real de las partes

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, en el artículo III de su Título Preliminar, señala que en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procura alcanzar la igualdad real de las partes (Gaceta Jurídica, 2017)

2.2.4.2.8. Principio de realidad de los hechos

Según Plá (1978), es la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias.”; ello implica según señala el citado doctrinario, que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o de lo que aparece de los documentos.

2.2.4.2.9. Principio de buena fe procesal

Este principio exige a las partes actuar en el proceso con probidad y lealtad, con el fin de impedir cualquier conducta que tipifique fraude procesal, en cualquiera de sus formas como el dolo, la colusión, la simulación o el abuso de derecho

2.2.4.2.10. Principio de razonabilidad

Rubio (2005) señala que el principio de razonabilidad exige que las conductas –o en términos jurídicos, los actos-, para dar el significado de contenido voluntario que los sujetos realizan frente a los hechos y circunstancias, deben cumplir el requisito de ser generalmente aceptados por la colectividad como adecuada respuesta a los retos que presenta la realidad frente al actuar humano jurídicamente relevante.

2.2.4.3. Finalidad del proceso laboral

Durante el desarrollo del proceso laboral se integran la parte demandante quien viene a ser el trabajador y la demandada quien viene a ser la entidad, persona jurídica u otra persona natural, donde el principal objetivo y finalidad que se busca durante el proceso laboral es hacer valer tus derechos fundamentales que nuestra carta Magna nos faculta como trabajador, y con ello buscamos hacer respetar los derechos vulnerados basándonos a la nueva ley procesal laboral N° 29497, manifestando nuestras inquietudes, lo cual se manifiesta en una demanda ante el juzgado laboral correspondiente, buscando únicamente la impartición de justicia (Gaceta Jurídica, 2017)

2.2.5. El proceso ordinario laboral

2.2.5.1. Concepto

Ugarte (2010) refiere que en este tipo de proceso es la reducción de emisión de resoluciones para llevar a cabo los actos procesales, es por ello que se establece que en la misma resolución en el que el juez admite la demanda se cite a las partes para que se asistan

a la Audiencia de Conciliación, en un plazo no mayor de 20 a 30 días hábiles. Asimismo, se ordenará al demandado para que se presente a la Audiencia con su escrito de contestación de la demanda. Con lo cual se modifica el esquema anterior en el cual el demandado tenía que contestar la demanda por escrito en el plazo de 10 días, luego de ser notificado. Este cambio significa la observación del Principio de Celeridad. Este proceso tiene dos audiencias: La de conciliación y la de juzgamiento.

2.2.5.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral

Según Gaceta Jurídica (2017), los plazos establecidos en el artículo 17, es de 5 días hábiles para verificar los requisitos de la demanda, así si hubiera que subsanar se le otorgan 5 días hábiles, y como corresponde el juez en 5 días tiene que declarar improcedente o dar trámite a la demanda; para la audiencia de conciliación se fija entre 20 a 30 días; si es que no existiera conciliación el magistrado fija fecha y hora para la audiencia de juzgamiento dentro de los 30 días hábiles.

2.2.5.3. Los puntos controvertidos

2.2.5.3.1. Concepto

Son hechos alegados los que fueron introducidos en los escritos constitutivos de demanda, reconvencción y contestaciones y que son objeto de prueba cuando son afirmados por una parte y negados o desconocidos por la otra. (Gozaíni, 1997)

2.2.5.3.2. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso en estudio

En el proceso en estudio se fijaron los siguientes puntos controvertidos: a) Determinar la pre existencia del vínculo laboral; b) determinar el despido nulo; c) determinar la inclusión a planilla de remuneraciones; d) determinar el pago de beneficios sociales (Expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01)

2.2.6. La prueba

2.2.6.1. Concepto

Prueba es toda actuación realizada por las partes en un proceso, que busca lograr el convencimiento del juez acerca de los hechos afirmados; y a la vez, es el conjunto de normas que regulan la admisión, producción y valoración de los medios probatorios (Averza, 2015).

2.2.6.2. Sistemas de valoración

Según Beltrán (2007), los principales sistemas de valoración son:

- Sistema de prueba legal o tasada, es la ley la que establece o prefija, de modo general, la eficacia conviccional de cada prueba. Esto es, explicita la regla de experiencia conforme a la cual se establecerá la credibilidad de una prueba. En este sistema la ley señala las condiciones conforme a las cuales el juez debe darse por convencido de la existencia de un hecho o circunstancia, y en qué casos no puede hacerlo

- Sistema de libre convicción o sana crítica, no es un criterio positivo de valoración alternativo al de las pruebas legales, sino un principio metodológico (negativo), que consiste simplemente en el rechazo de las pruebas legales como suficientes para determinar la decisión. En tanto principio negativo, no nos dice cómo valorar ni cómo determinar la aceptabilidad de una hipótesis. Por ello la necesidad de construir criterios racionales para la valoración de la prueba, que puedan ser justificados y controlados.

2.2.6.3. Principios aplicables

2.2.6.3.1. Principio de la valoración conjunta

Según Gascón (2004), la valoración de las pruebas es el juicio de aceptabilidad de las informaciones aportadas al proceso mediante los medios de prueba. Más exactamente, valorar consiste en evaluar si esas afirmaciones (en rigor, hipótesis) pueden aceptarse como verdaderas.

2.2.6.3.2. Principio de la adquisición de la prueba

Según Valmaña (2012), lo define como el principio en virtud del cual la prueba preconstituida aportada inicialmente al proceso, la que se está practicando sin haber concluido su realización y la simplemente admitida sin haber empezado su práctica, puede tener relevancia procesal (esto es, practicarse y/o valorarse) al margen de la renuncia que de la misma efectúe la parte que la propuso.

2.2.6.3.3. Principio de la carga de la prueba

Campos citando a Rosenberg (2013) señala que la carga de la prueba (o el *onus probandi*) es una especie del genero carga procesal y puede ser entendida como una noción procesal compleja que consiste en una regla de juicio que contiene dos aspectos fundamentales, de

un lado le indica al juez como debe sentenciar cuando no aparezcan en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben sustentar su decisión y, de otro lado, a las partes la responsabilidad que tienen para que los hechos que sirven de sustento de sus posiciones aparezcan demostrados.

2.2.6.4. Medios probatorios actuados en el proceso

En el proceso examinado se presentaron los siguientes medios probatorios: a) contratos de locación de servicios; b) recibos por honorarios; c) memorándum; d) correos electrónicos; e) notificaciones del PAS; f) fotografías (Expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01)

2.2.7. El debido proceso

2.2.7.1. Concepto

El debido proceso es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales, que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. Se considera un derecho “continente” pues comprende una serie de garantías formales y materiales. Como tal, carece de un ámbito constitucionalmente protegido de manera autónoma, de modo que su lesión se produce cuando se afecta cualquiera de los derechos que consagra, y no uno de manera específica (Landa, 2012)

2.2.7.2. Elementos

De esta forma, el debido proceso integra los siguientes aspectos: (a) El derecho fundamental al juez director, exclusivo, natural o competente, independiente e imparcial; (b) El derecho fundamental a la audiencia o a ser oído en un término razonable y en igualdad de condiciones con los demás participantes; (c) El derecho fundamental a la forma previamente establecida en la ley procesal; (d) El derecho fundamental a que el proceso procese exclusivamente pretensión procesal ajustada al derecho sustancial preexistente (Agudelo, 2004)

2.2.7.3. El debido proceso en el marco constitucional

El Tribunal Constitucional del Perú ha señalado que el debido proceso "está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos" (subrayado nuestro).

Desde esta perspectiva el Tribunal ha precisado que "el Debido Proceso Administrativo, supone en toda circunstancia el respeto por parte de la administración pública de todos aquellos principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada y a los que se refiere el Artículo 139° de la Constitución del Estado (vervigracia; jurisdicción predeterminada por la ley, derecho de defensa, pluralidad de instancia, cosa juzgada, etc.) (Saenz, 1999)

2.2.7.4. El debido proceso en el marco legal

El debido proceso constituye un principio-derecho que garantiza que todas las personas puedan pretender la defensa de sus derechos, la solución de sus controversias y la aclaración de alguna incertidumbre jurídica a través de un proceso dotado de garantías mínimas (formales y sustantivas). En tal sentido, el debido proceso se define como la regulación jurídica que, de manera previa, limita los poderes del Estado y establece las garantías de protección a los derechos de las personas, de modo que ninguna actuación de la autoridad jurisdiccional dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentre sujeta al procedimiento señalado en la ley (Torres, s.f)

2.2.8. Resoluciones

2.2.8.1. Concepto

Un acto personal del juez (o del magistrado ponente), pero no es un acto personalista. No es un acto libérrimo, sino condicionado por la función que se desempeña, y por la finalidad del propio acto, que, en esencia, es decidir definitivamente a las cuestiones del pleito. En este sentido, la sentencia es una respuesta y un mandato. Pero su formulación ha de ir precedida de una compleja operación mental, en la que intervienen la sensibilidad, la inteligencia y la cultura del juez. Ciertamente también interviene la voluntad, pero esta voluntad no es la pura y libre del juez, sino que aparece subordinada al proceso que resuelve y al Derecho objetivo. (Rodríguez-Aguilera, 1974)

2.2.8.2. Clases

Para Rodríguez-Aguilera (1974) son las siguientes: a) un auto, es una resolución judicial que implica un pronunciamiento de los jueces sobre una petición de las partes vinculada al proceso jurisdiccional; b) las providencias, que son aquellas resoluciones que realiza el juez y que se refieren a cuestiones procesales que necesitan una decisión judicial según lo que se

encuentra establecido por ley; c) las sentencias, que podemos decir que es el tipo de resolución judicial más frecuente y que, ya sea en primera o en segunda instancia, se realiza para poder poner fin a un proceso y una vez que ha concluido el proceso ordinario, la tramitación establecida por ley.

