



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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



**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
RECONOCIMIENTO DEL VINCULO LABORAL Y
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N°
00041-2014-0-1808-JR-FC-01; DEL DISTRITO JUDICIAL
DE LIMA - PERÚ. 2018**

**TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO
Y CIENCIA POLITICA**

AUTOR

ALVARADO GONZALES, JUAN JESUS

ASESORA

CAMINO ABON, ROSA MERCEDES

LIMA – PERÚ

2018

JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS

.....
Dr. DAVID SAUL PAULETT HAUYON
Presidente

.....
Mgtr. MARCIAL ASPAJO GUERRA
Miembro

.....
Mgtr. EDGAR PIMENTEL MORENO
Miembro

.....
Abg. ROSA MERCEDES CAMINO ABON
Asesora

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradecer a Dios por haberme dado la vida y por guiarme por el camino del bien y la felicidad, en segundo lugar a mi madre por su apoyo incondicional por haber confiado en mí y por darme las fuerzas para salir adelante cada día, también a toda mi familia por su apoyo, a mi querida esposa por su apoyo y comprensión, a mis hijos Jean Pierre y Paola por su amor, comprensión, a mi hermano que a pesar de estar separado siempre está allí dándome ánimos para seguir adelante y en especial a mi querido primo Lalo por sus buenos consejos y por último a mi profesora y tutora de tesis Yolanda, porque por el poco tiempo que la conozco demostró ser una gran persona y excelente profesional.

Juan Jesús Alvarado Gonzales

DEDICATORIA

A mi madre, Por su amor, por sus enseñanzas y buenos ejemplos por haberme guiado por el camino del bien.

A mi Esposa e hijos Jean Pierre y Paola, porque ellos son mi motivo de lucha y ganas de salir adelante todos los días.

Juan Jesús Alvarado Gonzales

RESUMEN

La presente investigación tuvo como problema ¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre Reconocimiento del Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales en el expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15; Décimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Lima, Perú; 2018?; 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: los cumplimientos de los plazos fueron idóneos, la claridad de los medios probatorios en las resoluciones, la pertinencia de los medios probatorios de los hechos expuestos en el proceso y la calificación jurídica de los hechos que se demuestran en las sentencias.

Palabras clave: Características, reconocimiento de relación laboral, desnaturalización de contratos, reintegro de beneficios sociales, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The problem of this investigation was: What are the characteristics of the judicial process on Recognition of Labor Bond and Payment of Social Benefits in file N ° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15; Fifteenth Permanent Specialized Labor Court of the Judicial District of Lima, Peru; 2018 ?; The objective was: to determine the characteristics of the process under study. It is of type, quantitative, qualitative, exploratory, descriptive, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; Observation and content analysis techniques were used to collect the data; and as an instrument an observation guide. The results revealed that: compliance with the deadlines was adequate, the clarity of the evidence in the resolutions, the relevance of the evidence of the facts presented in the process and the legal classification of the facts that are demonstrated in the sentences.

Keywords: Characteristics, recognition of employment relationship, denaturation of contracts, reimbursement of social benefits, motivation and judgment.

INDICE

CARATULA.....	i
JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE.....	1
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1 Planteamiento del Problema:	9
1.2 Objetivos de la investigación.....	14
1.2.1. Objetivo general.....	14
1.2.2. Específicos	14
1.3 Justificación de la investigación.....	15
II. MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL	17
2.1. ANTECEDENTES	17
2.1.1. Investigación en línea	17
2.2 BASES TEORICAS	19
2.2.1 Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio.....	19
2.2.1.1 Acción	19
2.2.1.1.1. Conceptos.....	19
2.2.1.1.2. Características del derecho de acción	20
2.2.1.1.3. Materialización de la acción.....	21
2.2.1.1.4. Alcance.....	21
2.2.1.1.5. Condiciones de la acción.....	21
2.2.1.1.5.1. Voluntad de la Ley o Norma Jurídica.....	22
2.2.1.1.5.2. Interés para obrar	22
2.2.1.1.5.3. Legitimidad para obrar	23

2.2.1.1.6.	Patrocinio de intereses difusos	23
2.2.1.1.7.	Sustitución procesal	24
2.2.1.1.8.	Presupuestos procesales	24
2.2.1.2.	La jurisdicción	24
2.2.1.2.1.	Conceptos.....	24
2.2.1.2.2.	Elementos de la jurisdicción	26
2.2.1.2.3	Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional	27
2.2.1.2.3.1.	Principio de Unidad y Exclusividad	27
2.2.1.2.3.2.	Principio de Independencia Jurisdiccional	28
2.2.1.2.3.3.	Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional	29
2.2.1.2.3.4.	Principio de Publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la Ley	29
2.2.1.2.3.5.	Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales.....	30
2.2.1.2.3.6.	Principio de la Pluralidad de la Instancia	31
2.2.1.2.3.7.	Principio de no dejar de Administrar Justicia por vacío o deficiencia de la Ley	31
2.2.1.2.3.8.	Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso	32
2.2.1.2.3.9.	Principio de contradicción.....	32
2.2.1.3.	La Competencia	33
2.2.1.3.1.	Conceptos.....	33
2.2.1.3.2.	Regulación de la competencia.....	34
2.2.1.3.3.	Determinación de la competencia en materia Laboral	34
2.2.1.3.4.	Determinación de la competencia en el proceso en estudio.....	36
2.2.1.4.	La pretensión.....	37
2.2.1.4.1.	Conceptos.....	37
2.2.1.4.2.	Acumulación de pretensiones.....	38
2.2.1.4.3.	Regulación	38
2.2.1.4.4.	Las pretensiones en el proceso judicial en estudio:.....	39
2.2.1.5.	El proceso.....	39
2.2.1.5.1.	Conceptos.....	39
2.2.1.5.2.	Funciones	40

2.2.1.5.2.1.	Interés individual e interés social en el proceso	40
2.2.1.5.2.2.	Función pública del proceso.....	41
2.2.1.5.3.	El proceso como tutela y garantía constitucional	41
2.2.1.5.4.	El debido proceso formal	42
2.2.1.5.4.1.	Conceptos.....	42
2.2.1.5.4.2.	Elementos del debido proceso.....	43
2.2.1.5.4.2.1.	Intervención de un Juez independiente, responsable y competente	44
2.2.1.5.4.2.2.	Emplazamiento válido	44
2.2.1.5.4.2.3.	Derecho a ser oído o derecho a audiencia	45
2.2.1.5.4.2.4.	Derecho a tener oportunidad probatoria	46
2.2.1.5.4.2.5.	Derecho a la defensa y asistencia de letrado	46
2.2.1.5.4.2.6.	Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente	47
2.2.1.5.4.2.7.	Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso	48
2.2.1.5.4.3.	Principios generales del proceso	48
2.2.1.5.4.3.1.	Libre acceso a la justicia	48
2.2.1.5.4.3.2.	Juez(a) imparcial	48
2.2.1.5.4.3.3.	Justiciaa cumplida	49
2.2.1.5.4.3.4.	Cosa juzgada.....	49
2.2.1.5.4.3.5.	Contradicción.....	50
2.2.1.5.4.3.6.	Economía procesal.....	50
2.2.1.5.4.3.7.	Buena fe y lealtad procesal	50
2.2.1.6.	El proceso Laboral.....	50
2.2.1.6.1.	Concepto	50
2.2.1.6.2.	Principios procesales aplicables al proceso laboral.....	51
2.2.1.6.3.	Principio tutelar del trabajador.....	52
2.2.1.6.4.	Principio de veracidad o primacía de la realidad.....	53
2.2.1.6.5.	Principio de celeridad procesal	54
2.2.1.6.6.	Principios procesales contemplados en la Ley N.º 29497.....	54
2.2.1.6.7.	Fines del proceso laboral	57
2.2.1.7.	El proceso Ordinario laboral	57
2.2.1.7.1.	Concepto	57

2.2.1.8.	Los Sujetos del Proceso.....	58
2.2.1.8.1.	Demandante	58
2.2.1.8.2.	Demandado	58
2.2.1.8.3.	La defensa legal	58
2.2.1.9.	La Demanda y la Contestación de la demanda.....	58
2.2.1.9.1.	La demanda.....	58
2.2.1.9.2.	La Contestación de la Demanda.....	59
2.2.1.9.3.	La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio..	60
2.2.1.9.3.1.	Presentación de la Demanda	60
2.2.1.9.3.2.	Contestación de demanda.....	61
2.2.1.10.	La Prueba	61
2.2.1.10.1.	Definición	61
2.2.1.10.2.	Diferencia entre prueba y medio probatorio.....	64
2.2.1.10.3.	Concepto de prueba para el Juez.....	65
2.2.1.10.4.	El objeto de la prueba.....	65
2.2.1.10.5.	El principio de la carga de la prueba.....	65
2.2.1.10.6.	Valoración y apreciación de la prueba.....	67
2.2.1.10.7.	Sistemas de valoración de la prueba	67
2.2.1.10.7.1.	El sistema de la tarifa legal	67
2.2.1.10.7.2.	Sistema de libre convencimiento o íntima convicción.....	68
2.2.1.10.7.3.	Sistema de la sana crítica	68
2.2.1.10.8.	Operaciones mentales en la valoración de la prueba.....	68
2.2.1.10.9.	Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio	68
2.2.1.10.9.1.	La tacha.....	68
2.2.1.10.9.2.	La Tacha presentada en el proceso judicial en estudio	69
2.2.1.10.9.3.	Los Documentos	69
2.2.1.10.9.4.	Los Documentos presentados en el proceso judicial en estudio.....	71
2.2.1.10.9.5.	El Certificado de Trabajo	71
2.2.1.11.	Las Resoluciones Judiciales	72
2.2.1.11.1.	Concepto	72
2.2.1.11.2.	Clases de Resoluciones Judiciales	72

2.2.1.12.	La Sentencia.....	73
2.2.1.12.1.	Conceptos.....	73
2.2.1.12.2.	Regulación de las sentencias en la norma procesal laboral	74
2.2.1.12.3.	La sentencia: estructura y contenido.....	74
2.2.1.12.3.1.	Parte expositiva.....	74
2.2.1.12.3.2.	Parte considerativa.	75
2.2.1.12.3.3.	Parte resolutive.	75
2.2.1.12.4.	La motivación de la sentencia.....	75
2.2.1.12.5.	Distintas formas de motivar una decisión judicial	75
2.2.1.12.6.	Principios relevantes en el contenido de una sentencia	76
2.2.1.12.6.1.	El principio de congruencia procesal.....	76
2.2.1.12.6.2.	El principio de la motivación de las resoluciones judiciales	76
2.2.1.13.	Los Medios Impugnatorios.....	77
2.2.1.13.1.	Conceptos.....	77
2.2.1.13.2.	Fundamentos de los medios impugnatorios.....	77
2.2.1.13.3.	Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.....	78
2.2.1.13.3.1.	Recurso de reposición	79
2.2.1.13.3.2.	El recurso de apelación	80
2.2.1.13.3.3.	El recurso de casación	81
2.2.1.13.3.4.	El recurso de Queja	82
2.2.1.13.3.5.	El recurso de Aclaración	82
2.2.1.13.3.6.	El recurso de Corrección.....	83
2.2.1.13.3.7.	Los Remedios:	83
2.2.1.13.3.8.	Medio impugnatorio en el proceso judicial en estudio	84
2.2.2.	Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio.....	85
2.2.2.1.	Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia	85
2.2.2.2.	Ubicación de la desnaturalización de contrato en el derecho	85
2.2.2.3.	Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral	85
2.2.2.4.	Desarrollo de instituciones jurídicas Sustantivas previas para abordar el asunto judicializado: El Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de beneficios Sociales.	85
2.2.2.4.1.	El Derecho del trabajo	85