2.2.8.3. Estructura de las resoluciones

2.2.8.3.1. La parte expositiva

La doctrina procesal civil establece como una narración descriptiva, lineal, resumida y objetiva de las cuestiones que integran el objeto de la Litis, las partes, los argumentos en que se fundan y las circunstancias del proceso. (Centro de capacitación y gestión judicial). (Gaceta Jurídica, 2013)

2.2.8.3.2. La parte considerativa

Es una labor esencialmente valorativa, analiza, los merita, reflexiona, su vinculación con la prueba producida y calificación jurídica. Asimismo el juez debe seguir un orden lógico, si es que existen varias pretensiones debe iniciar con la pretensión principal y entonces los alternativos y los accesorios. (Gaceta Jurídica, 2013)

2.2.8.3.3. La parte resolutive

Debe ser expresa, positiva y precisa; además debe ser congruente con el pedido y la contestación, en caso contrario puede producirse incongruencia por exceso de extrapetita, cuando excede a lo pedido se denomina ultra petita, cuando la sentencia no contempla pretensiones o defensas que integran la Litis, el vicio es defecto por cifra o infra petita. La coherencia significa dar respuesta coherente y adecuada a las concretas pretensiones y defensas de las partes, es decir, dar ni más ni menos y motiva la decisión. (Gaceta Jurídica, 2013)

2.2.8.4. La claridad en las resoluciones judiciales

2.2.8.4.1. Concepto de claridad

La claridad de las sentencias representa, sin lugar a dudas, una condición adicional de accesibilidad. Es decir, no basta con que los fallos emanados de una autoridad jurisdiccional estén disponibles sino que, además, deben ser comprensibles (Calvo, 1996)

2.2.8.4.2. El derecho a comprender

Según Figueroa (2012), la Academia de la Magistratura a través de los cursos de Redacción Jurídica impartida en los cursos del Programa de Formación de Aspirantes, se ha asociado al modelo “diagramado”, o de composición amigable, el cual expresa un párrafo por idea y una idea por párrafo. A su vez, toma en cuenta elementos básicos de la teoría de la comunicación como la existencia de un emisor, un receptor, un mensaje, un canal y un código, para en suma destacar que existen fundamentos básicos a efectos de hacer más efectiva la comunicación

2.2. Marco conceptual

Calificación jurídica

Operación intelectual consistente en precisar la naturaleza jurídica de una institución. Ejemplo: determinar si un acto jurídico es a título gratuito o a título oneroso (Enciclopedia Jurídica, 2017)

Caracterización

Desde una perspectiva investigativa la caracterización es una fase descriptiva con fines de identificación, entre otros aspectos, de los componentes, acontecimientos (cronología e hitos), actores, procesos y contexto de una experiencia, un hecho o un proceso (Sánchez, 2010).

Congruencia

La congruencia es la capacidad de las organizaciones para adaptarse al entorno a fin de mantenerse vivas, a pesar de los arrebatos del ambiente (Ashby, 1970)

Distrito Judicial

Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

Doctrina

Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998)

Ejecutoria

Efección de la sentencia que no admite apelación o pasa en autoridad de cosa juzgada. Es decir, las sentencias adquieren firmeza y no serán ya susceptibles de recurso alguno. Producirán todos sus efectos, entre ellos la ejecución en caso de que sean la condena y vencido no acate el mandato (Enciclopedia-jurídica, 2018)

Evidenciar

Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Hechos

El concepto de hecho, término derivado del latín factus, permite describir a aquello que ocurre, las acciones, la obra o la cuestión a la cual se hace referencia (Enciclopedia-jurídica, 2018)

Idóneo

La palabra idóneo es un adjetivo que deriva del latín “idoneus” que indica a todo aquello que posee buena disposición o suficiencia para una cosa (Enciclopedia-jurídica, 2018)

Juzgado

El Juzgado, también conocido como tribunal de justicia y corte, de acuerdo al lugar geográfico en el cual se esté, es aquel sitio en el cual un grupo colegiado, o un juez, resuelven la culpabilidad o no de una persona en el marco de una causa judicial que se le sigue en su contra (Enciclopedia-jurídica, 2018)

Pertinencia

La pertinencia es la oportunidad, adecuación y conveniencia de una cosa. Es algo que viene a propósito, que es relevante, apropiado o congruente con aquello que se espera (Enciclopedia-jurídica, 2018)

Sala superior

Son el segundo nivel jerárquico en que se organiza el Poder Judicial. Sólo se encuentran bajo la autoridad de la Corte Suprema de la República y es, en la mayoría de procesos, el último organismo que conoce de un proceso (Enciclopedia-jurídica, 2018)

III. HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, 2018 evidenció las siguientes características: *cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.*

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

Cuantitativo. Porque la investigación se inició con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; está referido a los aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo del presente trabajo se evidencia como tal; porque, se inició con un problema de investigación específico, se hizo una intensa la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

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

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

En síntesis, en la opinión de Hernández, Fernández y Baptista, (2010) una investigación 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 presenta indicadores perceptibles que se evidencian en distintas etapas procesales (Cumplimiento de plazos, aplicación de la claridad en las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, idoneidad de la calificación jurídica de los hechos); por lo tanto susceptibles de identificación utilizando las bases teóricas para la extracción de datos y asegurar la obtención de las características trazados en los objetivos específicos del estudio.

4.1.2. Nivel de investigación. Es exploratorio y descriptivo.

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

En este sentido, no es viable afirmar que el conocimiento se haya agotada respecto del objeto de estudio, por el contrario, el proceso judicial es un contexto donde operan diversas variables, no solo las que se examinaron en el presente trabajo. Se insertaron antecedentes próximos a la variable examinada. En síntesis, es un trabajo de naturaleza hermenéutica.

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

En opinión de Mejía (2004) en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para

facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

En opinión de Centty, (2006): “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información” (p.69).

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

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: *expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, comprende un proceso laboral sobre desnaturalización de contrato*, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

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 será: características del proceso sobre laboral: desnaturalización de contrato.

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

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

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

En el cuadro siguiente se observa: la definición y operacionalización de la variable del trabajo de investigación

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial</p> <p>Es el medio en el cual se evidencia la interacción de los sujetos del proceso, con el propósito de resolver una controversia. Se encuentra regulado por normas de cumplimiento obligatorio</p>	<p>Características</p> <p>Atributos peculiares pertenecientes al proceso judicial, en estudio que permite su distinción de los demás.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimiento de plazos 2. Aplicación de la claridad en las resoluciones 3. Aplicación del derecho al debido proceso 4. Pertinencia de los medios probatorios 5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos 	<p>Guía de observación</p>

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

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

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial está orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, que orienta la ubicación de las partes del proceso donde se evidencia los indicadores que conforman los objetivos específicos.

4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos

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

La recolección y análisis de datos, estará orientada por los objetivos específicos con la

revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente forma:

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

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

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

Estas actividades se manifiestan desde el momento en que el investigador, aplica la observación y el análisis en el expediente a efectos de verificar si cumple o no con el perfil para ser elegido.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

Por su parte, Campos (2010) 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 trabajo se utiliza el modelo básico suscrito por Campos (2010) al que se agregará el contenido de la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos. A continuación la matriz de consistencia de la presente investigación.

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EN EL EXPEDIENTE N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH, 2020

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Perú - 2020?	Determinar las características del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, 2020	<i>El proceso judicial sobre caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Perú - evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.</i>
Específicos	¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio?	1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio	Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
	¿Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad?	2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad	Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad
	¿Se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio?	3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio	Si se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio
	¿Existe pertinencia entre los medios probatorios y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio?	4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio	Si existe pertinencia entre los medios probatorios y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio
	¿La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio?	5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.	La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio

4.8. Principios éticos

Como quiera que los datos son 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 (Abad y Morales, 2005).

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

3

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

TABLA N°01 DEL CUMPLIMIENTO DE PLAZOS

CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS				
Titular del acto	Acto procesal	Norma legal	Cumplió	
			Si	No
Juez	Requisitos de la demanda	Artículo 424 del CPC Artículo 16 de la NLPT Artículos 1, 2 y 3 de la Ley N° 29497	x	-
	Audiencia de conciliación	Artículo 11 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo	x	-
	Audiencia de Juzgamiento	Artículo 44 de la Nueva Ley Procesal Laboral	X	
	Sentencia de Primera Instancia	Artículo 47° de La Nueva Ley Procesal Laboral	x	-
	Sentencia de Segunda Instancia	Artículo 365 del Código Procesal Civil Artículo 33 de la Nueva Ley Procesal Laboral	x	-

Fuente: Expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01

Tabla N° 2. Claridad de las resoluciones judiciales

RESOLUCION JUDICIAL	CONTENIDO DE RESOLUCION	CRITERIOS	CUMPLE	
			SI	NO
RESOLUCION N°01 de fecha 25 de abril del 2017	ADMISORIO DE DEMANDA Cumpliendo el órgano jurisdiccional con emitir dicha resolución dentro del plazo de ley.	-COHERENCIA Y CLARIDAD -LENGUJE ENTENDIBLE -FACIL COMPRESION DEL PÚBLICO	X	
RESOLUCION N° 06 de fecha 16 de octubre del 2017	SENTENCIA El juez emitió sentencia con resolución N°03 en la que resolvió declarar fundada la demanda interpuesta por A contra B sobre desnaturalización de contrato La apelación fue interpuesta por la parte demandada la misma que fue concedida por el órgano jurisdiccional dentro del plazo de ley.	-COHERENCIA Y CLARIDAD -LENGUAJE ENTENDIBLE -FACIL COMPRESION DEL PÚBLICO	X	
RESOLUCION N°07 de fecha 04 de noviembre del 2017	Sentencia de segunda instancia La resolución de segunda instancia con N°07 resolvió el órgano superior en confirmar la sentencia contenida en la resolución N° 06, de fecha 16 de octubre del 2017	COHERENCIA Y CLARIDAD -LENGUAJE ENTENDIBLE -FACIL COMPRESION DEL PÚBLICO	X	

Fuente: Expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01

Tabla N° 03. Pertinencia de los medios probatorios empleados

MEDIOS PROBATORIOS	CONTENIDO DE RESOLUCIÓN	CRITERIOS	RESPUESTA	
			SI	NO
DOCUMENTALES Medios probatorios del demandante documentales:	a) contratos de locación de servicios; b) recibos por honorarios; c) memorándum; d) correos electrónicos; e) notificaciones del PAS; f) fotografías	-PERTINENCIA - CONDUCTENCIA -UTILIDAD	X	
Medios probatorios de la demandada documentales:	a) contratos de locación de servicios; b) recibos por honorarios; c) memorándum; d) correos electrónicos; e) notificaciones del PAS; f) fotografías		X	

Fuente: Expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01

Tabla N° 04. Calificación jurídica de los hechos

DESCRIPCION DE HECHOS	BASE LEGAL	CUMPLE	
		SI	NO
PRETENSION O HECHO FACTICO	ARTICULO PERTINENTE	X	
De la demanda: De fojas 655 a 678 aparece la demanda, en la que el accionante señala que ha laborado en calidad de conductor del vehículo de la demandada B, en el periodo comprendido del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 sin disolución de continuidad, y luego de una interrupción se reinició su contrato como conductor y diligenciero de los documentos emitidos por la demandada B, del 28 de agosto del 2015 hasta la actualidad, de manera continua, permanente e ininterrumpida. Agrega que la demandada se encuentra sujeta el régimen laboral de la actividad privada conforme establece el artículo 36 de la Ley N° 27785, Ley orgánica del sistema nacional de control y de la Contraloría General de la República. Señala que, si bien su vínculo contractual fue mediante contratos de locación de servicios, no es menos cierto que la labor que realizaba en la demandada ha sido permanente e ininterrumpida, de manera diaria y dentro de un horario de trabajo, bajo los tres elementos de un contrato de trabajo como son la prestación personal, la subordinación y la remuneración, por lo que tiene la condición de trabajador de naturaleza indeterminada, y ha superado el periodo de prueba. De fojas 759 a 775, la demandante amplía y modifica su demanda y solicita la declaración de despido nulo y la reposición a su centro de trabajo, señala que mediante escrito de fecha 19 de mayo del 2017 interpuso demanda de desnaturalización de contratos y otros, contra la demandada, a efectos de que se le reconozca su vínculo laboral y sus beneficios legales, demanda que fue admitida mediante resolución número dos de fecha 31 de mayo del 2017, que fue válidamente notificada el 12 de junio del 2017, y dicha resolución se programa audiencia de conciliación para el día 03 de julio del 2017, señala que el luego de su último día de labores, el 28 de junio del 2017, el día 03 de julio del 2017 como de costumbre regresó al centro de trabajo pero se le restringió el ingreso bajo el argumento de la interposición de su demanda, y se ordenó al personal de seguridad que no le permita el ingreso porque su contrato había concluido, lo que fue constatado por la Policía Nacional del Perú; es así que señala que ha sufrido el despido producto del reclamo de sus derechos laborales, lo que configura un despido nulo de acuerdo al literal c) del artículo 29 del TUO del D.L. N° 728.	Artículo 36 de la Ley N° 27785 Literal c) del artículo 29 del TUO del DL N° 728		
Determinar si se produjo la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad hasta el 30 de junio del 2017; asimismo la homologación de jornada de trabajo de lunes a viernes y de 08 horas diarias y de manera permanente en el tiempo y pago de días laborados	Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo. El artículo 72° del Decreto Legislativo N° 728 – D.S. N° 003-97-TR		

Fuente: Expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01

5.2. Análisis de resultados

1. Respecto del cumplimiento de plazos

Dentro del proceso judicial sobre Desnaturalización De Contratos tramitado en la vía ordinaria laboral, se puede evidenciar que los plazos no fueron respetados por parte de la encargada de impartir justicia quien es representante del Poder Judicial ya que siempre prolongaba las respectivas audiencias y ello demostraba el quebrantamiento de nuestro ordenamiento jurídico plasmado en el artículo N° 44° de la ley 29497 Ley Procesal De Trabajo. (Audiencia de Juzgamiento) ya que por disposición de la Sra. Jueza se dispuso dos audiencias adicionales dentro de una misma etapa y cada uno de ellas volvía a citar para continuación de la audiencia luego de 30 a 35 días calendarios, violentando los artículos 46° y 47° de la misma Ley. Ya que en ellos faculta solamente 5 días hábiles siguientes de dicha audiencia llevada y no aquellas cantidades de días que, se manifiesta en líneas superiores.

2. Respecto a la claridad de las resoluciones – autos y sentencia

En este ítem se puede señalar que durante el desarrollo del proceso sobre Desnaturalización De Contratos dentro del Expediente N° 536 -2017. Se llegó a evidenciar que, en las resoluciones judiciales están estructurado por Precedentes Vinculantes Constitucional, Casaciones y diversos Tratados Internacionales principalmente haciendo referencia al Primer Juzgado de Trabajo-Huaraz la cual es materia de reconocimiento sobre el conocimiento jurídico que aplico la Sra. Jueza al momento de emitir la respectiva resolución N° 06, con fecha dieciséis de octubre de dos mil diecisiete.

3. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios

La pertinencia de los medios probatorios durante el desarrollo del proceso judicial sobre desnaturalización de contratos, puedo señalar que, los medios probatorios fueron valorados de acorde a ley invocando como norma principal el Principio de Primacía de la Realidad la cual es declarada por nuestra Corte Suprema, Tribunal Constitucional y Academia de la Magistratura como garantía suprema al Derecho De Trabajo en Nuestra Nación y como norma fundamental para los Procesos Laborales y otros.

4. Respecto a la calificación jurídica de los hechos

Recalcando sobre los cinco resultados puedo señalar que, durante el desarrollo del proceso sobre la desnaturalización de contratos se pudo comprobar que, la parte demandante inicio su proceso el 19 de mayo de 2017. Presentando diversos medios de prueba como videos, fotografías y documentos varios lo que hacía una cantidad de 748 folios siendo declarado inadmisibles por falta de pago de las tasas judiciales, donde el demandante llego a subsanar dentro del plazo de ley estipulado en el Artículo 426° del CPC. Una vez subsanada la observación la Sra. Jueza del Primer Juzgado de Trabajo – Huaraz desistió una prueba basado en documentos por carecer de sustento jurídico sin antes mencionar que dicha prueba documentada se encontraba certificada por un Notario del Distrito de Huaraz, ello se puede constatar como primer punto en la resolución N° 06, demostrando su imparcialidad durante todo el proceso, reflejando una óptica calificación jurídica de los hechos.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a lo establecido en el objetivo general, el estudio revela las características del proceso, en términos de: cumplimiento de plazos, claridad de las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, y calificación jurídica de los hechos. En consecuencia basado en los resultados las conclusión es:

Se concluye que en el proceso en específico no se respetaron los plazos establecidos ya que por la carga procesal dentro del sistema de justicia no se llegan a cumplir con lo establecido en el código, en lo que respecta a la claridad se parecía que el magistrado redacto una sentencia clara para la sociedad, ya que no solo los que administran justicia revisan las sentencias, siguiendo el debido proceso el magistrado vulnero el proceso ya que no se respetó los artículos 44, 46 y 47 de la Ley Procesal de Trabajo, donde se encontró un vacío, el cual no fue resuelta por el magistrado, de acuerdo a los medios probatorias, el magistrado las valoro adecuadamente ya que invoco todas las leyes necesarias para resolver, en la calificación jurídica, el magistrado hizo un buen desarrollo ya que la evaluó de manera integral para el desarrollo del proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima
- Alvarado, A. (s.f). *Teoría general del proceso*. Recuperado de: <https://manuelriera.files.wordpress.com/2010/11/leccion-7-la-pretension-procesal.pdf>
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados*. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Carnelutti, F. (1944). *Sistema de derecho procesal civil*. Buenos Aires: Utecha
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.edic.)*. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Concha, C. (2004) “ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL” JI Impresores, 3ra Edición, Lima, Pág. 62. Recuperado De: http://www.academia.edu/30337798/pontificia_universidad_catolica_de_peru_escuela_de_posgrado_analisis_de_la_estabilidad_laboral_de_los_trabajadores_de_confianza_segun_el_tribunal_constitucional

De Lama, M. (2010) Desnaturalización en las relaciones laborales Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros. (1° ed.) Lima Perú. *Gaceta Jurica*

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

Expediente: N°00536-2017-0-0201-JR-LA-01 – Primer Juzgado De Trabajo, Huaraz, ¿Distrito Judicial De Ancash - Perú-2017? *Desnaturalización de contrato y otros*.

Figuroa, E. (2009) *Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad*. Tesis para obtener el grado de doctor en derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

Guasp, J, (1968). *Derecho procesal civil*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos

Haro, J. (2003). *Derecho Individual Del Trabajo*. Rao, “Análisis De La Estabilidad Laboral De Los Trabajadores De Confianza Según El Tribunal Constitucional”: [Tesis Para Optar El Grado De Magíster En Derecho De La Empresa Con Mención En Gestión Empresarial]. Pág. 289. Recuperado De: [File:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Concha Valencia Carlos Analisis Estabilidad.Pdf](File:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Concha%20Valencia%20Carlos%20Análisis%20Estabilidad.Pdf)

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill

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

Lemus, P. (2009). *Derecho del Trabajo, Segunda edición*, Editorial Cengage Learning Editores, S.A. de C.V., México

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

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis.* (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Peña, H. (2013). *Proceso Laboral En Sus Documentos.* (1° ed.) Lima Perú. *Gaceta Jurica*

Tello, M. (2009). *Los Principios que fundamentan el Proceso Laboral.* Lima, Editorial Grijley

Toyama, J. (2015) *El Derecho Hinostroza Individual En el Trabajo en el Perú.* (1° ed.). Lima Perú: *Gaceta Jurídica.*

Toyama, J. (2010) *La prueba en el Proceso Laboral.* (1° ed.) Lima Perú. *Gaceta Jurica*

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

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial

EXP. N° : 536-2017.- PROCESO ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE : A
DEMANDADA : B
MOTIVO : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS.

RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS

Huaraz, dieciséis de octubre de dos mil diecisiete.-

VISTA; La presente causa laboral, signada con el número 00536-2017-0-0201-JR-LA-01seguido por A contra B sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, existencia de vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido nulo, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, otorgamiento de boletas de pago, pago de aportes previsionales en la ONP, pago de beneficios sociales, intereses legales y costos del proceso; tramitado en la vía del proceso ordinario laboral.

I.- PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: De fojas 655 a 678 aparece la demanda, en la que el accionante señala que ha laborado en calidad de conductor del vehículo de la demandada B, en el periodo comprendido del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 sin disolución de continuidad, y luego de una interrupción se reinició su contrato como conductor y diligenciero de los documentos emitidos por la demandada B, del 28 de agosto del 2015 hasta la actualidad, de manera continua, permanente e ininterrumpida. Agrega que la demandada se encuentra sujeta el régimen laboral de la actividad privada conforme establece el artículo 36 de la Ley N° 27785, Ley orgánica del sistema nacional de control y de la Contraloría General de la República. Señala que, si bien su vínculo contractual fue mediante contratos de locación de servicios, no es menos cierto que la labor que realizaba en la demandada ha sido permanente e ininterrumpida, de manera diaria y dentro de un

horario de trabajo, bajo los tres elementos de un contrato de trabajo como son la prestación personal, la subordinación y la remuneración, por lo que tiene la condición de trabajador de naturaleza indeterminada, y ha superado el periodo de prueba. De fojas 759 a 775, la demandante amplía y modifica su demanda y solicita la declaración de despido nulo y la reposición a su centro de trabajo, señala que mediante escrito de fecha 19 de mayo del 2017 interpuso demanda de desnaturalización de contratos y otros, contra la demandada, a efectos de que se le reconozca su vínculo laboral y sus beneficios legales, demanda que fue admitida mediante resolución número dos de fecha 31 de mayo del 2017, que fue válidamente notificada el 12 de junio del 2017, y dicha resolución se programa audiencia de conciliación para el día 03 de julio del 2017, señala que el luego de su último día de labores, el 28 de junio del 2017, el día 03 de julio del 2017 como de costumbre regresó al centro de trabajo pero se le restringió el ingreso bajo el argumento de la interposición de su demanda, y se ordenó al personal de seguridad que no le permita el ingreso porque su contrato había concluido, lo que fue constatado por la Policía Nacional del Perú; es así que señala que ha sufrido el despido producto del reclamo de sus derechos laborales, lo que configura un despido nulo de acuerdo al literal c) del artículo 29 del TUO del D.L. N° 728.