2.2.2.4.1.1.	Definición	85
2.2.2.4.1.2.	Regulación	86
2.2.2.4.1.3.	Fuentes del derecho del trabajo.....	86
2.2.2.4.1.4.	Principios del derecho del trabajo.....	87
2.2.2.4.2.	El Contrato de Trabajo y Relación Laboral.....	92
2.2.2.4.2.1.	Concepto	92
2.2.2.4.2.2.	Elementos del contrato de trabajo.....	93
2.2.2.4.2.3.	Características del Contrato de Trabajo.....	94
2.2.2.4.2.4.	Los sujetos del contrato de trabajo.....	95
2.2.2.4.2.5.	Formas de Contrato Laboral.....	95
2.2.2.4.2.5.1.	Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.....	95
2.2.2.4.2.5.2.	Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	97
2.2.2.4.2.5.3.	Contrato de trabajo en el régimen de tiempo parcial	99
2.2.2.4.3.	Extinción del contrato de trabajo	100
2.2.2.4.3.1.	Concepto	100
2.2.2.4.3.2.	Causas de extinción	100
2.2.2.4.4.	Remuneración	101
2.2.2.4.4.1.	Aspectos conceptuales.....	101
2.2.2.4.4.2.	Características y principios de la remuneración.....	102
2.2.2.4.4.3.	Clasificación	104
2.2.2.4.5.	Beneficios Sociales.....	105
2.2.2.4.5.1.	Definición	105
2.2.2.4.5.2.	Regulación de los Beneficios Sociales.	105
2.2.2.4.5.3.	Clases	106
2.2.2.4.5.3.1.	Asignación familiar	106
2.2.2.4.5.3.2.	Gratificación	106
2.2.2.4.5.3.3.	Compensación por tiempo de servicio (CTS)	108
2.2.2.4.5.3.4.	Vacaciones	108
2.2.2.4.5.4.	Beneficios sociales y asignación familiar en la legislación peruana	109
2.2.2.4.6.	El despido laboral	109
2.2.2.4.6.1.	Concepto	109

2.2.2.4.6.2.	Causales de despido.....	110
2.2.2.4.6.3.	Tipos de despido	110
2.2.2.4.6.3.1.	Despido nulo.....	111
2.2.2.4.6.3.2.	Despido arbitrario	112
2.2.2.4.6.3.3.	Despido legal	112
2.2.2.4.7.	Desnaturalización de Contratos.....	112
2.2.2.4.7.1.	Concepto	112
2.2.2.4.7.2.	Tipos de Desnaturalización	113
2.2.2.4.7.2.1.	Desnaturalización de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad	113
2.2.2.4.7.2.2.	Desnaturalización de los Contratos a Tiempo Parcial.....	115
2.2.2.4.7.2.3.	Desnaturalización de las Modalidades Formativas	117
2.2.2.4.7.2.4.	Desnaturalización de la Designación de los Trabajadores de confianza o dirección	119
2.2.2.4.7.2.5.	Desnaturalización en la Subcontratación, grupos de Empresas y Transmisión de Empresas	120
2.2.2.4.7.2.6.	Desnaturalización de Conceptos no Remunerativos	121
2.2.2.4.7.2.7.	Desnaturalización de las Suspensiones Laborales	121
2.2.2.4.7.3.	Efectos de la Desnaturalización de Contratos	121
2.2.2.4.8.	Locación de Servicios.....	122
2.2.2.4.8.1.	Concepto	122
2.2.2.4.8.2.	Regulación	123
2.2.2.4.8.3.	Objeto de Contratación.....	123
2.2.2.4.8.4.	Prestación Personal del Servicio	123
2.2.2.4.8.5.	Plazo máximo de contratación	124
2.2.2.4.8.6.	Diferencia entre Contrato de Trabajo y Locación de Servicios	124
2.2.2.4.8.7.	Desnaturalización de la relación contractual civil.....	125
2.2.2.4.8.8.	La Desnaturalización de la relación contractual civil en el expediente materia de estudio	127
2.2.2.4.8.9.	Jurisprudencia aplicable al presente estudio.....	130
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	133
I.I.I.	HIPÓTESIS.....	137
3.1.	Hipótesis.....	137

I.V.	METODOLOGÍA.....	138
4.1.	Tipo y nivel de la investigación	138
4.1.1.	Tipo de investigación.....	138
4.1.2.	Nivel de investigación.	139
4.2.	Diseño de la investigación.....	140
4.3.	Unidad de análisis.....	141
4.4.	Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	142
4.5.	Técnicas e instrumento de recolección de datos	144
4.6.	Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	145
4.6.1.	La primera etapa.	145
4.6.2.	Segunda etapa	145
4.6.3.	La tercera etapa.....	145
4.7.	Matriz de consistencia lógica	146
4.8.	Principios éticos.....	148
V.	RESULTADOS.....	149
5.1.	Resultados	149
5.2.	Análisis de los resultados	133
VI	CONCLUSIONES	135
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	137
	ANEXO	155
	Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15.	155
	Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	181
	Anexo 3: Declaración de Compromiso Ético.....	182

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación estará referida a la caracterización del proceso sobre Reconocimiento del Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales en el expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15; Décimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Lima, Perú; 2018.

1.1 Planteamiento del Problema:

La presente investigación se justifica, tomando en cuenta nuestra realidad en donde se evidencia que la sociedad reclama “justicia”, expresión que se puede interpretar en una solicitud de intervención inmediata de parte de las autoridades frente a hechos que diariamente trastocan el orden jurídico y social, lo cual genera desaliento no sólo en las víctimas de actos, sino también en la sociedad en su conjunto donde percibe al sistema de justicia como corrupto y cada vez desfavorable.

En relación a la administración de justicia se hallaron las siguientes fuentes:

La percepción que existe por parte de los justiciables, en el sentido que la administración de justicia, no responde a las reales necesidades de justicia, se ve reflejado de manera cuantitativa, teniendo en cuenta que efectivamente es nuestro Poder Judicial, el Poder del Estado que en referencia a su gestión alcanza un índice de desaprobación del 63% por parte de la ciudadanía y tan solo con un 25% de aprobación, dato obtenido de acuerdo a un sondeo realizado por Ipsos Perú, entre el 11 al 12 de marzo del año 2018, sobre una base de 1173 entrevistados, resultado que no hace más que reflejar la amplia desconfianza que existe por parte de la población, con respecto hacia el Sistema de Justicia en general, profundizado con los últimos escándalos de corrupción, ocurridos en las más altas esferas del Sistema Judicial Peruano, que involucraron a sus Jueces Supremos a quienes se les ha asignado

constitucional y legalmente la administración, el gobierno y la dirección del Poder Judicial, eje del sistema nacional de justicia. Todo ello nos hace pensar desde esa perspectiva que algo no está bien en su actuación y por ende en sus decisiones o en su defecto nuestra legislación posee muchos vacíos, que conllevan a que la calidad de las decisiones Judiciales no sean las esperadas. (Ipsos Opinión y Mercado S.A., 2018).

En dicho contexto, debe tenerse presente que se afirmó que la igualdad y la libertad son principios fundamentales de la justicia. Son valores o componentes normativos que constituyen la idea de justicia. (Anton Moron, 2013).

En ésta perspectiva, los Estados modernos han establecido en el Poder Judicial, la misión de administrar Justicia mediante sus respectivos órganos jurisdiccionales, en concordancia a su Constitución y a sus leyes, buscando que garantizar la seguridad jurídica y la tutela jurisdiccional, con el fin de contribuir al estado de derecho, y lograr la ansiada paz social y su desarrollo como nación.

Al respecto (Fuentes, 2011) expone:

En su teoría de la separación de los poderes del Estado, Montesquieu sostiene que la distribución jurídica de las funciones ejecutiva, legislativa y judicial sólo podrá limitar el uso arbitrario del poder y salvaguardar la libertad y los derechos de los ciudadanos, si se combina con otro principio basado en su distribución social. (p. 48).

En el contexto latinoamericano

En Colombia, según ha señalado Torres Calderón, (2014) ninguno de los recientes proyectos de reforma a la justicia han sido elaborados con la participación de los funcionarios u operadores judiciales (fiscales, jueces, magistrados de tribunales), los abogados litigantes, la academia y los representantes de los

empleados judiciales, quienes son los que directamente tienen a su cargo la función de adelantar y tramitar la mayoría de los procesos en primera y segunda instancia, y quienes necesariamente están interesados en encontrar una solución a la congestión judicial, problema fundamental de la rama judicial. Para encontrar una posible solución a la congestión judicial, es necesario contar con operadores judiciales verdaderamente independientes y autónomos, quienes deben estar totalmente consagrados al ejercicio de sus funciones, para lo cual necesariamente la rama judicial debe contar con un presupuesto razonable, suficiente e independiente de las necesidades políticas del gobierno de turno, y que el acceso a la función judicial sea únicamente por concurso de méritos, sin intromisión de las fuerzas políticas imperantes en la sociedad.

Asimismo, en Ecuador,

La independencia judicial, elemento fundamental en todo Estado de derecho, es todavía un desafío pendiente en América Latina. A pesar de las diversas reformas implementadas en Ecuador durante los últimos años, los hechos muestran una línea de acción dirigida a interferir en las decisiones de los jueces en asuntos de interés público, debilitando severamente la división de poderes del Estado y el juego de pesos y contrapesos que caracteriza a un régimen democrático. (Pasara, 2014)

Es así como en Bolivia, en afirmaciones del exrepresentante del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos en dicho país, Racicot, (2014) quien indica que los problemas estructurales y de larga duración de la justicia, no solo persistieron, sino que en muchos casos se agravaron durante el año 2014 y en adelante, la crisis en la justicia boliviana se debe, entre otros factores, a la lentitud de los procesos, la corrupción, las dificultades de acceso a la población al sistema judicial y la presión política sobre jueces y magistrados. Es por ello que en el 2014 se reavivó la polémica sobre este problema de la administración de justicia debido a una serie de dimisiones de altos cargos en ese órgano y destituciones de fiscales por supuesta corrupción.

En relación al Perú:

Es nuestra Constitución Política la que establece la división de poderes, y también las facultades que le corresponden al Poder Judicial para administrar justicia a nombre de la nación; por su parte la ley orgánica de ésta institución regula su organización interna y competencia de cada uno de los órganos que lo conforman, que se complementa con normas procesales respectivas que conforman el sistema jurídico peruano, esto es para atender las demandas de justicia y solución de controversias de naturaleza, penal, civil, laboral, etc., planteadas por los justiciables.

En éste sentido, el Poder Judicial, es una institución comprometida en la construcción, vigencia y garante de la paz social, la seguridad jurídica y el desarrollo económico; respecto a éste último asunto”, Mendoza citado por Herrera, (2014) expone: “(...) no es posible medir el nivel de desarrollo del país si no se toma en consideración la calidad del servicio de justicia” (p. 78).

En afirmación de (Chaname, S/F) refiere que: en su gran mayoría la sociedad, sencillamente no confían en la Justicia en el Perú, de cada 10 peruanos, 7 de ellos hoy actualmente no cree en la Administración de Justicia. ¿Por qué no dan crédito a la Administración de Justicia?, por una serie de razones: señalan que es lenta, costosa, corrupta, impredecible. Ello produce como consecuencia la inseguridad jurídica, y eso deriva en un hecho mucho más grave que afecta el desarrollo de cualquier país: las inversiones productivas. Siendo un estudio de las Naciones Unidas señala que en 40 países donde existe inseguridad jurídica, el problema se refleja gravemente en la economía de los países.

Por ello el autor antes señalado, indica que, si no hay credibilidad en el Poder Judicial, el Perú está perdiendo entre mil y tres mil millones de dólares anuales de su PBI. Ante ello el tema de seguridad jurídica, no es un problema exclusivamente de jueces, el cual es un hecho que está ligado directamente al propio desarrollo del país.

Como puede advertirse fuentes externas e internas, al ámbito judicial del Perú refieren problemas que involucran a la realidad judicial nacional; donde coexisten variables diversas.

En el ámbito del Distrito Judicial de Lima

A través de la Sociedad civil se vienen difundiendo y formalizando denuncias y quejas contra los operadores de justicia; en entrevista periodística realizada a la Dra. María Elena Portocarrero, decana del CAL, el 21 de febrero del presente año, se le pregunto *-Ante la solicitud de algunos ciudadanos el Consejo de Ética del CAL sancionó al exfiscal de la Nación Pedro Chávarry, sin embargo, la demora en esta decisión fue cuestionada ¿Qué ocurrió?* Respondió: *—Si hay algo que quiero que quede claro, es la independencia y la transparencia con la que está actuando el Consejo de Ética y esta gestión. Se dijo mucho con respecto al tema Chávarry, y se habló hasta de blindajes, lo que niego categóricamente, prueba de ello es que se dado una sanción justamente en esta gestión.* (Gomez, 2018).

A nivel Local:

En lo que comprende a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote las investigaciones individuales forman parte de una línea de investigación titulada Análisis de Sentencias de procesos culminados en los distritos judicial del Perú en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales. En este sentido, éste proyecto se deriva de la línea antes citada y tiene como objeto de estudio un proceso judicial.