Que, mediante Resolución N° 02 de fecha 31 de mayo del 2017, de fojas 687 a 690, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, B con citación a su procurador público, fijándose fecha para la audiencia de conciliación.

Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación a fojas 705, se dio por fracasada dicha etapa en razón a que el procurador público de la demanda no contaba con facultades para conciliar de manera judicial. En este punto la abogada del demandante solicita reformular su petitorio, ante ello la juzgadora concede el plazo de cinco días hábiles para que reformule su petitorio y adjunte los medios probatorios respectivos, lo que fue cumplido por el demandante mediante escrito de fojas 759 a 775. Mediante resolución número cuatro, a fojas 778, se reprograma la audiencia de conciliación. Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 781 a 782, luego de la deliberación del caso y con la participación de la magistrada, las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio en razón a que se mantuvieron en sus posiciones. Se

precisaron las pretensiones materia de juicio, se emitió la Resolución N° CINCO, por la que se tiene por apersonada a la demandada, por contestada la demanda, por ofrecidos los medios probatorios y por formulada las cuestiones probatorias.

De la contestación de la demanda: Mediante escrito de fojas 789 a 800, la entidad demandada contesta la demanda y formula cuestión probatoria, oposición. Sobre la contestación de la demanda, indica que el demandante estaba sujeto a un contrato de locación de servicios que tuvo vigencia hasta el 30 de junio del 2017, por lo que no se ha producido cese o resolución contractual toda vez que el vínculo contractual finalizó en el plazo pactado, agrega que el demandante no ingreso por concurso público de méritos y tampoco estaba sujeto a subordinación. Sobre las cuestiones probatorias: formula oposición contra la exhibición del cuaderno de asistencia de personal de la demandada B, en razón a que no cuenta con un cuaderno de asistencia de personal, toda vez que el mismo se realiza a través de marcaciones electrónicas y personales a través de un sistema informático.

De la audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, como se observa del Acta de Registro de Audiencia de Juzgamiento de fojas 803 a 806 y de fojas 812 a 813, en la que se efectuó la confrontación de posiciones, se establecieron los hechos no necesitados de prueba, se admitieron los medios probatorios, la entidad demandada sustentó las cuestiones probatorias, se actuaron los medios probatorios y se formularon los alegatos de clausura; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

III. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas.

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de stirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social. Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada, a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de defensa que la ley le franquea

TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond - como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago,

el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria⁴ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el

negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

SEXTO: Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tienen mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

SÉPTIMO: En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), siendo:

- i. Fecha de ingreso a laborar: del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015, primer periodo, bajo contratos de locación de servicios.

- ii. Fecha de reingreso: del 28 de agosto del 2015 al 28 de junio del 2017, segundo periodo, bajo contratos de locación de servicios.
- iii. Fecha final del contrato 30 de junio del 2017.
- iv. Cargo: conductor del vehículo de la oficina regional de control y diligenciero.
- v. Última remuneración: S/ 2,800.00

OCTAVO: Los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponde emitir pronunciamiento son:

Pretensión Principal:

- Desnaturalización de contrato de locación de servicios:
 - Del 09/07/2014 al 05/05/2015 – primer periodo
 - Del 28/08/2015 al 30/06/2017
- Declaración de despido nulo

Pretensión - Acumulativa Objetiva Originaria - accesoria:

- Reposición
- Inclusión a planillas de remuneraciones
- Otorgamiento de boletas de pago
- Pago de aportes previsionales en la ONP
- Pago de beneficios sociales:
 - Gratificaciones:
 - CTS
 - Vacaciones
 - Asignación familiar
 - Pago de bonificación extraordinaria temporal
 - Bono por escolaridad
 - Intereses legales
- Costos del proceso

NOVENO: DE LA COMPETENCIA DEL JUZGADO Y EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEMANDANTE

De conformidad a las atribuciones que confiere el artículo 2° de la Ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo es para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral; considerando que el demandante pretende la desnaturalización de contratos de locación de servicios, desde la fecha indicada; en esa medida, se debe tener presente que el artículo 36 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República establece: *“El personal de B se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. La administración de personal se regirá por lo normado en la presente Ley, el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones dictadas por el Representante de B”*; en atención a dicha disposición, el régimen laboral al que el demandante se encontraría adscrito desde su fecha de inicio de prestación de servicios en el año dos mil catorce **es el régimen laboral de la actividad privada**; siendo así, este Juzgado estima que es competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.

DÉCIMO: DE LAS CUESTIONES PROBATORIAS

En el marco del principio de concentración y celeridad que debe primar en los procesos de tutela laboral, la Ley 29497 ha establecido de manera expresa en su artículo 31° que el Juez al momento de emitir sentencia debe pronunciarse sobre los medios de defensa propuesto por las partes, la que incluye obviamente las cuestiones probatorias deducidas por la parte.

El Código Procesal Civil, en su artículo 300° prescribe como cuestiones probatorias a las tachas y oposiciones, señalando que: *“Se puede interponer tacha contra los testigos y documentos. Asimismo, se puede formular oposición a la actuación de una declaración de parte, a una exhibición, a una pericia o a una inspección judicial. También pueden ser materia de tacha y de oposición los medios probatorios atípicos”*, la doctrina establece que estos mecanismos permiten materializar el derecho de contradicción y tienen como finalidad destruir la eficacia probatoria de estos.

B quien es demandada formula oposición contra la exhibición del cuaderno de asistencia de personal de B, en razón a que no cuenta con un cuaderno de asistencia de personal, toda vez que el mismo se realiza a través de marcaciones electrónicas y personales a través de un

sistema informático; al respecto ha señalado que dicho cuaderno no es propio de la entidad demandada sino de la empresa tercerizadora que brinda seguridad a la demandada, por tanto no puede exhibirlo; conforme a las documentales de fojas 807 a 809, la empresa C, mediante su supervisor zonal de Huaraz, señala que los cuadernos que se requieren ser exhibidos son de uso y manejo de dicha empresa para registrar, por medidas de seguridad, al personal que ingresa y sale de la institución; de ello se puede concluir que el documento sí existe pero que no es de manejo ni de propiedad de la entidad demandada, por tanto no es posible requerirse su exhibición al no estar bajo su dominio; siendo así, corresponde amparar la oposición formulada.

Respecto a la oposición a la exhibición de la relación del personal de B, dicha relación fue presentada conforme obra a fojas 787, y durante audiencia se tuvo por cumplida la exhibición, por tanto carece de objeto pronunciarse sobre esta cuestión probatoria.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

DÉCIMO PRIMERO: PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, FACILITACIÓN PROBATORIA

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles y aun cuando no se han suscrito pero se ha mantenido el vínculo laboral entre las partes, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la **primacía de la realidad** el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica⁵ señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que *“en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.* Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el **Principio de Continuidad** que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez⁶ que sostiene: *“Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga”.*

El accionante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del **principio de facilitación probatoria** contemplada en la Ley 29497, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, **en virtud de esta presunción, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio, para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio**, asumiéndose entonces, la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo esta regla no debe ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la casación Laboral N° 14440-2013-Lima⁷.

DÉCIMO SEGUNDO: DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Esta relación se encuentra regulada en el Código Civil, arts. 1764° y siguientes, señalando que pueden ser materia de este tipo de contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales. Los elementos esenciales de este contrato son: a)

Prestación personal del servicio.- El locador debe prestar personalmente el servicio, pudiendo sin embargo valerse bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación (art. 1766° del Código Civil). *b) Retribución.*- El comitente queda obligado al pago de una retribución al locador por los servicios que éste le preste. De acuerdo a lo consignado en el Código Civil, de no haberse establecido ésta y no poder determinarse según las tarifas profesionales o los usos, será fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados. En la práctica esta retribución recibe el nombre de Honorario, debiendo el locador girar los Recibos por Honorarios que resulten pertinentes por los montos que correspondan a sus servicios. *c) Prestación de Servicios autónomos.*- Según la definición de locación de servicios establecida en el Código Civil «el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios (...)». La prestación de servicios que efectúa el locador es independiente, autónoma, ya que no se encuentra bajo la dirección del comitente; éste podrá obviamente indicarle cuál es el resultado que espera obtener y fijar las instrucciones, pero no podrá dirigir la prestación de servicios que efectúe el locador, vale decir no podrá interferir en su labor. Es aquí donde reside la principal diferencia entre este tipo de contratos y el contrato de trabajo, vale decir en el elemento «subordinación». Con la suscripción del contrato de locación de servicios se genera para el locador el derecho al pago de una retribución. Adicionalmente, también tendrá derecho a cualquier otro beneficio que pudiera estipularse en el contrato. Por lo demás, al no comprender este tipo de contratos una relación laboral, no genera derecho a los beneficios contemplados en el contrato de trabajo.

DÉCIMO TERCERO: EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS

Que, con la finalidad de determinar si el presente caso obedece a un contrato de trabajo se debe tener en cuenta el cumplimiento de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, para lo cual analizaremos cada uno de ellos, en los periodos de prestación de servicios establecidos como hechos no necesitados de prueba del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 al 28 de junio del 2017, periodos que no han sido negados por la demandada.

- En cuanto a la prestación personal del servicio, respecto a ambos periodos, la demandada no ha negado la prestación personal, sólo ha cuestionado la existencia de subordinación, con lo que se acredita la prestación personal.
- En cuanto a la subordinación se debe señalar que es un requisito primordial que determina si las labores efectuadas fueron de naturaleza laboral o civil. Tenemos los contratos de locación de servicios en los que se señala que el contratista, ahora demandante, deberá observar y cumplir las normas de transparencia en la conducta y desempeño de las labores encomendadas contenidas en la Directiva N° 010-2008-CG “Normas para la conducta y desempeño del personal de B y de los Órganos de Control Institucional” aprobada por Resolución N°430-2008-CG, de esta obligación contractual se puede verificar que el demandante se encontraba sometido a la jerarquía de la entidad demandada pues se le obligaba a cumplir normas de desempeño y transparencia, lo que evidencia subordinación, la que se confirma con el Memorando N° 585-2016-CG/B, que obra a fojas 488, mediante el que el representante de B llama la atención al demandante por el incumplimiento de sus servicios y con la finalidad de controlar sus servicios se le informa que se implementará un control de estos, lo que confirma la subordinación; de otro lado se tiene la subordinación también se manifiesta con la provisión de materiales e indumentaria para el cumplimiento de los servicios, en esa medida se tiene el acta de entrega de vehículo oficial de B, de fecha 09 de julio del 2014, en el que consta la entrega del vehículo de la entidad demandada, más documentos y accesorias de aquél, vehículo que era conducido por el demandante pues conforme al Memorando N° 162-2017-CG/LO, que obra a fojas 490, se le informa que los daños que sufrió dicho vehículo son de su responsabilidad y se le requiere el pago por la reparación del mismo, lo que evidencian subordinación al estar sujeto a la facultad fiscalizadora y sancionadora de su empleadora.

De otro lado, vista las fotografías que obran en el cd de anexos, se aprecia al demandante vistiendo un chaleco y un gorro de la entidad demandada, a lo que la abogada de ésta manifestó que por disposición de la alta dirección de la entidad todo el personal de la demandada debía llevar dicha indumentaria distintiva durante las campañas por el fenómeno natural del niño costero, lo que evidencia no solo provisión de indumentaria sino que el demandante estaba sometido a las disposiciones de las instancias jerárquicas superiores y no

el uso de la indumentaria no era opcional sino obligatoria. Siendo ello así se determina que la **subordinación técnica, jerárquica y legal**, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente.

- Por último, se verifica igualmente la subordinación económica, que viene a ser a su vez, el elemento de la contraprestación abonada por la emplazada (remuneración); conforme se evidencia de los recibos por honorarios electrónicos admitidos, que el actor percibía una contraprestación por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor.

Por lo que estando a los hechos expuestos, invocando el principio de facilitación probatoria señalado precedentemente, se puede arribar a la conclusión, luego de acreditada la prestación personal, que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, por lo que de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que A, ha prestado servicios de forma continua y que los contratos de locación de servicios fueron empleados por la emplazada para encubrir una relación de naturaleza laboral, bajo el régimen laboral de la actividad privada.

DÉCIMO CUARTO: DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL

Que, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, se debe entender que el demandante tuvo una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 al 28 de junio del 2017.

DÉCIMO QUINTO: DE LA DECLARACIÓN DE DESPIDO NULO

Respecto al despido nulo, se debe tener en cuenta que éste se produce cuando concurren algunos de los supuestos establecidos en el artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728; en el presente caso la parte demandante alega que el despido que sufrió es nulo porque tuvo como motivo la demanda contra su empleadora que se materializó en el presente expediente, causa establecida en el literal c) del artículo 29 antes mencionado.

En esa línea, el artículo 37 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 establece: “*Ni el*

despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”, por lo que en el presente caso se deberá verificar si los demandantes acreditan las causales de nulidad de despido. Previamente cabe precisar que el demandante ya contaba con un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en un primer periodo, desde el 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y en un segundo periodo del 28 de agosto del 2015, conforme se señala en el considerando décimo cuarto.

Respecto a la causal de despido nulo establecida en el literal c) del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 que establece: *“Es nulo el despido que tenga por motivo: c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25”*; en el presente caso, el demandante señala que demandó a su empleadora el reconocimiento del vínculo laboral en el presente expediente, ante este mismo juzgado, lo que ocasionó que su empleadora le despidiera; siendo así, el demandante con fecha 19 de mayo del 2017 interpone demanda sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, declaración de existencia de vínculo laboral y otros, demanda que fue admitida, citando a las partes a audiencia de conciliación para el 03 de julio del 2017 y se notificó a la demandada y a su procurador, el 12 de junio del 2017, conforme a las constancias de notificación de fojas 695 a 696; con fecha 03 de julio del 2017 se lleva a cabo la audiencia de conciliación, con la presencia del demandante y el procurador público de la entidad demandada, no arribando a acuerdo conciliatorio en razón a que este último no contaba con facultades para conciliar, en esa audiencia la abogada del demandante informa que el demandante fue cesado de su cargo e impedido de entrar a su centro de trabajo, por lo que solicitó ampliar y modificar su demanda. Estos dos hechos, primero la interposición de la demanda y el posterior despido, llevan a concluir de manera razonable que existe una correlación entre los hechos antes mencionados, es así que la entidad empleadora tomó conocimiento de la presente acción judicial del demandante y con la excusa de que su contrato de locación de servicios vencía el 30 de junio del 2017 optó por no renovarlo, pese a que como se ha establecido dicho contrato se desnaturalizó por encubrir una relación laboral a plazo indeterminado, en suma se despidió al demandante en represalia por la interposición de la demanda; con lo que se configura la causal de despido nulo establecida en el literal c) del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, por lo que el

despido sufrido por los demandantes se debe declarar nulo, y amparar este extremo de la demanda.

DÉCIMO SEXTO: DE LA PRETENSIÓN DE REPOSICIÓN

El demandante ha solicitado la reposición a su centro de labores, considerando que esta tutela restitutiva frente al despido nulo está regulada en el tercer párrafo del artículo 41 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, por lo que cabe amparar dicha pretensión y ordenarse la reposición del demandante en el mismo cargo que se desempeñaban y con la última remuneración; asimismo el artículo 40 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 establece: *“Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. (...)”*, siendo así, corresponde ordenar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido. En este punto es de precisar que la **Casación Laboral N° 12475-2014**, ha establecido *criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC – JUNÍN. El cual no se aplica en los siguientes casos: a) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad **Laboral y Leyes Especiales**. (...)*, en esa medida, en el presente caso nos encontramos frente a una demanda de reposición en la cual se ha indicado la existencia de un despido nulo, el mismo que ha sido desarrollado en el considerando DECIMO QUINTO llegando a la conclusión de la existencia de un despido nulo en ese entendido se puede señalar que el precedente constitucional vinculante contenido en el expediente N° 5057-2013-PA/TC – JUNÍN no es de aplicación al presente caso, por lo que es procedente ordenar la reposición.

DÉCIMO SÉPTIMO: DEL REGISTRO EN EL LIBRO DE PLANILLAS DE TRABAJADORES Y LA ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO

En cuanto a la **incorporación al Libro de Planillas**, tenemos que en el artículo 18 concordante con el artículo 3° y 13° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, establece que: *“Los empleadores cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago, de conformidad con las*

normas contenidas en el presente Decreto Supremo (...).”; asimismo de los documentos aportados al proceso y lo afirmado por las partes, se tiene que la demandada no ha registrado a la demandante en los libros de planillas ni le ha otorgado boletas de remuneraciones, y habiéndose acreditado la existencia del vínculo laboral del demandante le corresponde ser incluido a planillas por parte de su empleadora, **por lo que se debe incluir al demandante en el libro de planillas bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado con todos los derechos que dicho régimen contempla, de la siguiente manera: del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante; además de que se debe proceder a la entrega de las boletas de pago respectivas.**

DÉCIMO OCTAVO: DE LOS APORTES PREVISIONALES AL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES Y DE LA REGULARIZACIÓN DEL PAGO DE LAS APORTACIONES PREVISIONALES

Respecto a las pretensión de aportes previsionales este es un derecho establecido reconocido en la legislación laboral vigente a favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a la que pertenece la demandante, cuyo incumplimiento deriva en la imposición de sanciones administrativas por parte de la entidad encargada de su fiscalización, así como los procesos judiciales de las entidades encargadas de la administración de los fondos, en el caso de los aportes previsionales; Tratándose de trabajadores asegurados del Sistema Nacional de Pensiones las aportaciones correspondientes a dicho concepto deben **calcularse sobre un porcentaje de la remuneración que corresponda al trabajador** por la prestación de sus servicios. Por lo tanto la obligación de realizar las aportaciones al SNP existe en tanto haya remuneración por la prestación de servicios dependientes. Consecuentemente no corresponde durante los períodos dejados de laborar.

En el caso que nos ocupa se debe proceder a la inscripción y regularización de las aportaciones por parte de la demandada, a fin de garantizar los derechos laborales del recurrente, sobre todo si este tiene el carácter de obligatorio, para lo cual se debe efectuar el cálculo según lo establecido en la ley. Procediéndose a los descuentos respectivos para dicho pago.

DÉCIMO NOVENO: Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado⁹ que: *“(…) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e irrenunciabilidad”*. Habiéndose establecido el tipo de relación laboral y en atención al principio indicado, además de tener en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde a la demandante el pago de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales; siendo ello así corresponde ordenarse el pago de los conceptos reclamados.

VIGÉSIMO: DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR

Respecto a la asignación familiar reclamada, se tiene que de conformidad con el artículo 2° de la Ley N° 25129, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar. Al respecto de conformidad con el Décimo Segundo considerando de la CAS. LAB. N° 2630-2009 HUAURA, la interpretación correcta del presente artículo, acorde con los derechos y principios constitucionales, es que la restricción establecida en la misma respecto a *"los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva"*, es que éstos no perciban un doble beneficio por este derecho de asignación familiar otorgado de forma general e imperativa a favor de los trabajadores del sector privado, se encuentren o no sindicalizados,

como consecuencia del que perciban a raíz del convenio colectivo o del previsto por la ley (derecho mínimo), caso en el cual los trabajadores percibirán el que le otorgue mayor beneficio en efectivo y tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años; en el presente caso se verifica la carga familiar del demandante con la solicitud de permiso de fojas 502 y con la ficha de referencia institucional de fojas 503, de los que se verifica que el demandante tiene un hijo que nació el 28 de diciembre del 2013 y a la fecha es menor de edad, por tanto corresponde amparar este extremo de la demanda.

DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015

Periodo		RMV	NORMA	TIEMPO	Asig Fam. 10%	SUB TOTAL
De	a					
09 julio 2014	05 mayo 2015	750.00	D.S. N° 007-2012-TR	09M 26D	75.00	740.00
					TOTAL	740.00

Periodo		RMV	NORMA	TIEMPO	Asig Fam.	Sub Total
De	a					
09 Ago 2015	30 Abril 2016	750.00	D.S. N° 007-2012-TR	09M 26D	75.00	605.00
01 May 2016	28 junio 2017	850.00	D.S. N° 005-2016-TR	14M 28D	75.00	1,120.00
					TOTAL	1,725.00

TOTAL ASIGNACIÓN FAMILIAR 2465.00 Soles

VIGÉSIMO PRIMERO: DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal. Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa. Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficios social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al

trabajador tener una ciudadanía plena. Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencia de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores.

VIGÉSIMO SEGUNDO: DE LA LIQUIDACIÓN

Esta se efectúa con la pericia realizada por el perito adscrito a este módulo laboral y con el apoyo del Sistema integrado proporcionado y validado por el poder judicial con el que cuenta este Juzgado denominado Interleg.

- **Compensación por tiempo de servicios**: De conformidad a lo prescrito por el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo 9° de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20° del TUO del Decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2° del citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses.