Con ésta finalidad el expediente seleccionado para elaborar el presente trabajo registra un proceso judicial de tipo laboral, la pretensión judicializada es el Reconocimiento del Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales, el número asignado es el expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15; Décimo Quinto

Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Lima, Perú; 2018.

1.1.1. Enunciado del problema

¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre Reconocimiento del Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales, el número asignado es el expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15; Décimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Lima, Perú; 2018.

Para resolver el problema de investigación se trazaron los siguientes objetivos.

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar las características del proceso judicial sobre Reconocimiento del Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15, del Distrito Judicial de Lima; 2018?.

1.2.2. Específicos

Para alcanzar el objetivo general los objetivos específicos serán:

- 1.2.2.1. Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio.
- 1.2.2.2. Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio.
- 1.2.2.3. Identificar la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, en el proceso judicial en estudio.
- 1.2.2.4. Identificar las condiciones que garantizan el debido proceso, en el proceso judicial en estudio.

1.2.2.5. Identificar la congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio.

1.2.2.6. Identificar si la desnaturalización de la relación laboral expuesta en el proceso, es idónea para sustentar la causal invocada.

1.3 Justificación de la investigación

El presente se justifica por las siguientes razones:

El trabajo se justifica porque al investigar la problemática tanto en el ámbito internacional, a nivel latinoamericano y como en nuestro país, evidenciamos que no se está tan lejano la inseguridad jurídica que tienen los ciudadanos, que al recurrir al sistema judicial, en los que hay demora en los procesos, tráfico de influencias, presiones políticas, intromisión del poder político discriminación en cuanto a sentencias que son en contra de personas que no tienen recursos económicos, y que se ve reflejado también en nuestra localidad, donde la corrupción se ha apoderado de nuestro sistema judicial, siendo preocupante si queremos una administración de justicia idónea y en donde el ciudadano tenga confianza de recurrir al poder judicial alcanzando sentencias debidamente motivadas.

Es por ello que la investigación se encuentra dirigida especialmente a los futuros justiciables en poder alcanzar sentencias debidamente motivadas, así como sirva de fuente de conocimiento para los estudiantes de derecho en donde encontrarán un bagaje de instituciones jurídicas sustantivas como procesales relacionadas con la sentencia.

Motivo por el cual los jueces tendrán una mayor idoneidad al momento de redactar las sentencias y lo desarrollen basándose en sus conocimientos recurriendo a normas que les ayuden, aplicando de este modo un adecuado razonamiento judicial, toda vez que el ciudadano no presente desconfianza al momento de recurrir al sistema judicial en búsqueda de la ansiada de justicia.

Siendo que la misma investigación también cuenta con rigor científico, es decir la misma se evidencia en la aplicación del método científico a través del procesamiento, recolección y análisis de los datos a alcanzar, los mismos que gozarán de confiabilidad y credibilidad por el mismo instrumento de medición y la fuente de información que es el expediente judicial.

Finalmente, como estudiante de derecho y futuro abogado no solo nos debemos a nuestra carrera, sino también a la sociedad, de esta manera espero brindar un aporte con este proyecto y lograr lo necesario, ya que este trabajo servirá de consulta para mis futuros colegas, y por qué no decirlo especialmente por los estudiantes de derecho para analizar y criticar las resoluciones judiciales, conforme esta prevista en el inciso 20 del Artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

I.I. MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Investigación en línea

Higa, (2015) en Perú investigo: *Una propuesta metodológica para la motivación de la cuestión fáctica de la decisión judicial como concentración del deber constitucional de motivar las sentencias*, tesis en la cual sustentó que nuestro ordenamiento jurídico tiene una concepción democrática y racionalista de la función judicial. Democrática porque establece que la potestad de administrar justicia emana del pueblo y el Poder Judicial es el órgano encargado de ejercer esa potestad. Racional porque el Juez está obligado a justificar por qué a ciertos hechos le corresponde ciertas consecuencias jurídicas, lo cual presupone que es posible justificar, en razones objetivas, lo siguiente: (i) si los hechos alegados por las partes ocurrieron o no (la cuestión fáctica); y, (ii) cuál es el Derecho aplicable en función a los hechos probados (la cuestión jurídica). A partir de lo anterior, la tesis trató de defender que es necesario que exista una metodología que oriente a los jueces respecto de cómo se debe justificar la cuestión fáctica de una decisión (este es el objeto de la tesis). Ello, en tanto los operadores jurídicos tienen, entre otras, limitaciones como sesgos, prejuicios y atención que limitan el análisis y evaluación que se pueda realizar de la evidencia e hipótesis de un caso. De igual manera, la evidencia de un caso puede ser abundante (o en algunos casos insuficiente), contradictoria, disonante y ambigua, lo cual hace laborioso y complejo el análisis de dicha evidencia. Por estas razones, se sostiene que es necesario tener una guía que permita orientar la actividad de los jueces al analizar y evaluar la evidencia de un caso. En ese sentido, el primer objetivo de nuestra tesis consiste en defender la necesidad de una metodología para el análisis y evaluación de la evidencia de un caso que le facilite a los jueces esta tarea. El segundo objetivo es mostrar la utilidad de nuestra propuesta metodológica para lograr tal objetivo. Lo esencial de nuestra propuesta se encuentra en defender la importancia de una metodología; sin perjuicio de ello, creemos que la metodología defendida le facilita a los jueces la labor de análisis y evaluación de la evidencia de un caso.

Ugarte, (2018) en Chile investigo: *El rol de la narración en la motivación de las sentencias*, teniendo como objetivo demostrar que la narración, además de la argumentación legal, tiene efecto sobre la motivación de las sentencias y por eso no debe ser obviada como componente del discurso jurídico. Para probar la afirmación anterior se utiliza la tónica como instrumento de análisis, ya que esta permite analizar los diferentes ángulos que están en juego en un problema específico. En un estado democrático, la motivación de las sentencias cumple con el propósito de brindar una respuesta no solo a las partes, sino también al conjunto de la sociedad. El juez debe comunicar lo justo y atendible del juicio que emite a través del relato de los hechos y las razones que justifican su decisión. La doctrina centra el concepto de motivación de las sentencias en las razones justificatorias del juez, es decir, en la argumentación legal por él esgrimida. De esta manera, la doctrina entiende a la motivación como un discurso de tipo justificativo donde lo que importan son el vigor de las razones suministradas, y su validez lógica y jurídica. Pero si lo que se persigue con la motivación de las sentencias es que las decisiones sean comprendidas por la sociedad, que tanto las partes como el público en general comprendan lo atendible de la decisión, cabe preguntarse si solo sobre la base de razones justificatorias las personas se persuaden acerca de lo atendible y justo de lo fallado. ¿Se agota la motivación de las sentencias en las buenas razones conforme a derecho en que se fundan los fallos? ¿Es posible que la narración de los hechos en las sentencias cumpla –además de la argumentación legal– algún rol en su motivación? En este ensayo se plantea que la narración, además de la argumentación legal, tiene efecto sobre la motivación de las sentencias y por eso no debe obviarse como componente del discurso jurídico, a efectos de su motivación. Para demostrarlo se revisan el origen del principio de motivación de las sentencias, su recepción y reglamentación legal en Chile, y el concepto y sus funciones según la doctrina. Enseguida se determina el instrumento de análisis que permite revisar tanto la narración como la argumentación de las sentencias, y luego se aplica a la revisión de casos específicos para entender cómo estas han sido motivadas y si la narración puede haber tenido algún efecto en su motivación.

Según Ruiz, L. (2016), en el trabajo de investigación titulado: *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*, para obtener el grado de Bachiller en Derecho de la Universidad Católica San Pablo, de Arequipa, señala lo siguiente:

Un contrato de locación de servicios sí puede desnaturalizarse en un contrato de trabajo sujeto a modalidad y puede aplicarse la norma indemnizatoria frente al despido arbitrario en los contratos de trabajo a plazo fijo a fin de evitar el fraude laboral. (p.119).

2.2 BASES TEORICAS

2.2.1 Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio

2.2.1.1 Acción

2.2.1.1.1. Conceptos

Rioja, (2013) señala que es una actividad jurídica por naturaleza, puesto que origina relaciones jurídicas, derechos y obligaciones, cargas y facultades. Es un derecho subjetivo y no un simple poder o una facultad inherente al derecho de la libertad o la personalidad, que pertenece a todas y cada una de la personas físicas o jurídicas que quieren recurrir al Estado para que les preste el servicio público de su jurisdicción, cualquiera que sea la razón o el derecho material que aleguen; esas cuestiones deben examinarse sólo para determinar si la sentencia debe ser de fondo o mérito y favorable o desfavorable al demandante, o excepciones previas cuando la ley lo autorice; pero no pueden excluir la titularidad de la acción.

Alfaro, (2018) afirma que la acción es uno de los derechos fundamentales de los ciudadanos para poder acercarse al sistema de justicia solicitando tutela jurisdiccional. El concepto de acción ha evolucionado en la medida que ha ido

desarrollándose el derecho procesal. Es así que en algún momento la acción era concebida como un derecho al proceso propiamente. Sin embargo, contemporáneamente se habla de la necesidad de que el estado desarrolle una labor más afirmativa respecto al acceso a la justicia. Es decir, proveyendo las condiciones necesarias para que los ciudadanos puedan, efectivamente, acercarse al sistema de justicia (por ejemplo, la defensa pública, la exoneración del pago de aranceles, el asesoramiento que puedan realizarse a las personas que no pueden contratar abogados).

En la jurisprudencia:

En referencia al concepto de acción, la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, (2015) a través de la Casación N° 3189-2012-Lima Norte, en su considerando 171, señala: "Al respecto, es pertinente acotar que: citando a HERNANDO DEVIS ECHANDÍA, (...) *si el Estado tiene el deber jurídico público de prestar su función jurisdiccional en los casos concretos, las personas físicas y jurídicas tienen un derecho subjetivo y de derecho público (emanado de la constitución nacional y de las normas procesales) a que aquél les preste el servicio público de justicia cuantas veces considere necesario obtener una sentencia mediante un proceso para resolver un litigio (tomando el concepto con la mayor amplitud) o darle certeza a una situación jurídica. Éste es el derecho de acción; lo definimos así: el derecho subjetivo, público, cívico, abstracto y autónomo que tiene toda persona natural o jurídica, para obtener la aplicación de la jurisdicción del Estado a un caso concreto, mediante una sentencia, a través de un proceso (...)* (Casación N° 3189-2012-Lima Norte, 2015).

2.2.1.1.2. Características del derecho de acción

Jordan (2016) expresa que son los siguientes:

- ✓ La acción es pública: En tanto el sujeto pasivo del derecho de acción, es el Estado.

- ✓ Es subjetiva: porque se encuentra presente en todo sujeto de derechos por la sola razón de serlo.
- ✓ Es abstracto: porque no requiere de un derecho sustancial o material que lo sustente.
- ✓ Es autónomo: porque tiene requisitos, presupuestos, teorías explicativas sobre su naturaleza jurídica, normas reguladoras de su ejercicio.

2.2.1.1.3. Materialización de la acción

La Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, (2015) establece entre sus consideraciones que el ejercicio del derecho de acción se materializa en la demanda, la cual contiene la pretensión que será el objeto del proceso. En la misma etapa postulatoria, luego de interpuesta la demanda, corresponderá al magistrado, en caso de encontrar defectos o ausencias de los presupuestos procesales, la inadmisibilidad o improcedencia de la demanda, y en caso de subsanación de la inadmisibilidad o de calificar positivamente la demanda, admitida ésta, se procede al traslado a la parte demandada. (**Casación N° 3189-2012-Lima Norte, 2015**).

2.2.1.1.4. Alcance

Se encuentra contenido en el Art. 3° del Código Procesal Civil, el cual establece: que los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no admiten limitación ni restricción para su ejercicio, sin perjuicio de los requisitos procesales previstos en este código (Codigo Procesal Civil, 2020).

2.2.1.1.5. Condiciones de la acción

En el marco doctrinario, la Corte Suprema de Justicia de la Republica del Perú, (2015) recoge la corriente contemporánea, de orientación definidamente publicista y de mayor auge en la actualidad en el derecho comparado, seguida entre otros por Liebman y Ugo Rocco, la cual sostiene que las condiciones de la acción

son los requisitos necesarios para un pronunciamiento válido sobre en fondo de la pretensión y, estas condiciones son dos: la legitimidad para obrar y el interés para obrar (o interés procesal); requisitos que deben ser examinados por el Juez desde el inicio del proceso, durante su desarrollo y aún al expedir sentencia. A esta corriente se adscribe nuestro Código Procesal Civil (**Casación N° 1465-2007-Cajamarca, 2015**).

A esta corriente se adscribe nuestro Código Procesal Civil cuando, entre otras normas, establece que el proceso se promueve a instancia de parte, la que debe invocar el interés para obrar y la legitimidad para obrar (Art. IV del Título Preliminar); y, por otro lado, se dispone que el juez, al calificar la demanda, la declarará improcedente cuando el demandante carezca evidentemente de legitimidad para obrar o de interés para obrar (Art. 427° incs. 1 y 2) y, aún excepcionalmente, puede pronunciarse sobre ellas en la sentencia (Art. 121°, último párrafo). (Codigo Procesal Civil, 2020).

2.2.1.1.5.1. Voluntad de la Ley o Norma Jurídica

En la doctrina clasica autores como Chiovenda, Alsina, Vescovi, Ramos Méndez, Fábrega, sostienen como una de las condiciones de la accion a la Voluntad de la Ley, conceptualizandola como aquella condición que está relacionada con la necesidad de que la pretensión procesal cuenta con sustento en derecho y ello a la vez cuenta con apoyo en el ordenamiento jurídico, siendo tambien conocida como norma o posibilidad jurídica. Nuestro Código procesal no acoge esta doctrina. (Monroy, Las excepciones en el código procesal civil peruano, 2015).

2.2.1.1.5.2. Interés para obrar

El interés para obrar es el estado de necesidad de tutela jurisdiccional, concreto y actual, en que se encuentra una persona luego de haber agotado los medios pertinentes para obtener la satisfacción de su pretensión material o porque el

ordenamiento jurídico le indica la vía judicial como la única idónea para obtener una sentencia favorable a su pretensión; necesidad que determina a aquella persona a recurrir ante el juez a fin de proponer su pretensión procesal y obtener, por obra de la jurisdicción, la tutela del bien de la vida que pretende. Por consiguiente, el interés para obrar solamente puede ser satisfecho por el Estado a través de los órganos jurisdiccionales. (Casación N° 1465-2007-Cajamarca, 2015).

2.2.1.1.5.3. Legitimidad para obrar

Diversos autores la señalan con diversos nombres como calidad para obrar, legitimario ad causam o legitimidad sustantiva. Se define como un concepto lógico de relación jurídica sustantiva y la relación jurídica procesal. Es por ello que se considera que existe legitimidad para obrar cuando los conformantes de la relación jurídica sustantiva son partes en la relación jurídica procesal. (Monroy, Las excepciones en el código procesal civil peruano, 2015)

La legitimidad para obrar es una de las condiciones del ejercicio válido de la acción, siendo reconocida en nuestro ordenamiento jurídico por nuestro Código Procesal Civil, en los Arts. IV del T.P. y 427° inc. 1. (Codigo Procesal Civil,2020).

2.2.1.1.6. Patrocinio de intereses difusos

Los intereses difusos son aquéllos que no pueden concebirse respecto a titulares exclusivos, en todo o en parte, sino únicamente con relación a una comunidad, grupo, clase o categoría de personas, indeterminadas o de difícil determinación, las cuales no se encuentran unidas entre sí por vínculos jurídicos, sino por meras situaciones de hecho que pueden ser de muy variada índole, tales como vivir en un mismo lugar o determinadas circunstancias socioeconómicas. (Ramos, 2011).

2.2.1.1.7. Sustitución procesal

Redenti, Rocco, Liebman y Devin Echandia consideran a esta figura como legitimación extraordinaria, donde se trata del ejercicio de derecho de acción propio y por ello tiene por fin la relación jurídica de otro, tratándose de un derecho sustancial donde la ley le faculta reclamar en juicio. Es así que ocurre que, la persona actúa en nombre propio, como una pretensión que pertenece inicialmente a un tercero, por ejemplo, su deudor, o expone una excepción, en un proceso interpuesto contra su deudor, ya que la sustitución puede ser de forma activa o pasiva. (Artavia & Picado, 2017).

En concepto de (Prado & Zegarra, 2018) la legitimación extraordinaria se refiere a todos aquellos supuestos en los que se permite a una persona iniciar una demanda sin afirmar la titularidad del derecho invocado. Esta clase de legitimación constituye un supuesto de excepción; ya que, en principio, el ordenamiento constitucional y, la naturaleza del proceso civil, permiten que sea sólo el que afirme la titularidad del derecho quien interponga la demanda.

2.2.1.1.8. Presupuestos procesales

Para nuestro sistema procesal civil, se ha definido este instituto procesal expresándose que los presupuestos procesales son los requisitos esenciales para la existencia de una relación jurídica procesal válida. Para que exista la validez del proceso, deben cumplirse como requisitos estos tres presupuestos procesales: la competencia del Juez (salvo competencia territorial), la capacidad procesal de las partes y los requisitos esenciales de la demanda; (Monroy, 2015).

2.2.1.2. La jurisdicción

2.2.1.2.1. Conceptos

El término jurisdicción, comprende a la función pública, ejecutada por entes estatales con potestad para administrar justicia, de acuerdo a las formas requeridas

por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias con relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución (Couture, 2002).

La jurisdicción, es una categoría generalizada en los sistemas jurídicos, se utiliza para referirse al acto de administrar justicia, atribuida únicamente al Estado. Dicha potestad de administrar justicia, se materializa a cargo de los jueces quienes representan al Estado dentro de un proceso; por lo tanto, en un acto de juicio razonado, deciden sobre un determinado caso o asunto judicializado, que es de su competencia y conocimiento.

La Funcion Jurisdiccional se encuentra regulada en el artículo 138° primer párrafo de la Constitución Política del Estado donde nos dice: que la potestad de disponer justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. (Anónimo, 2016)

Para (Monroy Galvez, 2009) la jurisdicción es el poder-deber que ostenta el Estado de administrar justicia, que es ejercido a través de órganos especializados que aplican el derecho que corresponde al caso concreto, con la finalidad de resolver los conflictos de intereses e incertidumbres jurídicas que se presenten en una sociedad. (p.217).

Si bien la jurisdicción es ejercida por aquellos órganos a los cuales la Constitución les confiere dicha potestad, ello no quiere decir que pueda ser ejercida en cualquier ámbito, pues si bien un juez por el hecho de serlo ejerce función jurisdiccional, su ejercicio se encuentra limitado legalmente en función a determinados criterios.

Este límite al ejercicio de la función jurisdiccional se denomina competencia, y será en virtud a ello que un juez podrá conocer válidamente de una causa en

particular, pues las reglas de la competencia tienen por finalidad establecer a qué juez le debe ser propuesta determinada pretensión por la especialidad (civil, penal, laboral, etc.), el territorio, la materia, la cuantía, el turno, u otros criterios.

El Tribunal Constitucional en el Exp. N° 6167-2005-PHC/TC- Lima, considera en el precedente vinculante Fj 8, que el ejercicio de la jurisdicción implica cuatro requisitos: conflicto entre las partes; interés social en la composición del conflicto; intervención del Estado mediante el órgano judicial como tercero imparcial; y, la aplicación de la ley o integración del derecho. (TC,2005).

2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción

Para Ledesma, (2017) los elementos de la jurisdicción que a su vez representan poderes de la Función Jurisdiccional, es decir, potestades y aptitudes que tiene el juez u órgano jurisdiccional son los siguientes:

a) Notio: Es la facultad del juez de conocer en un litigio determinado; después de apreciar su competencia y si las partes poseen capacidad procesal, a examinar los elementos de juicio necesarios para informarse y finalmente dictara la sentencia conforme a las pruebas reunidas y a la legislación vigente.

b) Vocatio. Es el derecho del juez de obligar a las partes litigantes o a terceros relacionados con el proceso, con el respectivo emplazamiento válido, para comparecer ante el tribunal dentro de los plazos establecidos en la legislación, bajo pena de seguir el juicio en rebeldía.

c) Coertio. Es otra facultad del magistrado, de emplear medios coercitivos para el cumplimiento de las medidas que ha ordenado en el proceso, a fin de que este pueda desenvolverse con toda regularidad y no se vea entorpecido; pudiendo ser sobre personas o bienes, por ejemplo, la detención de un testigo que resiste a comparecer, el secuestro de la cosa en litigio, las medidas precautorias, etc.

d) Iudicium. Es el acto más importante de la función jurisdiccional, ya que es la facultad y deber del juez de dictar sentencia, o sea, de poner fin al litigio mediante la aplicación de una norma legal;

e) Executio. Implica la facultad que posee el juez para requerir el auxilio de la fuerza pública, con el fin de hacer ejecutar las resoluciones judiciales, complemento indispensable para que las sentencias no queden liberadas a la voluntad de las partes y no sea inócua la función jurisdiccional.

2.2.1.2.3 Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional

Según Bautista, (2006) los principios son como los fundamentos, directivas o líneas de matrices, dentro de las cuales se desarrollan las instituciones del Proceso, por los principios cada institución procesal se vincula a la realidad social en la que actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo la esfera o el criterio de su aplicación.

2.2.1.2.3.1. Principio de Unidad y Exclusividad

Contenido en el Art. 139° inc. 1 de la Constitución Política del Estado: la unidad y la exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso judicial por comisión delegación.

La unidad jurisdiccional tiene tres acepciones, que no siempre se tienen presente, por su parecido:

- Monopolio en la aplicación de derecho: solo los órganos judiciales pueden aplicar las normas jurídicas los litigios concretos; y además, solo pueden cumplir esta función y ninguna otra.
- Resolución plena del asunto confiando a su competencia, sin que puedan separarse elementos de la Litis (incidentes, cuestiones previas, o prejudiciales, por ejemplo) para confiarlos a otro centro decisorio

distinto.

- Inexistencia de especies del delito o personas calificadas sustraíbles a su jurisdicción. (Chanamé, 2009, p. 428).

En referencia a la existencia de una jurisdicción arbitral, se hace necesario citar la opinión de Flores Araoz Esparza (PPC), registrada en el Diario de debates de la Constitución de 1993 pp 2302:

Si bien es cierto que la jurisdicción la ejerce el Estado, y si bien es cierto también que éste es un derecho de las personas que tienen diferendos, el de recurrir a esa jurisdicción estatal, que es una garantía de la intervención del Estado para administrar justicia, esas mismas personas podrían voluntariamente acogerse a lo que se llama la JURISDICCION VOLUNTARIA, que en este caso es la jurisdicción a la que se ha mal llamado “jurisdicción arbitral” porque en el fondo no es jurisdicción, sino el acto voluntario de las partes que pretenden renunciar a la jurisdicción del Estado para someterse a una jurisdicción particular. (Flores,1993).

2.2.1.2.3.2. Principio de Independencia Jurisdiccional

Nuestra Constitución Política del Perú en su Art. 139° Inciso 2, consagra la independencia y autonomía del poder judicial, la cual nace a partir de la separación de poderes, principio por el cual todos los jueces, deben actuar libres de presiones e interferencias de cualquier otro poder del estado. Tampoco pueden dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno.

Este principio se fundamenta en el sentido, de que cada persona que ejerce la jurisdicción, debe mantener su independencia de criterio, tomando en cuenta la

jurisprudencia que las instancias superiores consideran como precedente obligatorio y vinculante, a si vayan contra de su propia conciencia, no aceptando presiones por parte de sus superiores jerarquicos, respetando y apreciando los fundamentos de hechos y derecho aplicables. Cabe resaltar que queda a salvo la facultad de investigacion del poder legislativo, la cual esta sustentada en sus atribuciones políticas de control y nunca debe estar en el uso de la función jurisdiccional.

2.2.1.2.3.3. Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional

Establecido en el Art. 139° Inc. 3 de la constitución Política del Perú: Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas por al efecto, cualquiera sea su denominación.

El debido proceso son las garantías mínimas que requiere una persona para ser investigado o procesado (derecho de defensa, pluralidad de instancia, presunción de inocencia, etc.) En tanto la tutela jurisdiccional efectiva es el derecho de la persona a que el estado le proporcione una justicia idónea, imparcial y oportuna a sus demandas o pretensiones, en búsqueda de la paz social. Dentro de estos postulados el juez natural es una condición de lo predecible de una justicia imparcial (Chanamé, 2009, p. 432).