El trabajador tendrá derecho al depósito una vez cumplido el mes de servicios en la empresa. Si ha laborado menos de un mes esos días se acumulan para el depósito siguiente. En lo concerniente a la Compensación por Tiempo de Servicios reclamados por demandante, debe señalarse que la emplazada no ha probado haber pagado al demandante suma alguna por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma semestral conforme a lo dispuesto en los Artículos 21° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio según el detalle siguiente:

DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015

Depósito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	1/6 de la Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS
oct-14	09/07/14 - 31/10/14	03M 23D	2,500.00	75.00	-	2,575.00	808.26
abr-15	01/11/14 - 30/04/15	06M	2,500.00	75.00	398.15	2,973.15	1,486.58
oct-15	01/05/15 - 05/05/15	05D	2,500.00	75.00	-	2,575.00	35.76
TOTAL							2,330.60

DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017

Depósito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	1/6 de la Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS
oct-15	28/08/15 - 31/10/15	02M 02D	2,500.00	75.00	-	2,575.00	443.47
abr-16	01/11/15 - 30/04/16	06M	2,500.00	75.00	320.56	2,895.56	1,447.78
oct-16	01/05/16 - 31/10/16	06M	2,500.00	85.00	480.83	3,065.83	1,532.92
abr-17	01/11/16 -	06M	2,800.00	85.00	480.83	3,365.83	1,682.92

	30/04/17						
oct-17	01/05/17 - 28/06/17	01M 28D	2,800.00	85.00	480.83	3,365.83	542.27
						TOTAL	5,649.35

TOTAL C.T.S. 7,979.96

En conclusión el monto por CTS del periodo demandado asciende la suma de S/ 7,979.96. En atención a que según lo establece el artículo 37 del Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios regulado por el Decreto Supremo 001-97-TR, los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los artículos 41 y 43 de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

Las Gratificaciones legales: En lo concerniente a las gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	Remuneración Computable	Gratificación	
dic-14	09/07/14 - 31/12/14	05M 22D	2,500.00	75.00	2,575.00	2,460.56	
jul-15	01/01/15 - 05/05/15	04M 05D	2,500.00	75.00	2,575.00	1,788.19	
						TOTAL	4,248.75

DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	Remuneración Computable	Gratificación
dic-15	28/08/15 - 31/12/15	04M 02D	2,800.00	75.00	2,875.00	1,948.61

jul-16	01/01/16 - 30/06/16	06M	2,800.00	85.00	2,885.00	2,885.00
dic-16	01/07/16 - 31/12/16	06M	2,800.00	85.00	2,885.00	2,885.00
jul-17	01/01/17 - 28/06/17	05M 28D	2,800.00	85.00	2,885.00	2,852.94
					TOTAL	10,571.56

TOTAL C.T.S. 7,979.96

En conclusión el monto por CTS del periodo demandado asciende la suma de S/ 7,979.96. En atención a que según lo establece el artículo 37 del Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios regulado por el Decreto Supremo 001-97-TR, los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los artículos 41 y 43 de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

- **Las Gratificaciones legales:** En lo concerniente a las gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	Remuneración Computable	Gratificación
dic-14	09/07/14 - 31/12/14	05M 22D	2,500.00	75.00	2,575.00	2,460.56
jul-15	01/01/15 - 05/05/15	04M 05D	2,500.00	75.00	2,575.00	1,788.19
					TOTAL	4,248.75

DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	Remuneración Computable	Gratificación
---------------	---------	-------------------	---------------	------------	-------------------------	---------------

dic-15	28/08/15 - 31/12/15	04M 02D	2,800.00	75.00	2,875.00	1,948.61
jul-16	01/01/16 - 30/06/16	06M	2,800.00	85.00	2,885.00	2,885.00
dic-16	01/07/16 - 31/12/16	06M	2,800.00	85.00	2,885.00	2,885.00
jul-17	01/01/17 - 28/06/17	05M 28D	2,800.00	85.00	2,885.00	2,852.94
					TOTAL	10,571.56

TOTAL GRATIFICACIONES 14,820.31

- **De la Bonificación Extraordinaria temporal:** Que, la Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad (Ley N° 29351) tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014 y no ha sido publicada, en el Diario Oficial El Peruano, una norma que modifique dicha ley, el artículo 3° de esta dispone que el monto que (hasta el año 2008) abonaban los empleadores por concepto de aportaciones al EsSalud con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores (a partir del año 2009) bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable. En otras palabras, los empleadores en vez de pagar dicho 9% (calculado sobre la gratificación de julio o diciembre) a EsSalud, lo hará al trabajador como bonificación extraordinaria. Dicha ley, asimismo señala que las gratificaciones por fiestas patrias y navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna (excepto al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría). Por lo tanto, no se toman en cuenta para el cálculo de las aportaciones que se realizan a la ONP o a la AFP. Siendo ello así al accionante le corresponde el pago de esta bonificación a partir del año 2009, siendo el monto el siguiente:

DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remuneración Computable	Gratificación	Bonif. Extr. Temp. 9%
dic-14	09/07/14 - 31/12/14	05M 22D	2,575.00	2,460.56	221.45
jul-15	01/01/15 - 05/05/15	04M 05D	2,575.00	1,788.19	160.94
TOTAL					382.39

DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remuneración Computable	Gratificación	Bonif. Extr. Temp. 9%
dic-15	28/08/15 - 31/12/15	04M 02D	2,875.00	1,948.61	175.38
jul-16	01/01/16 - 30/06/16	06M	2,885.00	2,885.00	259.65
dic-16	01/07/16 - 31/12/16	06M	2,885.00	2,885.00	259.65
jul-17	01/01/17 - 28/06/17	05M 28D	2,885.00	2,852.94	256.77
				TOTAL	951.44

- **De Las Remuneraciones Vacacionales:** Que, según lo dispuesto por el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713, establece: *“Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.”* En el presente caso este concepto también asiste al demandante en una remuneración por descanso vacacional adquirido y no gozado y, otra por concepto de indemnización por no haber disfrutado del descanso:

DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Asig. Fam.	Remuneración Computable	Vacaciones
Truncas	09M 27D	2,500.00	75.00	2,575.00	1,266.04
				TOTAL	1,266.04

DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Asig. Fam.	Remuneración Computable	Vacaciones
2015 - 2016	01ª	2,800.00	85.00	2,885.00	2,885.00
Truncas	10M	2,800.00	75.00	2,875.00	2,395.83

TOTAL	5,280.83
--------------	-----------------

TOTAL VACACIONES 6,546.88

- **Bono por escolaridad:** Al amparo del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; se debe tener en cuenta que este bono le asiste a la accionante; en este sentido, se tiene que el bono por escolaridad es de obligatorio cumplimiento para las instituciones públicas y/o empresas del sector público; sin embargo, para las empresas privadas es facultativo el otorgamiento de este bono. En este sentido, el estado dispone del otorgamiento de esta bonificación para los trabajadores que forman parte del aparato estatal, emitiendo para ello diversas disposiciones que regulan dicho otorgamiento; por lo que a continuación se detallan los dispositivos legales mediante el cual se realiza dicho otorgamiento y los montos; de conformidad al detalle siguiente:

DEL 09/07/2014 AL 05/05/2015

Año	Norma	Monto
2015	D.S. N° 001-2015-EF	400.00
	TOTAL	400.00

DEL 28/08/2015 AL 28/06/2017

Año	Norma	Monto
2016	D.S. N° 001-2016-EF	400.00
2017	D.S. N° 001-2017-EF	400.00
	TOTAL	800.00

TOTAL ESCOLARIDAD 1,200.00

VIGÉSIMO TERCERO: Considerando las pretensiones dinerarias que han sido amparadas, al demandante le corresponde percibir la suma de S/ 34,345.97 (TREINTA Y

CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 97/100 SOLES), por conceptos de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones y bono por escolaridad;

RESUMEN

ASIG. FAMILIAR	2,465.00
C.T.S.	7,979.96
GRATIFICACIONES	14,820.31
BONF. EXTR. TEMP.	1,333.83
VACACIONES	6,546.88
ESCOLARIDAD	<u>1,200.00</u>
TOTAL	34,345.97

VIGÉSIMO CUARTO: DE LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO.

Se debe indicar que al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable a la actora; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los **Intereses Legales**; en ese horizonte, se debe precisar que los intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.

Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es un órgano constitucionalmente autónomo, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de

costas.

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “*Son costos del proceso el **honorario del Abogado** de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial*”; de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; considerando que la demandada ha resultado vencida, corresponde imponer la condena de costos, además que no se encuentra exonerada conforme al artículo 14 de la Ley N° 29497; en ese sentido, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de costos debe tener una relación directa con la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a *premiar* el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor. En este caso, se observó tales características, pues se ampararon todas las pretensiones, del audio y video se observa una intervención adecuada de la abogada del demandante en audiencia, planteando su *caso y durante la actuación probatoria*; por tales consideraciones los Costos deben ser determinados en la suma de S/ 6,869.20 (SEIS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE Y 20/100 SOLES), equivalente al 20 % del monto obtenido sin intereses, más el 5 % de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/ 343.46 (TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES Y 46/100 SOLES).

VIGÉSIMO QUINTO: Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de

Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, la señora Jueza del **PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ:**

FALLA:

- 1. DECLARANDO FUNDADA** la oposición formulada por la entidad demandada contra la exhibición del cuaderno de asistencia de personal de la oficina Regional de Control Huaraz.
- 2. DECLARANDO FUNDADA** la demanda interpuesta por **A** contra **B** sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, existencia de vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido nulo, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, otorgamiento de boletas de pago, pago de aportes previsionales en la ONP, pago de beneficios sociales, intereses legales y costos del proceso. Sin costas.
- 3. SE DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS** celebrados por el demandante con la demandada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 al 30 de junio del

2017; reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.

4. **SE RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante, en el cargo de conductor del vehículo de la oficina regional de control de la demandada y diligenciero de la entidad demandada.
5. **SE DECLARA** nulo el despido sufrido por el demandante, en consecuencia se **ORDENA su REPOSICIÓN** en el cargo que desempeñaban al momento del despido con la última remuneración y se ordena el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido.
6. **SE ORDENA** a la demandada el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y la entrega de boletas de pago, de la siguiente manera: 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante.
7. **SE ORDENA** que la demandada PROCEDA a la inscripción y a la regularización del pago de las aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante
8. **SE ORDENA** a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 34,345.97 (TREINTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 97/100 SOLES), por conceptos de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones y bono por escolaridad, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia.
9. **FÍJESE** la suma de S/ 6,869.20 (SEIS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE Y 20/100 SOLES), equivalente al 20% del monto obtenido sin intereses, por el concepto de costos procesales (Honorarios Profesionales) más el 5 % de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/ 343.46 (TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES Y 46/100 SOLES
10. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.
11. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

SALA LABORAL PERMANENTE

EXP. N° : 536-2017.- PROCESO ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE : A
DEMANDADA : B
MOTIVO : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE

Huaraz, cuatro de noviembre del año dos mil diecisiete.