2.2.1.2.3.4. Principio de Publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la Ley

Plasmado en el Art. 139, Inc. 4 de la Constitución Política del Estado: Los procesos judiciales por responsabilidad de funcionarios públicos, y por los delitos cometidos por medio de la prensa y los que se refiere a derechos fundamentales garantizados por la Constitución, son siempre públicos.

El procedimiento reservado es sinonimo de arbitrariedad y de corrupción por lo que debe ser evitado. Por otro lado, el principio de publicidad es una garantía del control social de la actividad de la administración de justicia y además fomenta la participación de los ciudadanos en sede judicial, pero de manera limitada y restringida, las partes lo hacen de forma directa en una audiencia, mientras que el público general es meramente oidor restringiéndosele en lo mínimo cualquier tipo de participación dentro de los actos procesales que se realizan. Sin embargo, existen casos en los cuales los hechos en publico por su connotacion social no deberan ser publicitados, por que pueden afectar el honor y la intimidad de las personas.

2.2.1.2.3.5. Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales

Expresado en el Art. 139 Inc. 5 de la Constitución Política del Estado: La motivación escrita de las resoluciones judiciales debe darse en todas las instancias con excepcion de los decretos de mero tramite con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que asi se sustentan.

Los jueces están constitucionalmente obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, las mismas que deben estar debidamente motivadas, dicha motivación debe ser escrita para que quede constancia de ella, debiendose plasmar dos elementos: la ley aplicable que debe ser identificada por el juez y los fundamentos de hecho; es decir, los hechos en base a los cuales se llega a la decisión que ha formulado y que obviamente deben haber sido probados dentro del proceso.

La inobservancia del juzgador, en presentar la motivacion de sus resoluciones y sentencias por escrito, atenta contra el debido proceso, ya que las partes al no conocer los fundamentos de hecho y de derecho con los cuales el juez motiva su pronunciamiento, se les imposibilitan de un efectivo recurso de defensa ante el superior jerarquico. Esta disposición es obligatoria en todas las instancias judiciales, y están exceptuadas sólo los decretos de mero tramite, que son los que deben ser dictados para hacer avanzar el procedimiento, sín que en ellos se contenga

ninguna decisión del juez, todos los decretos de mero trámite los hace para cumplir la ley procesal son formas no asuntos de fondo.

Un ejemplo que todo mandato judicial de prisión preventiva, debe estar debidamente sustentado, porque se va a privar de un derecho fundamental a un ser humano. En consecuencia, debe establecerse cuál es el peligro procesal que motiva dicha decisión.

2.2.1.2.3.6. Principio de la Pluralidad de la Instancia

Se encuentra reconocido, por nuestra Constitución Política del Estado Peruano en su Art. 139, Inc. 6. y es compatible con la legislación internacional de la cual el Perú es parte.

Este principio se evidencia en situaciones donde las decisiones judiciales no resuelven las expectativas de quienes acuden a los órganos jurisdiccionales en busca del reconocimiento de sus derechos; por eso queda habilitada la vía plural, mediante la cual el interesado puede cuestionar una sentencia o un auto dentro del propio organismo que administra justicia (Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas-APICJ, 2010).

2.2.1.2.3.7. Principio de no dejar de Administrar Justicia por vacío o deficiencia de la Ley

Previsto en el Art. 139 Inc. 8 de la Constitución Política del Estado: En tal caso, deben aplicarse los principios generales del derecho y el derecho consuetudinario.

Chaname, (2009) indica que este enunciado tiene su fundamento, en el hecho que la ley no puede prever todos los conflictos humanos de naturaleza jurisdiccional, ante ello el juez no se puede inhibir, en este supuesto debe aplicarse primero los principios generales del derecho, en su defecto el derecho de la costumbre, con la

advertencia que estos dos antes citados no se aplican al proceso penal, porque en este funciona el Principio de Legalidad, que es absoluto y no admite excepciones. Aclarado, este punto, de acuerdo a éste inciso, en otras materias, los magistrados deben expedir sentencia no obstante cuando no haya leyes o no sean aplicables estrictamente al caso, para lo cual deberá guiarse por los principios generales que no es otro asunto que la recta justicia y la equidad. Queda advertida entonces, que en materia penal no hay fuentes supletorias, ni analogía, ni algo parecido.

2.2.1.2.3.8. Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso

Este derecho es fundamental en todo ordenamiento jurídico, a través de él se protege una parte medular del debido proceso. Según este principio, las partes en juicio deben estar en la posibilidad jurídica y fáctica de ser debidamente citadas, oídas y vencidas mediante prueba evidente y eficiente, de esta manera quedará garantizado el derecho de defensa (Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas-APICJ, 2010).

2.2.1.2.3.9. Principio de contradicción

La Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, considera que por el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, reconocido por la Constitución Política del Estado (Art. 139° inc. 3), el demandado tiene expedito su derecho de contradicción por la sola circunstancia de haber sido comprendido como demandado o sujeto pasivo de la pretensión procesal, y por esta razón, tiene derecho a ejercitar su defensa y particularmente a contradecir la pretensión proponiendo sus defensas de fondo, de forma y defensas previas; y, también por el sólo emplazamiento tiene necesidad de tutela jurisdiccional, concreta y actual. (**Casación Nº 1465-2007-Cajamarca, 2015**)

2.2.1.3. La Competencia

2.2.1.3.1. Conceptos

Es la suma de facultades que la ley le otorga al juzgador, para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. El juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigio, sino sólo en aquellos para los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente (Couture, 2002).

En el Perú, la competencia de los órganos jurisdiccionales se rige por el Principio de Legalidad, está prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás ordenamientos de carácter procesal (Ley Orgánica del Poder Judicial, art. 53).

Por lo tanto, la competencia es una categoría jurídica, que en la praxis equivale al reparto o distribución de la facultad de administrar justicia, o mejor dicho es la dosificación de la jurisdicción, está predeterminada por la Ley, y se constituye en un mecanismo garante de los derechos del justiciable, quienes mucho antes de iniciar un proceso judicial pueden y deben identificar al órgano jurisdiccional ante el cual formularán la protección de una pretensión.

Los criterios de competencia están relacionados con la garantía constitucional del juez natural, entendida como el derecho que tienen las partes a que su conflicto de intereses o incertidumbre jurídica sea resuelto por un tercero imparcial e independiente, que ha sido predeterminado por ley. Este derecho forma a su vez parte de la tutela judicial efectiva.

La regla general es que una vez determinada la competencia ésta no puede variar en el transcurso del proceso, así se modifiquen las circunstancias de hecho o de derecho que sirvieron para fijarla. La razón de ello es evitar cualquier injerencia en los procesos a través de un cambio intencionado de jueces, lo que pondría en riesgo la imparcialidad e independencia de los mismos. Este es el criterio recogido por el artículo 8 del Código Procesal Civil.

2.2.1.3.2. Regulación de la competencia

Las normas que regulan la competencia se encuentra en normas de carácter procesal y en las que conforman la Ley Orgánica del Poder Judicial.

El principio rector: Principio de Legalidad, sobre la competencia se encuentra en el Art. 6º del Código Procesal Civil, en el cual está previsto que la competencia sólo puede ser establecida por ley.

2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en materia Laboral

Según el Código Procesal Civil Art. 8º: la competencia se determina por la situación de hecho existente al momento de la interposición de la demanda o solicitud y no podrá ser modificada por los cambios de hecho o de derecho que ocurran posteriormente, salvo que la ley disponga expresamente lo contrario (Ledesma, 2008).

Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, prevé cuatro tipos de competencia: Competencia por razón del territorio; Competencia por razón de la cuantía; Competencia en razón de la función y Competencia por razón de la materia:

I. Competencia por razón de territorio. Por razón del territorio y a elección del demandante, es Juez competente el del lugar donde se encuentra:

- El centro de trabajo en el que se haya desarrollado la relación laboral.
- El domicilio principal del empleador.

II. Competencia por razón de la cuantía. La competencia por razón de cuantía se determina de acuerdo al valor económico del petitorio siempre y cuando sea susceptible de valoración pecuniaria.

Dicha competencia se determina con sujeción a las siguientes reglas:

- El valor económico de la pretensión es el que resulta de la suma de todos los extremos que contenga la demanda, en la forma en que hayan sido liquidados por el demandante.
- El valor comprende sólo la deuda principal de cada extremo, no así los intereses, costas, costos ni conceptos que se devenguen en el futuro.

III. Competencia por razón de función. Son competentes para conocer por razón de la función:

- La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema:
 - ✓ Del recurso de casación en materia laboral.
 - ✓ Del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las Salas Laborales en primera instancia.
 - ✓ De los conflictos de competencia entre juzgados laborales de distinto distrito judicial.
- Las Salas Laborales o mixtas de las Cortes Superiores, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Trabajo.
- Los Juzgados Especializados de Trabajo, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral.

IV. Competencia por razón de la materia. La Competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión y en especial de las siguientes normas:

- a) Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales: conoce de los procesos abreviados laborales cuando el cumplimiento de las obligaciones no supera las 50 unidades de referencia procesal como ocasión de prestación personal de naturaleza laboral, asimismo, de los procesos con

título ejecutivo donde la cuantía no supera los 50 Unidades de Referencia Procesal, y asuntos no contenciosos, no toma en cuenta la cuantía.

- b) Competencia por materia de juzgados especializados de trabajo, quienes conocen de procesos ordinarios laborales donde las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos se refieren a aspectos sustanciales de los servicios, también actúa en procesos abreviados laborales, donde existe reposición cuando se plantea como pretensión principal única, en proceso abreviado laboral, en procesos contenciosos administrativos y en procesos con título ejecutivo con una cuantía inferior a 50 URP.
- c) Competencia por materia de las salas laborales superiores, considerando el proceso de acción popular en materia laboral, la anulación de laudo arbitral, impugnación de laudos arbitrales, contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo, conflictos de autoridad entre juzgados de trabajo y autoridades administrativas y demás que se encuentre en la ley.

2.2.1.3.4. Determinación de la competencia en el proceso en estudio

En el presente trabajo, la pretensión judicializada fue el Reconocimiento del Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales, que se declare la desnaturalización de su contrato de trabajo y se reconozca que la referida relación laboral es a plazo indeterminado; y que, por consiguiente, se disponga el pago de sus beneficios Sociales, tales como compensación por tiempo de servicios, vacaciones no gozadas, vacaciones simples y vacaciones trancas, gratificaciones legales, utilidades y la entrega de certificado de trabajo, debiendo tramitarse en la Vía del Proceso Ordinario Laboral conforme lo dispone el Art. 02 numeral 01 de la Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, siendo competente los juzgados Especializados de Trabajo por superar la cuantía de 50 URP.

Según lo establecido en el artículo 9° del Código Procesal Civil: la

competencia por razón de la materia se determina por la naturaleza de la pretensión y por las disposiciones legales que la regulan.” (p. 463).

Según lo establecido en el artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo:
Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

En el presente proceso, la competencia correspondió al Decimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, así lo establece: La LEY N° 29497, NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, vigente durante el presente proceso.

2.2.1.4. La pretensión

2.2.1.4.1. Conceptos

En palabras de Estrada, (2015): se define como aquello que se pide, pretende o solicita a otra persona, por lo cual se distinguen dos sujetos: uno que quiere obtener algo (activo) y uno que debe realizar lo que el sujeto activo le solicita (pasivo), cabe mencionar que se desarrolla de forma independiente si tiene derecho a ello o no.

Monroy, (2013) lo conceptualiza como la aptitud de exigir algo a otra persona o sujeto de derecho, la cual por cierto debe tener relevancia jurídica, pero esta exigencia puede ser extrajudicial, pretensión material y no implica que sea un presupuesto para posteriormente iniciar un proceso, por eso, se dice que puede haber pretensión material sin proceso y proceso sin pretensión material.

Pretensión, por tanto, es la declaración de voluntad, contenida en la demanda,

dirigida hacia el órgano jurisdiccional, a través de la cual se el requerimiento de proveer el accertamiento o satisfacción del derecho afirmado mediante la aplicación de la norma de derecho objetivo. (Sotero, 2015).

2.2.1.4.2. Acumulación de pretensiones.

Para Ranilla (s/f) se tiene que la acumulación se da cuando en un proceso se reúnen, refunden o se integran varias pretensiones, varios procesos o varias acciones. Las modalidades y condiciones de esos supuestos se revisan en esta parte. Atendiendo al objeto de la pretensión (acumulación objetiva). Es posible reunir dos o más pretensiones en un proceso, teniendo en cuenta el objeto la nominación del petitorio, lo que se pide. (p. 256)

2.2.1.4.3. Regulación

Los requisitos de la acumulación subjetiva de pretensiones se encuentran regulada en el Art. 86° del Código Procesal Civil según el cual: esta acumulación es procedente siempre que las pretensiones provengan de un mismo título, se refieran a un mismo objeto, exista conexidad entre ellas y, además, se cumplan los requisitos del Artículo 85.

La podemos encontrar en el artículo 83° del Código Procesal Civil, cuya norma prescribe: En un proceso puede haber más de una pretensión, o más de dos personas. La primera es una acumulación objetiva y la segunda una acumulación subjetiva. La acumulación objetiva y la subjetiva pueden ser originarias o sucesivas, según se propongan en la demanda o después de iniciado el proceso. (Sacristán, 2015)

En el proceso laboral peruano, el trabajador tiene la potestad de demandar el pago de sus beneficios sociales, dentro de un plazo de prescripción igual a cuatro años, contados desde su cese (Ley N°27321) y puede impugnar su despido dentro de un plazo de caducidad igual a 30 días, contados desde la extinción del vínculo laboral (Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo: Decreto Supremo N° 003-

97-TR). Contrariamente a lo que ocurre con el Proceso Civil Peruano, la prescripción laboral no se interrumpe con la notificación de la demanda al deudor sino con la sola presentación de la demanda, conforme lo determinó el Pleno Jurisdiccional Laboral. Igualmente, la caducidad de la acción por despido se computa en días laborables para el Poder Judicial y no en días calendario, según el Pleno Jurisdiccional Laboral.

2.2.1.4.4. Las pretensiones en el proceso judicial en estudio:

Las pretensiones presentadas por las partes en el proceso judicial en estudio son las siguientes:

Demandante: El Reconocimiento del Vinculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales, que se declare la desnaturalización de su contrato de trabajo y se reconozca que la referida relación laboral es a plazo indeterminado; y que, por consiguiente, se disponga el pago de sus beneficios Sociales, tales como compensación por tiempo de servicios, vacaciones no gozadas, vacaciones simples y vacaciones trucas, gratificaciones legales, utilidades y la entrega de certificado de trabajo,

Demandado: Que se reconozca la existencia de un Contrato de Locacion de Servicios entre el Demandado y la Demandante, y no la existencia de una relacion laboral entre ambos y por ende el pago de los beneficios sociales que reclama.

2.2.1.5. El proceso

2.2.1.5.1. Conceptos

Proviene del latín Procesius, deriva de Procedere, que significa avanzar, trayectoria, es el conjunto de actos coordinados y sistemáticamente regulados por la ley procesal estableciendo un orden preclusivo y ligados entre sí. Instrumento del debido proceso en el ordenamiento jurídico, por el cual las partes y el Estado, poseen mecanismos a través de los Códigos Procesales para actuar según regulaciones, formas, plazos y recursos para ser atendidos oportunamente.

Gonzales, (2014) afirma: Es el conjunto ordenado o sistemático de procedimientos que se operativizan durante el conflicto de interés o de forma legal, regulada por la administración de justicia en el campo civil. También sirve para designación del procedimiento particular, concreto, que depende entre las partes procesales con el fin de establecer la relación jurídica. (p. 301).

Proceso en general vendría a ser un conjunto de reglas, formas y actos para la consecución de ciertos fines, fundamentalmente la solución de un conflicto a través del Derecho como categoría, de la mediación social. (Rojas, 2014).

Es la secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión. La simple secuencia, no es proceso, sino procedimiento (Couture, 2002).

2.2.1.5.2. Funciones

En opinión de Couture (2002), el proceso cumple las siguientes funciones:

2.2.1.5.2.1. Interés individual e interés social en el proceso

El proceso, es necesariamente teleológica, porque su existencia sólo se explica por su fin, que es dirimir el conflicto de intereses sometido a los órganos de la jurisdicción. Esto significa que el proceso por el proceso no existe.

Dicho fin es dual, privado y público, porque al mismo tiempo satisface el interés individual involucrado en el conflicto, y el interés social de asegurar la efectividad del derecho mediante el ejercicio incesante de la jurisdicción.

En este sentido, el proceso, tiende a satisfacer las aspiraciones del individuo, que tiene la seguridad de que en el orden existe un instrumento idóneo para darle razón cuando la tiene y hacerle justicia cuando le falta.

2.2.1.5.2.2. Función pública del proceso

En este sentido, el proceso es un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho; porque a través del proceso el derecho se materializa, se realiza cada día en la sentencia. Su fin social, proviene de la suma de los fines individuales.

En la realidad, el proceso se observa como un conjunto de actos cuyos autores son las partes en conflicto y el Estado, representado por el Juez, quienes aseguran su participación siguiendo el orden establecido en el sistema dentro de un escenario al que se denomina proceso, porque tiene un inicio y un fin, que se genera cuando en el mundo real se manifiesta un desorden con relevancia jurídica, entonces los ciudadanos acuden al Estado en busca de tutela jurídica que en ocasiones concluye con una sentencia.

2.2.1.5.3. El proceso como tutela y garantía constitucional

Según Couture (2002):

El proceso en sí, es un instrumento de tutela de derecho (...); y se realiza por imperio de las disposiciones constitucionales (...). Está consagrada en la mayoría de las constituciones del siglo XX, con muy escasas excepciones, que una proclamación programática de principios de derecho procesal es necesaria, en el conjunto de los derechos de la persona humana y de las garantías a que ella se hace acreedora.

Estos preceptos constitucionales han llegado hasta la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, formulada por la Asamblea de las Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1948 cuyos textos pertinentes se citan a continuación:

Art. 8°. Toda persona tiene derecho a un recurso ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales,

reconocidos por la Constitución o por la ley.

10°. Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal (p.120-124).

Esto significa que el Estado, debe crear un mecanismo, un medio, un instrumento que garantice al ciudadano la defensa de sus derechos fundamentales, siendo así, la existencia del proceso en un Estado Moderno es: que en el orden establecido por el mismo Estado exista el proceso del cual necesariamente debe hacerse uso cuando eventualmente se configure una amenaza o infracción al derecho de las personas.

2.2.1.5.4. El debido proceso formal

2.2.1.5.4.1. Conceptos

El debido proceso tiene su origen en el due process of Law anglosajón. Se desdobra en:

- Debido proceso sustantivo: Protección a las personas.
- Debido proceso adjetivo: Garantías procesales.

Sanchez, (2018) Citando a Juan Carlos Cortez: 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. (Cortez, Juan Carlos).

En esa misma línea, el debido proceso formal, proceso justo o simplemente debido proceso, es un derecho fundamental que tiene toda persona que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente. Es un derecho complejo de carácter procesal, porque está conformada por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad

y los derechos de los individuos sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho, inclusive el Estado, que pretenda hacer uso abusivo de éstos (Bustamante, 2001).

El debido proceso, se da en un escenario compuesto por un Estado Social y Democrático de Derecho, y donde la defensa de la persona y el respeto de su dignidad son su fin supremo, es natural e imprescindible que las personas gocen del derecho a un proceso justo en toda su expresión. En ese sentido, haría mal el Estado en emitir normas que atenten contra este derecho. Hacer lo contrario, conllevaría a su expulsión del ordenamiento por atentar contra el fin supremo del Estado. Debemos precisar que “los destinatarios de este derecho no sólo es el Poder Judicial, sino también, el Ejecutivo y Legislativo, este última tiene la labor de concretizarlo mediante la promulgación de normas procesales” (Mitidiero 2015).

Es un derecho fundamental, natural o humano que tiene toda persona que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente. El Estado no sólo está obligado a proveer la prestación jurisdiccional; sino a proveerla bajo determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo; por consiguiente es un derecho esencial que tiene no solamente un contenido procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial (Ticona, 1994).

2.2.1.5.4.2. Elementos del debido proceso

Siguiendo a Ticona (1994), el debido proceso corresponde al proceso jurisdiccional en general y particularmente al proceso penal, al proceso civil, al proceso agrario, al proceso laboral, inclusive al proceso administrativo; y aún, cuando no existe criterios uniformes respecto de los elementos, las posiciones convergen en indicar que para que un proceso sea calificado como debido se requiere que éste, proporcione al individuo la razonable posibilidad de exponer razones en su defensa, probar esas razones y esperar una sentencia fundada en derecho. Para ello es

esencial que la persona sea debidamente notificada al inicio de alguna pretensión que afecte la esfera de sus intereses jurídicos, por lo que resulta trascendente que exista un sistema de notificaciones que satisfaga dicho requisito.

En el presente trabajo los elementos del debido proceso formal a considerar son:

2.2.1.5.4.2.1. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente

Porque, todas las libertades serían inútiles sino se les puede reivindicar y defender en proceso; si el individuo no encuentra ante sí jueces independientes, responsables y capaces.

Un Juez será independiente cuando actúa al margen de cualquier influencia o intromisión y aún la presión de los poderes públicos o de grupos o individuos.

Un Juez debe ser responsable, porque su actuación tiene niveles de responsabilidad y, si actúa arbitrariamente puede, sobrevenirle responsabilidades penales, civiles y aún administrativas. El freno a la libertad es la responsabilidad, de ahí que existan denuncias por responsabilidad funcional de los jueces.

Asimismo, el Juez será competente en la medida que ejerce la función jurisdiccional en la forma establecida en la Constitución y las leyes, de acuerdo a las reglas de la competencia y lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En el Perú está reconocido en La Constitución Política del Perú, numeral 139 inciso 2 que se ocupa de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional (Gaceta Jurídica, 2005).

2.2.1.5.4.2.2. Emplazamiento válido

Al respecto, tanto Ticona (1999), así como se expone en La Constitución Comentada de la Gaceta Jurídica (2005), el sistema legal, especialmente, la norma

procesal que está comprendida en este sistema debe asegurar que los justiciables tomen conocimiento oportuno de su causa.

En este orden, las notificaciones en cualquiera de sus formas indicadas en la ley, deben permitir el ejercicio del derecho a la defensa, la omisión de estos parámetros implica la nulidad del acto procesal, que necesariamente el Juez debe declarar a efectos de salvaguardar la validez del proceso.

2.2.1.5.4.2.3. Derecho a ser oído o derecho a audiencia

La garantía al debido proceso no termina con un emplazamiento válido; es decir, no es suficiente notificar a los justiciables que están comprendidos en una causa; sino que además posibilitarles un mínimo de oportunidades de ser escuchados, en este contexto la importancia de la oralidad en los procesos. Es decir, que los Jueces tomen conocimiento de sus razones, que lo expongan ante ellos, sea por medio escrito o verbal.

En síntesis nadie podrá ser condenado sin ser previamente escuchado o por lo menos sin haberse dado la posibilidad concreta y objetiva de exponer sus razones.

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo, de acuerdo a lo establecido en su Artículo 12.- Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias se define que:

- Que en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier

medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo.

- La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición. Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas.

2.2.1.5.4.2.4. Derecho a tener oportunidad probatoria

Toda vez que los medios probatorios producen convicción judicial y determinan el contenido de la sentencia; de modo que limitar de este derecho a un justiciable implica afectar el debido proceso.

En relación a las pruebas las normas procesales regulan la oportunidad y la idoneidad de los medios probatorios. El criterio fundamental es que toda prueba sirva para esclarecer los hechos en discusión y permitan formar convicción, conducentes a obtener una sentencia justa.

2.2.1.5.4.2.5. Derecho a la defensa y asistencia de letrado

Este es un derecho que en opinión de Monroy, citado en la Gaceta Jurídica (2005), también forma parte del debido proceso; es decir la asistencia y defensa por un letrado, el derecho a ser informado de la acusación o pretensión formulada, el uso del propio idioma, la publicidad del proceso, su duración razonable entre otros.

Esta descripción concuerda con la prescripción del artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil: que establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, pero en todo caso con sujeción a un debido proceso. (TUO Código Procesal Civil, 2008).

La Nueva Ley Procesal del Trabajo establece en su Artículo 10.- Defensa pública a cargo del Ministerio de Justicia: La madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan tienen derecho a la defensa pública, regulada por la ley de la materia.