VISTOS: con los de la materia; habiendo hecho uso de la palabra tanto la abogada de la parte demandante, como la abogada de la parte demandada, y conforme a su estancia procesal, es menester de este Tribunal Colegiado emitir la resolución correspondiente.

I.- MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Sentencia contenida en la resolución número seis de fecha dieciséis de octubre del año en curso inserta de fojas ochocientos catorce a ochocientos treinta y seis, que falla: “1) DECLARANDO FUNDADA la oposición formulada por la entidad demandada contra la exhibición del cuaderno de asistencia de personal de la oficina Regional de Control Huaraz. 2) DECLARANDO FUNDADA la demanda interpuesta por A contra B sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, existencia del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido nulo, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, otorgamiento de boletas de pago, pago de aportes previsionales en la ONP, pago de beneficios sociales, intereses legales y costos del proceso. Sin costas. 3) SEDECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS celebrados por el demandante con la demandada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 al 30 de junio del 2017; reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. 4) SE RECONOCE el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante, en el cargo de conductor del vehículo de la oficina regional de control de la

demandada y diligenciero de la entidad demandada. 5) SE DECLARA nulo el despido sufrido por el demandante, en consecuencia se ORDENA su REPOSICIÓN en el cargo que desempeñaban al momento del despido con la última remuneración y se ordena el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido. 6) SE ORDENA a la demandada el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y la entrega de boletas de pago, de la siguiente manera: 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante. 7) SE ORDENA que la demandada PROCEDA a la inscripción y a la regularización del pago de las aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante. 8) SE ORDENA a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 34,345.97 (TREINTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 97/100 SOLES), por conceptos de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones y bono por escolaridad, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. 9) FÍJESES la suma de S/ 6,869.20 (SEIS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE Y 20/100 SOLES), equivalente al 20% del monto obtenido sin intereses, por el concepto de costos procesales (Honorarios Profesionales) más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Áncash, esto es, la suma de S/ 343.46 (TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES Y 46/100 SOLES)”.

II.- SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

El señor representante del Procurador Público Adjunto de la Contraloría General de la República, Christian Vergara Alarcón, en representación de la demandada, mediante recurso de apelación de fecha veintiséis de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ochocientos cuarenta y uno a ochocientos cuarenta y cuatro, alega básicamente lo siguiente: **a)** Que, la Directiva N° 010-2008-CG, numeral III se encuentra dirigida a todos los funcionarios y servidores de la Contraloría General de la República y de los Órganos de Control Institucional de las entidades sujetas al Sistema Nacional de Control, incluyendo al personal que bajo cualquier modalidad contractual presente servicios, en tal sentido los contratos de locación que celebre este órgano no acredita o verifica la existencia de un sometimiento o jerarquía alguna. **b)** No se puede determinar que la suscripción de actas de entrega y recepción sea un rasgo de subordinación laboral, toda vez que tales actas fueron efectuadas dentro de los alcances

de la Directiva N° 005-2013-CG/GAF. **c)** Respecto al memorando N° 585-2016-CG/OREHZ emitido por la demandada y a la entrega de vestimenta, esto son acreditan subordinación ya que el mencionado memo solo acredita incumplimiento del demandante con respecto a los términos de referencia de su contrato, sino que además la vestimenta no constituye uniforme de trabajo. **d)** Por otro lado señalar que la contraprestación abonada sea una subordinación económica no tiene asidero legal alguno. **e)** Con relación al despido nulo, se debe indicar que el último contrato celebrado entre el demandante y la demandada tuvo como vigencia específica comprendida hasta el treinta de junio de 2017, por lo que no existe cese de vínculo laboral, sino más bien término de vínculo civil. **f)** Finalmente, habiéndose ordenado el pago de remuneraciones dejadas de percibir, esto no resulta correcto ya que el presupuesto de la demandada se encuentra asignado por ingresos ordinarios del Presupuesto General de la República.

CONSIDERANDO

En cuanto al principio de la doble instancia:

PRIMERO: El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más relevantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no solo la revisión de los errores *in iudicando* sino también de los errores *in procedendo*, siendo que con dicho recurso el objetivo principal es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otro pronunciamiento, que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador el momento de emitir Sentencia.

SEGUNDO: De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

Análisis del caso concreto:

TERCERO: Iniciando con el rebatimiento de agravios, los cuales cuestionan temas de fondo de la presente controversia, es conveniente realizar una ampliación respecto a algunos alcances para mejor conocimiento de las partes. Se desprende del presente caso, que el demandante venía prestando servicios mediante contratos de locación de servicios de servicios celebrados con su empleadora demandada, a propósito de tal afirmación es necesario, como ya se dijo en cuanto al fondo mismo de la controversia, delimitar ciertos criterios al respecto y encuadrarlos a la presente Litis, iniciaremos entonces, mencionando que la figura de contratos de locación de servicios se encuentra establecido dentro de los alcances del Libro VII, Sección Segunda del Código Civil. Se trata pues de una modalidad de contrato nominado, mediante el cual el locador se obliga, sin que exista subordinación de por medio, a prestar sus servicios al comitente por un lapso de tiempo determinado y para un trabajo definido, a cambio de un pago justo. Esta figura es importante ya que se trata de una práctica que día a día tiene mayor trascendencia, pues se alquila el capital humano en virtud de su talento, inteligencia y esfuerzo. Esto implica ciertamente que, un locador de servicios no debe realizar marcaciones, registros y/o algún acto que implique control de asistencia y consecuente subordinación, claro está que **esta última no solo se corrobora mediante tarjetas de control de asistencia**, sino que además existen también documentos y/u órdenes que no deben remitirse al locador en virtud de su independencia, de igual modo los uniformes, fotocheck, celulares, entre otras herramientas, sirven como fuentes indiciarias de una relación de dependencia laboral, al igual que fotografías en eventos o durante el desarrollo de las labores de la institución empleadora, ya que el empleador no podrá desconocer la presencia del empleado en tales situaciones. De modo igual un locador habitualmente presta servicios eventuales, sobre temas puntuales o específicos, por ejemplo servicio de pintado de un edificio, servicio de asesoría para una fiscalización, entre otros, lo cual implica que un locador jamás debe cubrir un puesto laboral permanente, teniendo relación directa este último motivo con la figura de la temporalidad, es decir, que se trata de servicios de duración corta. En este contexto acontece también, en un aspecto sustancial del presente proceso no solo el análisis y corroboración de la prestación de servicios y su modalidad, sino además, la finalidad de la Litis se circunscribe puntualmente a la determinación de si la

modalidad de servicio, locación para el caso materia de análisis, ha quedado establecida y correctamente aplicada o se encuentra desnaturalizada, siendo necesario que la mencionada desnaturalización sea materia de explicación y estudio en los párrafos subsecuentes.

CUARTO: Seguidamente y dentro de la misma esfera de la desnaturalización ya mencionada, señalaremos al Principio de la Primacía de la Realidad, el mismo que se trata de un elemento implícito en todo nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos. Esto ha sido señalado en reiterada doctrina desarrollada por el Tribunal Constitucional como en la Sentencia del **Exp. N° 1944-2002-AA/TC**, que en su tercer fundamento dispone: “... *es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, corresponde a la judicatura determinar relevantemente los hechos surgidos como consecuencia de la relación entre las partes; evaluar el contenido de los contratos de locación servicios y determinar la existencia en autos de una relación de naturaleza laboral entre el demandante y la demandada*”, en añadido, la misma instancia constitucional, mediante sentencia de fecha cinco de octubre del dos mil cuatro, recaída en el **expediente signado con el número 1869-2004-AA/TC**, ha establecido que: “*Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración); es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo*”, a partir del argumento glosado deviene en necesario analizar para el presente caso, cada uno de los elementos concurrentes en la relación laboral, resaltando aquellos que son materia de cuestionamiento por parte de la representante de la demandada en el contenido de su recurso impugnatorio.

QUINTO: Así entonces, de la evaluación y análisis de autos se aprecia que efectivamente el accionante ha laborado para la entidad demandada desempeñando labores de conductor del vehículo oficial y tramitador, afirmación que no solo fluye de la demanda y sus anexos (contratos de locación de servicios propiamente dichos), sino además de la afirmación hecha por la parte demandada, quien reconoce la laboralidad del actor solo que afirma que esta se desarrolló en un contexto de contrato de locación de servicios, con lo que se corrobora este elemento de la relación laboral.

SEXTO: Del mismo modo, y con relación al segundo criterio de la relación laboral, el cual viene a ser la subordinación o dependencia tenemos que, el Dr. Wilfredo Sanguinetti, explica: *“Entendida en su sentido jurídico estricto la subordinación es un vínculo jurídico del cual se derivan un derecho y una obligación: el derecho del empleador de dictar al trabajador los lineamientos, instrucciones u órdenes que estime convenientes para la obtención de los fines o el provecho que espera lograr con la actividad del trabajador; y, la obligación del trabajador de acatar esas disposiciones en la prestación de su actividad”*¹; a partir de lo mencionado, se debe tener en cuenta que respecto al contenido mismo de los contratos de locación de servicios, para ser específicos respecto a las cláusulas que someten al demandante a la Directiva N° 010-2008-CG, numeral III, ya se dijo al inicio que el locador cuenta con plena libertad y disposición no solo de su tiempo sino de sus decisiones, al margen de cumplir la tarea específica encomendada por el locatario, sin embargo, la parte deponente trata de justificar este hecho indicando que la formalidad de la Contraloría incluye en someter a todo el personal de su institución a sus normas internas con un tema de seguridad y reserva, empero recordemos que no todos los cargos ostentan cierta confidencialidad ya que no podemos equiparar la información otorgada a un chofer, con la información conocida por el administrativo o un Jefe de Área, es así pues que si dentro de esta directiva se encuentra una orden imperativa o mandato alguno, se estaría vulnerando de manera directa la naturaleza misma de la prestación civil de un locador, ya que la singularidad de su naturaleza implica justamente en su independencia y decisión propia, siempre claro está cumpliendo con la finalidad para la que fue contratado. Paralelamente se obtiene de revisados los contratos que en la cláusula novena de los mismos, se indica textualmente: ***“EL CONTRATISTA deberá observar y cumplir las***

normas de transparencia en la conducta y desempeño de las labores encomendadas contenidas en la Directiva N°010-2008-CG “Normas p ara la Conducta y Desempeño del Personal de B y de los Órganos de Control Institucional”, pero en este punto como podría someterse a un locador a las mismas normas del personal de la institución si como ya se dijo el locador solo cumple una función específica que no es de carácter permanente y más aún cuando es autónomo independiente del locatario, concluyentemente entonces el hecho descrito en este considerando podría estimarse como subordinación, en todo caso, por un criterio de jerarquía normativa, resulta claro que una directiva como la señalada no puede contravenir a una norma de mayor rango como lo es el Código Civil , en cuyo texto se regula la naturaleza jurídica de los contratos de locación, por lo que resulta en tal extremo incongruente el argumento de la demandada.