2.2.1.5.4.2.6. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente

Esta prevista en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado; que establece como Principio y Derecho de la Función Jurisdiccional: la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

De esta descripción se infiere, que el Poder Judicial en relación a los poderes legislativo y ejecutivo, es el único órgano al que se le exige motivar sus actos. Esto implica que los jueces serán todo lo independiente que deben ser, pero están sometidos a la Constitución y la ley.

La sentencia, entonces, exige ser motivada, debe contener un juicio o valoración, donde el Juez exponga las razones y fundamentos fácticos y jurídicos conforme a los cuales decide la controversia. La carencia de motivación implica un exceso de las facultades del juzgador, un arbitrio o abuso de poder.

2.2.1.5.4.2.7. Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso

La pluralidad de instancia consiste en la intervención de un órgano revisor, que no es para toda clase de resoluciones (decretos, autos o sentencia), sino que la doble instancia es para que el proceso (para la sentencia y algunos autos), pueda recorrer hasta dos instancias, mediante el recurso de apelación. Su ejercicio está regulada en las normas procesales. (La casación, no produce tercera instancia) (Ticona, 1999; Gaceta Jurídica, 2005).

2.2.1.5.4.3. Principios generales del proceso

2.2.1.5.4.3.1. Libre acceso a la justicia

El derecho de acceso a la justicia es el primer escaño del derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva, derecho complejo aludido en el artículo 139, inciso 3, de nuestra Constitución. Su extenso contenido ha sido desarrollado tanto doctrinal como jurisprudencialmente, e implica el correcto ejercicio de los derechos de defensa, probatorios, el respeto a los principios de la función jurisdiccional, entre otros. Sin embargo, lo cierto es que, sin aquel primer paso, todo lo demás es inalcanzable. (Valdez, 2018).

Es un principio básico del proceso ya que sin ello las partes no pueden hacer oír su voz ni podrían ejercer sus derechos. Es así que, la administración de la justicia no debe ser discriminatoria, para que todos tengan fácil acceso a ella. (Palacios, Gozaini, & Couture, 2013).

2.2.1.5.4.3.2. Juez(a) imparcial

Montero Aroca, (2006) nos dice que la imparcialidad implica, necesariamente, ausencia de designio o de prevención en el juez de poner su función jurisdiccional al servicio del interés particular de una de las partes (...) la imparcialidad se quiebra cuando el juez tiene el designio o la prevención de no cumplir realmente con esa función, sino que, incumpliendo con ella, puede perseguir en un caso concreto servir a una de las partes.

2.2.1.5.4.3.3. Justiciaa cumplida

El Estado es el encargado de asegurar la administración de la justicia mediante el uso de medios que comprometan a alcanzar dicho fin, asimismo, cabe indicar que se debe respetar la libertar y los intereses de los individuos, evitando así que una de las partes tenga la necesidad de acudir a otras autoridades para que se le reconozcan sus derechos. (Velásquez, 2016).

2.2.1.5.4.3.4. Cosa juzgada

Su regulación se encuentra en el inciso 13 del art. 139 de la Constitución y el art. 123 del Código Procesal Civil, donde se señala que una resolución cuenta con autoridad de cosa juzgada cuando no proceden contra ella otros medios impugnatorios ya resueltos o cuando las partes renuncian de forma expresa a interponer medios impugnatorios o dejan de transcurrir plazos sin formularlos. Asimismo, define los límites de la cosa juzgada al indicar que solo alcanza a la partes y a quienes de ellas deriven sus derechos. Sin embargo, se pueden extender a los terceros cuyos derechos dependen los de las partes, si hubieras sido citados con la demanda.

Implica también que se asignen un carácter definitivo e inmutable a la decisión de certeza contenida en la sentencia, es por ello que está enfocada a evitar que continúe la controversia.

Según Landoni Sosa, (2003): “la cosa juzgada es la cualidad de inimpugnable e inmutable asignada por la ley a la decisión contenida en una sentencia firme dictada en un proceso contencioso con relación a todo proceso posterior entre las mismas partes (u otras personas afectadas) que verse sobre el mismo objeto y se funde sobre la misma causa. Pag. 297.

2.2.1.5.4.3.5. Contradicción

Se encuentra regulado por el art. 2 y 3 del Código Procesal Civil, comprendiendo el ejercicio de derecho de acción. Se construye sobre la base de aceptación de la posibilidad efectiva de comparecer o acceder a la jurisdicción, con el objeto de hacer valer las respectivas pretensiones. Tiene un componente esencial de paridad entre las partes, teniendo un carácter de regulación en la relación entre ellas, ya que, si la equiparación no existiese, una de las partes se impondría a la otra. (Rioja, 2017)

2.2.1.5.4.3.6. Economía procesal

En palabras de Delgado, (2016) Por el principio de economía procesal, se busca obtener resultados óptimos en el menor tiempo posible, con el mínimo esfuerzo y los menores costos, es decir, evitar gastos innecesarios.

2.2.1.5.4.3.7. Buena fe y lealtad procesal

Ante la necesaria regulación del proceder o actuar de todos quienes actúan dentro de una causa, en procura de evitar que prime la revancha, la venganza o complacencia por el enjuiciamiento sin razón; convirtiendo al proceso en un escenario de guerra, lleno de absurdos; se instituye la buena fe procesal como principio regulador de la conducta exigibles a todos, por ello se rechaza las peticiones e incidentes que entrañan abuso del derecho, fraude de ley o del proceso; aspiración que incluso alcanza a los abogados a quienes como entendidos o versados en Derecho, se les exige que en sus actuaciones también se sujetan al principio de buena fe. (Lema, 2009)

2.2.1.6. El proceso Laboral

2.2.1.6.1. Concepto

El proceso laboral es el conjunto de actos procesales dirigidos a reconstruir el hecho conflictivo hasta donde los elementos probatorios lo permitan, se puede concluir también que la oralidad se presenta como el mejor instrumento para

lograrlo. (Academia de La Magistratura del Peru, 2010).

Se define como la colección de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional en materia laboral en una nación, cuyos procesos están a cargo de los tribunales del trabajo con el fin de solucionar conflictos, ya sea mediante conciliación o mediante arbitraje y así mantener el orden jurídico y económico entre la fuerza laboral y el capital. (Rueda, 2016).

Rojas, (2014) afirma que se entiende por proceso laboral a los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. (Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, 2010).

2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral

La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, establece en su Artículo I.- Principios del proceso laboral, que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

A nivel de la jurisprudencia el TC, en el Exp. 008-2005-AI/TC, precisa los principios del derecho del trabajo.

Denomínase como tales a aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas.

2.2.1.6.3. Principio tutelar del trabajador

Gamarra (s/f) afirma que el fundamento que traduce mejor la inspiración primordial del Derecho del Trabajo es la desigualdad compensada. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación laboral; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido normas protectoras en sus leyes positivas por la diferencia entre el trabajador y el empleador en la relación contractual.

Establece la manifestación concreta sobre porqué la función jurisdiccional es un poder y un deber del Estado, es así que toda persona tiene derecho a una tutela jurisdiccional para que se le haga justicia, de tal modo que cuando pretenda algo de otra persona, la pretensión sea atendida por un órgano en un proceso con garantías mínimas. (Monroy, 2014).

El artículo 26 inciso 3) de la Constitución Política del Perú, regula el principio protector:

Artículo 26.- En la relación laboral, se respetan los siguientes principios:

(...)

3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

El Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, es un principio, establecido, en la norma procesal civil, concordante con la norma constitucional, se encuentra previsto de la forma siguiente:

Artículo I.- Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva: Toda persona tiene derecho a

la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.

2.2.1.6.4. Principio de veracidad o primacía de la realidad

Es un principio rector del derecho laboral, que impulsa la búsqueda de la verdad, en contrapartida al encubrimiento que pueda darse por una de las partes en afectación de la otra, dando prioridad a la valoración de los hechos sobre la existencia de documentos que en el fondo puedan estar simulando lo ocurrido en la realidad.

Representa la prevalencia de la verdad material sobre la verdad formal, la búsqueda de la verdad material, la prevalencia del fondo sobre la forma en materia probatoria, la prevalencia de la libre valoración razonada de la prueba, la prevalencia de la libertad probatoria, la prevalencia de la primacía de la realidad. Este Principio es concordante con Artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real, privilegian el fondo sobre la forma.

La esencia de la verdad no cabe alterarla con una falsa demostración (Código de Justiniano – Libro I, Título XVIII, Ley 5°).

Según Silva. M, (2008), expresa lo siguiente sobre cómo actúa el principio de primacía de la realidad, en cuanto hay discrepancia entre la realidad, y lo que se plasma en los documentos:

El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con

ello se procede a la protección que corresponde como tal.

Según la Sentencia del Pleno Tribunal Constitucional N° 008-2005-PI, en el cual se establece lo siguiente sobre el Principio de la primacía de la realidad:

[...] es una regla rectora que informa la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante interpretación, aplicación o integración normativa; ya con anterioridad.

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 1944-2002-AA/TC en el cual, señala en su fundamento 3, lo que el Principio de Primacía de la Realidad significa:

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.

2.2.1.6.5. Principio de celeridad procesal

Establece que los procesos deben ser ejecutados en el menor tiempo posible, los jueces deben expedir sus fallos en cumplimiento con los plazos previstos en la ley, la cual busca eliminar las trabas burocráticas que perjudican al acceso de tutela judicial a través de trámites simples, plazos cortos, términos perentorios, etc. (Arévalo, Los principios del proceso laboral, 2018)

2.2.1.6.6. Principios procesales contemplados en la Ley N.º 29497

Dentro de la ley se establece que el proceso laboral cuenta con los siguientes principios:

- **Principio de Inmediación:** Es la exigencia de que el juzgador se haya puesto en contacto directo con las personas que intervienen en el proceso.

Incidencia en la valoración de pruebas (directas e indiciarias).

Los caracteres fundamentales de la inmediación son: i) La presencia de las partes y demás sujetos procesales ante el Juez; ii) La ausencia de un intermediario entre las cosas y sujetos procesales, y el Juez; y, iii) La identidad física del Juez que estuvo en contacto directo con las partes y quien dictará la sentencia.

Son sus fuentes:

- ✓ Art. I del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636 “Las audiencias y actuaciones de los medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad.
 - ✓ Art.12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 “(.....) las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien pueden interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento(.....).
 - ✓ Art. V del Título Preliminar del Código Civil.
- **Principio de Oralidad:** Conjunto de caracteres de procedimiento en donde predomina lo hablado sobre lo escrito, el juez necesita escuchar de las partes sus fundamentos de hecho, con el fin de poder llegar a la verdad y poder resolver cualquier simulación que se pudiera estar dando al interior del proceso. A través de este principio el Juez logra en la audiencia que se le absuelvan sus consultas de manera directa.
- Está ligado a los principios de inmediatez, concentración, sencillez e incluso celeridad, los cuales se encuentran presentes en el momento en que el juez recibe las declaraciones de las partes, testigos, apreciación de los medios probatorios de manera directa, por cuanto se desarrolla en una sola audiencia varias diligencias, permitiendo una apreciación de los hechos. Su fuente es el Art.12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497.

- **Principio de Concentracion:** Implica que la mayor parte de los actos se deben realizar en una sola audiencia (Unidad de acto). La Nueva Ley Procesal del Trabajo pretende darle eficacia real a dicho principio concentrando el menor número de actos procesales en el diseño de las audiencias previstas tanto en el proceso laboral ordinario como el abreviado laboral.

Se inspira en el Art. I del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636. El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso.

- **Principio de Economía Procesal:** Es la satisfacción de las pretensiones con el mayor ahorro posible de esfuerzo y costo de las actuaciones procesales (máximo rendimiento con el mínimo gasto y tiempo). Se inspira también en la reducción de la carga procesal a través del uso de mecanismos para la conclusión del proceso.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo contempla procesos con menores audiencias, como en el caso del proceso abreviado laboral y en lo que se refiere a la propia audiencia de juzgamiento, la Nueva Ley Procesal del Trabajo subraya expresamente la necesidad de que ésta se realice en acto único, de manera tal que el proceso se realice en el menor número de actos procesales y que representa para las partes del proceso un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo.

Se sustenta en el Art. V del Título Preliminar del Código Civil.

- **Celeridad:** Se reduce los plazos de duración de los procesos laborales, para ello se estructuran otras formas de conclusión de los procesos como conciliación, allanamiento, abandono.