SÉPTIMO: Ahora bien se habla de las actas de entrega y recepción del vehículo propio de la Contraloría y que fue de manejo del demandante, indicándose que las mismas no son un rasgo de subordinación, nuevamente se debe insistir que naturaleza independiente del locador no puede verse opacada por reglamentos internos de una institución de la que supuestamente no es un empleado sino un locador, por lo que no resultaría incongruente someterse a dichos reglamentos cuando la finalidad de su prestación no es la laboral, recálquese el hecho de que un locador desempeña sus funciones con sus medios propios; ahora con relación al chaleco y gorro de la institución entregados al demandante, si bien es cierto tal vez ambos accesorios no constituyan un uniforme institucional propiamente dicho, no es menos cierto también que, al portarlos el actor de la Litis necesariamente denotaba pertenencia para con la institución, es decir, no cualquier persona puede portar un chaleco de la Contraloría General de la República y más aún cuando, después de escuchada la exposición de motivos realizada por la representante de la demandada en la Vista de la Causa, se deja en claro que Contraloría es una institución sumamente confidencial, formal y hasta restringida para ciudadanos a pie. Aunado a lo dicho se tiene que en audiencia de vista de la causa el demandante², frente a la pregunta hecha por uno de los Magistrados, explica que ser diligenciero consiste en repartir documentos, oficios, cédulas de apertura de procedimientos administrativos y conclusiones de los mismos, dirigidos para funcionarios del Gobierno Regional y también usuarios, de modo diario (entre 14 a 16 notificaciones por día aproximadamente), agregando que sólo era él quien hacía

las veces de notificador, nadie más³; luego de lo expuesto es obvio que la función realizada por el demandante no es específica, y menos aún a plazo determinado ya que por la propia naturaleza de la labor se trata de funciones que son permanentes y necesarias para la institución, congruente con tal criterio es la afirmación realizada por la señora abogada de la demandada, cuando otro de los Magistrados de este Colegiado le pregunta si existen plazas de choferes en el CAP de otras oficinas de la Contraloría, a lo que la representante de la parte deponente afirma que si, pero no en el caso de Huaraz; por lo que se concluye que al ser la plaza de chofer una plaza considerada en el organigrama institucional, conforme lo ha aceptado la abogada de la demandada, esto demuestra que las actividades de chofer son sustanciales e importantes para los fines mismos de la contraloría motivo por el cual está presente en el CAP de otras oficinas de Contraloría. Por todos estos motivos, aunados a la exposición realizada por la señora Juez de Primera Instancia, este colegiado concluye que en efecto ha existido y se ha materializado además el elemento subordinación en la presente causa.

OCTAVO: Seguidamente, cuando en la sentencia materia de apelación se indica el término de subordinación económica, lo que se pretende es hacer referencia al requisito de remuneración, el cual viene a ser el faltante para la configuración de la relación laboral, se puede decir que, viene a ser la contraprestación justa y proporcional que debe percibir el trabajador como consecuencia de haber realizado su labor, en otras palabras se trata pues de un derecho fundamental amparado por nuestra Constitución Política del Estado, que de manera expresa en su artículo 24° señala lo siguiente: **“Derechos del Trabajador: el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y para su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador...”**; en este contexto, se demuestra el pago justipreciado, mediante los propios contratos de locación de servicios donde se fija la remuneración por los servicios prestados y los recibos por honorarios electrónicos anexados en todo lo ancho del contenido del primer tomo de autos, por lo que el asidero legal para este elemento es justamente el análisis que se hace de si existió o no la prestación laboral, siendo relevante la existencia del pago o remuneración.

NOVENO: Punto aparte, también se menciona el tema del despido nulo, el cual merece hacer un paréntesis para delimitarlo y conceptualizarlo como un despido no válido, que no puede realizarse toda vez que es consecuencia de la violación de algunos derechos y libertades del trabajador, por tal motivo cuando se considera nulo un despido se activa toda una serie de procedimientos para devolver al trabajador a su puesto laboral y que a su vez mantenga todas condiciones laborales que poseía, tal y como si no hubiera ocurrido nada. De autos se obtiene que coincidentemente se resuelve ya no contratar al actor en la misma fecha que las parte procesales celebraban la audiencia de conciliación, recálquese que anteriormente y durante el segundo periodo laboral del demandante el cual oscila desde el veintiocho de agosto de dos mil quince en adelante jamás se le separó de su cargo, vale decir, este permaneció como chofer durante un año y once meses aproximadamente, siendo así y tratándose de un contrato de locación susceptible de término en las fechas pactadas, por qué entonces tal término se evidenció precisamente luego de interpuesta la demanda, resulta extraño pensar que luego de más de veintidós meses, lo cual obviamente no materializa temporalidad, recién nos podamos percatar que un empleado ya no es necesario para una función, función que como se ha explicado en el párrafo anterior es necesaria y preminente para los fines de cualquier institución, más aún si tenemos en cuenta que la relación laboral, conforme al peticitorio de la demanda, se ha desnaturalizado no desde la acción de despido nulo, sino desde la fecha en la que el actor ingresó a laborar a favor de su empleadora, por lo que en este escenario es perfectamente aplicable el literal c) del artículo 29° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, invocado por el demandante.

DÉCIMO: Adicionalmente, el **Principio de Primacía de la Realidad**, según Américo Pla Rodríguez: *“Es la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica, más de lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o lo que refleje en documentos, formularios o instrumentos de control”*; argumento que encuentra concordancia con lo referido en el artículo 3° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador; que refiere: *“En aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de surgir discordancia*

entre los hechos verificados y lo que se advierte de los documentos o actos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados”.

DÉCIMO PRIMERO: También es necesario destacar que el régimen laboral del actor es el de la actividad privada, por lo que se debe mencionar al artículo 43° del Decreto Legislativo N° 728, el cual establece: ***“El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a estabilidad. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada...”***; siendo ello así y teniéndose presente que, **las labores del actor se iniciaron sin lugar a cuestionamiento en los siguientes periodos: i) desde el nueve de julio de dos mil catorce al cinco de mayo de dos mil quince, mediante contratos de locación de servicios; y ii) desde el veintiocho de agosto del dos mil quince en adelante,** queda superado de este modo extensamente el periodo de prueba y ha alcanzado el demandante estabilidad laboral, máxime si el numeral 23.1 y 23.2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que: ***“23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario...”***; concordante con lo establecido en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: ***“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...”***

DÉCIMO SEGUNDO: Finalmente, en lo referido por el apelante en su último agravio esbozado, ya se ha señalado y establecido en senda jurisprudencia la importancia y finalidad del derecho al Trabajo, así pues, la Constitución Política del Estado Peruano en su artículo 22° establece que el trabajo no es solo un deber sino que es un derecho,

es base del bienestar social y medio necesario para la realización de la persona, de lo cual se infiere que al haberse comprobado y demostrado la existencia en sí de un vínculo laboral, este debe ser respetado por el empleador, así como también el derecho remunerativo, sin observar los conceptos de forma como son existencia de plaza presupuestada, instrumentos de gestión o cuadro de asignación de personal, sino más bien tomándose en cuenta y prevaleciendo el fondo y fines del derecho en sí mismo.

Indiscutiblemente, ha quedado establecido que ninguno de los agravios formulados por la apelante han enervado o han generado variación en cuanto al criterio optado mediante sentencia de primera instancia, consecuentemente la resolución venida en grado debe ser confirmada.

I. DECISIÓN

En base a los fundamentos expuestos y disgregados, los miembros de esta Sala Laboral Permanente de la corte Superior de Justicia de Áncash, con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación, **HA RESUELTO:**

CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número seis de fecha dieciséis de octubre del año en curso inserta de fojas ochocientos catorce a ochocientos treinta y seis, que falla: **“1) DECLARANDO FUNDADA** la oposición formulada por la entidad demandada contra la exhibición del cuaderno de asistencia de personal de la oficina Regional de Control Huaraz. **2) DECLARANDO FUNDADA** la demanda interpuesta por **A contra B** sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, existencia del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido nulo, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, otorgamiento de boletas de pago, pago de aportes previsionales en la ONP, pago de beneficios sociales, intereses legales y costos del proceso. Sin costas. **3) SEDECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS** celebrados por el demandante con la demandada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 al 30 de junio del 2017; reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. **4) SE RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la

*actividad privada, del 09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante, en el cargo de conductor del vehículo de la oficina regional de control de la demandada y diligenciero de la entidad demandada. 5) SE DECLARA nulo el despido sufrido por el demandante, en consecuencia se **ORDENA** su **REPOSICIÓN** en el cargo que desempeñaban al momento del despido con la última remuneración y se ordena el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido. 6) SE **ORDENA a la demandada** el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y la entrega de boletas de pago, de la siguiente manera: **09 de julio del 2014 al 05 de mayo del 2015 y del 28 de agosto del 2015 en adelante.** 7) SE **ORDENA** que la demandada **PROCEDA** a la inscripción y a la regularización del pago de las aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante. 8) SE **ORDENA** a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 34,345.97 (TREINTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 97/100 SOLES), por conceptos de asignación familiar, CTS, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones y bono por escolaridad, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. 9) **FÍJESSES** la suma de S/ 6,869.20 (SEIS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE Y 20/100 SOLES), equivalente al 20% del monto obtenido sin intereses, por el concepto de costos procesales (Honorarios Profesionales) más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Áncash, esto es, la suma de S/ 343.46 (TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES Y 46/100 SOLES)”.*

Dispusieron la respectiva notificación de acorde al marco procesal laboral y su posterior devolución oportuna una vez vencido el término de ley. **Con la intervención del señor Juez Superior Titular Nilton Fernando Moreno Merino, en calidad de ponente**

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos: **GUÍA DE OBSERVACIÓN**

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Aplicación del derecho al debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<i>Proceso ordinario laboral sobre desnaturalización de contrato Expediente N° 00536-2017-0- 0201-Jr-La-01</i>					

Anexo 3

Declaración de compromiso ético

Para realizar el trabajo de investigación titulado: Caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral, Chimbote, Distrito Judicial del Santa -Perú. 2020, se accedió a información, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: ***Declaración de compromiso ético***, la autora (el autor, si es varón) declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc, para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

Asimismo, declaro conocer el contenido de Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, y veracidad, y las fuentes utilizadas fueron citadas y referenciadas conforme a las normas APA, en síntesis, es un trabajo original.

Chimbote, enero de 2020

Luis Ángel Santa Cruz Chujandama

DNI N° 32812225