Se sustenta en el Art. V del Título Preliminar del Código Civil y la Ley de Carrera Judicial (Art. 34. numeral 6 y Art. 48 numeral 14).

- **Veracidad:** La finalidad del proceso es acercarse lo más posible a la verdad real, con el objetivo que se exija a las partes de desenvolverse dentro del proceso con buena fe, lealtad, etc.

Se sustenta en el Art. III del T.P de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497.

Dentro del proceso el Juez debe buscar la verdad real sobre la formal.

2.2.1.6.7. Fines del proceso laboral

El fin primordial que persigue el proceso laboral es solucionar las incertidumbres laborales de la relación que se crea entre el empleador y su trabajador de esta manera el aparato judicial soluciona aquellas relaciones entre estas dos partes para que lleguen a un acuerdo y que tengan una solución laboral de las prestaciones laborales. (Nueva Ley Procesal del trabajo N° 29497, Artículo II).

El proceso laboral tiene como fin principal dar solución a las incertidumbres laborales que existan en relación entre el empleador y el trabajador, interviniendo el órgano jurisdiccional para solucionar las controversias. (Rueda, 2016).

2.2.1.7. El proceso Ordinario laboral

2.2.1.7.1. Concepto

Desde el punto de vista normativo es aquel en el que se ventilan todas las controversias referidas a las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, (Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, 2010).

El Art. 42° de la NLPT, nos indica que el traslado y citación a audiencia de conciliación, se da verificada los requisitos de la demanda, ante lo cual el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda
- b) La citación de las partes a audiencia de conciliación la cual debe ser fijada

en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

c) El emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos

2.2.1.8. Los Sujetos del Proceso.

2.2.1.8.1. Demandante

El pretensor o demandante es el sujeto activo de derecho que interpone la pretensión ante el órgano jurisdiccional. (Monroy, 2013).

2.2.1.8.2. Demandado

El pretendido o demandado es el sujeto pasivo de derecho, en contra de quien se formula la pretensión que, en caso de tener una sentencia desfavorable a sus intereses, deberá cumplir con la pretensión del demandante. (Monroy, 2013).

2.2.1.8.3. La defensa legal

Según Peña (2011) manifiesta, respecto a la actitud de defensa técnica en un proceso laboral: La oralidad exige a los abogados mayor preparación, mejores condiciones intelectuales, dominio del derecho, debe ser claro y breve en la exposición, ágil mentalmente para saber cuándo guardar silencio, renunciar a una prueba o proponer una conciliación. Debe ser respetuoso, paciente, imperturbable, saber interrogar y contrainterrogar, exponer breve y convincentemente las razones que asisten a su cliente. Para ello es necesario que se capacite en técnicas de litigación oral. (P.76-77).

2.2.1.9. La Demanda y la Contestación de la demanda.

2.2.1.9.1. La demanda.

En concepto de Rioja, (2017) La demanda, debemos de entenderla no solamente como la materialización del derecho de acción sino también como aquel

acto jurídico procesal mediante el cual un sujeto introduce una o más pretensiones concretas ante el órgano jurisdiccional, es decir solicitando tutela respecto de un derecho, el cual será manifestado en la sentencia.

Según Bautista (2015) es el acto jurídico por la cual un sujeto manifiesta en representación escrita su pretensión ante un órgano jurisdiccional competente para que resuelva una incertidumbre jurídica ofreciendo para ello los medios probatorios que dan certeza a su petición. (p. 69).

Se le denomina jurídicamente a toda petición formulada por las partes ante el órgano jurisdiccional, o la expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés (Monroy, 2013).

El art. 16° de la Nueva Ley Procesal del trabajo, contiene los requisitos de la demanda la cual debe ser presentada por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil.

2.2.1.9.2. La Contestación de la Demanda.

La contestación de la demanda es un acto procesal realizado por el demandado, en virtud del cual expresa la conducta que asume frente a las pretensiones propuestas por el demandante y da respuesta a los hechos que la sustentan para cuyo efecto puede presentar los medios probatorios que estime conveniente.

Rioja, (2017) afirma que frente al derecho de acción existe el de contradicción. Así, pues, al igual que el accionante exige la tutela jurisdiccional efectiva del Estado para que se protejan sus intereses, de igual modo el destinatario de la acción puede procurar la defensa de los suyos. Ello lo hace ejercitando su derecho de contradicción a través de la contestación de la demanda.

El art. 19° de la Nueva Ley Procesal del trabajo, contiene los requisitos de la

contestación de la demanda la cual debe ser presentada por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil.

2.2.1.9.3. La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio

2.2.1.9.3.1. Presentación de la Demanda

- En este presente expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15 tiene como petitorio el reconocimiento del vinculo laboral y pago de beneficios sociales, ya que el trabajador no contaba con contrato de trabajo, por lo que solo recibía sus remuneraciones mediante recibos por honorarios.
- En los fundamentos de hecho, la demandante ha señalado que ejecuto labores de manera ininterrumpida, con un horario de trabajo superior a ocho horas diarias, bajo direccion, control y sancion, desempeñando el cargo de Asesora de Ventas prestando sus servicios personales para la demandada desde el 01 de Abril del 2005 hasta el 20 de Mayo del 2010 percibiendo una remuneración variable siendo la ultima S/.1724.83 soles mensuales.
- Dado la subordinado de la relacion laboral durante el periodo de más de 5 años, en tal virtud corresponde percibir a favor de la demandante desde la fecha de inicio de labores, todo el beneficio económico otorgado a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de acuerdo lo dispone el Art. 1ro de la Ley 27735.
- Se ofrecieron como medios probatorios en la demanda, 49 recibos por honorarios, tres (03) reportes de comisión de promotores, tarjetas de presentación de Plan Familiar de Salud otorgados por la demandada donde se consigna el nombre del demandante como Promotor de Ventas.
- El Décimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del

Distrito Judicial de Lima, declaro admitida la demanda con resolución N° 02, el 21 de octubre de 2013. (Expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15)

2.2.1.9.3.2. Contestación de demanda

El abogado a cargo de la defensa jurídica del demandado B presento la contestación de la demanda bajo los siguientes argumentos:

- Que la demandante presto servicios para la demandada desde el 01 de Abril de 2005 al 20 de Mayo de 2010 como asesora de ventas, prestacion que efectuo con total autonomia como toda locadora de servicios.
- Que la demandante presto sus servicios como asesora externa, que contaba con su propia cartera de clientes, que no tenia horario fijo, que solo percibia comisiones, que por parte de la demandada no existia poder de direccion, control, ni sancion, toda vez que la relacion entre ambos era la de una locación de servicio de acuerdo a la legislación civil, art. 1764° del C.C.
- Que la actora pretende que se reconozca una relación laboral a tiempo indeterminado desde el 01 de Abril de 2005 al 20 de Mayo de 2010, en el régimen de la actividad privada regulada en el D.S. N°003-97-TR realizando labores de asesora externa.

2.2.1.10. La Prueba

2.2.1.10.1. Definición

En concepto de Rioja, (2017) la prueba es concebida como el conjunto de razones que conducen al magistrado a adquirir certeza sobre los hechos propuestos por las partes en los actos postulatorios.

En concepto de CAROCCA la prueba “(...) es un componente fundamental del proceso, justificandose su existencia precisamente por la necesidad de dar

sustento a la actividad probatoria (...)” (2005, pág. 231); agregando, el citado autor, que “(...) probar significa básicamente convencer sobre la certeza de una afirmación y como tal tiene lugar en muchos ámbitos de la actividad humana (...)” (2005, pág. 231).

En sentido semántico, prueba significa, acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

En sentido jurídico:

Según Osorio (2003), se denomina prueba, a un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio.

Devis Echeandía (2000) define la prueba en sentido jurídico como el conjunto de motivos o razones, que de los medios aportados se deducen y que nos suministran el conocimiento de los hechos, para los fines del proceso.

El conjunto de las normas jurídicas que regulan el proceso de fijación de los hechos controvertidos, constituye, pues, la institución jurídica de la prueba. (CARNELUTTI, 2000).

En la jurisprudencia se contempla: “En acepción lógica, probar es demostrar la verdad de una proposición, pero en su acción corriente, expresa una operación mental de composición” (Expediente N° 986-95-Lima).

En la jurisprudencia del Tribunal Constitucional se encuentra lo siguiente:

(...) la prueba capaz de producir un conocimiento cierto o probable en la conciencia

del juez debe reunir las siguientes características: (1) *Veracidad objetiva*, según la cual la prueba exhibida en el proceso debe dar un reflejo exacto de lo acontecido en la realidad; asimismo, *prima facie*, es requisito que la trayectoria de la prueba sea susceptible de ser controlada por las partes que intervienen en el proceso, lo que no supone desconocer que es al juez, finalmente, a quien le corresponde decidir razonablemente la admisión, exclusión o limitación de los medios de prueba. De esta manera, se puede adquirir certeza de la idoneidad del elemento probatorio, pues éste se ajustará a la verdad de lo ocurrido y no habrá sido susceptible de manipulación; (2) *Constitucionalidad de la actividad probatoria*, la cual implica la proscripción de actos que violen el contenido esencial de los derechos fundamentales o transgresiones al orden jurídico en la obtención, recepción y valoración de la prueba; (3) *Utilidad de la prueba*, característica que vincula directamente a la prueba con el hecho presuntamente delictivo que se habría cometido, pues con esta característica se verificará la utilidad de la prueba siempre y cuando ésta produzca certeza judicial para la resolución o aportación a la resolución del caso concreto; (4) *Pertinencia de la prueba*, toda vez que la prueba se reputará pertinente si guarda una relación directa con el objeto del procedimiento, de tal manera que si no guardase relación directa con el presunto hecho delictivo no podría ser considerada una prueba adecuada (Tribunal Constitucional proceso sobre hábeas corpus interpuesto por Salas Guevara Schultz, en el expediente N° 1014-2007-PHC/TC – el décimo segundo fundamento de la sentencia).

Como se puede observar, en todas las proposiciones la expresión “prueba” está ligada al acto de probar, demostrar o evidenciar algún elemento, situación o hecho, material o inmaterial, de tal forma que produzca certeza o convencimiento, adquiriendo connotación en el ámbito procesal en vista que a mérito del mismo se adoptará una decisión.

En dicho sentido cabe destacar que la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la

audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable.

2.2.1.10.2. Diferencia entre prueba y medio probatorio.

En concepto de Rioja (2017) los medios probatorios constituyen los instrumentos del que hacen uso las partes o dispone el magistrado y que sirvan de motivación para la decisión del juez.

Los medios probatorios, son los instrumentos que emplean las partes u ordena el magistrado de los que se derivan o generan tales razones. Por ejemplo: Puede darse el caso de un medio probatorio que no represente prueba alguna al no poder obtenerse de él ninguna razón que produzca el convencimiento del Juez.

En el ámbito normativo:

En relación a los medios de prueba o medios probatorios, si bien la legislación procesal civil no lo define, el contenido más cercano es la norma prevista en el Art. 188° del Código Procesal Civil que establece: 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 (Cajas, 2011).

El artículo 21 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo nos dice:

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

Comparando ambos conceptos podemos afirmar que un medio probatorio, se convertirá en prueba, si tiene la capacidad de causar certeza y generar convicción en el juzgador, por tanto, los medios de prueba son, pues, los elementos materiales de la prueba.

2.2.1.10.3. Concepto de prueba para el Juez.

Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, expuestos durante el proceso, y que sirva para determinar los fundamentos con los cuales motivara su decisión en la sentencia.

El objetivo de la prueba, en la esfera jurídica, es convencer al juzgador sobre la existencia o verdad del hecho que constituye el objeto de derecho en la controversia. Mientras que al Juez le interesa en cuanto resultado, porque en cuanto a proceso probatorio debe atenerse a lo dispuesto en la normativa; a las partes le importa en la medida que responda a sus intereses y a la necesidad de probar.

2.2.1.10.4. El objeto de la prueba.

Para Castillo (2010), en su artículo “el objeto de la prueba” lo define como todo aquello que puede ser probado, es decir sobre el cual puede o debe recaer la prueba, esto lo constituye en general los hechos es decir todo aquello que puede ser percibido por lo sentidos. Se dice también que por objeto de prueba debe entenderse la materialidad o tema sobre el que recae la actividad probatoria.

En dicho orden de ideas el objeto de la prueba es todo aquello susceptible de ser probado, ante los órganos jurisdiccionales a efectos de cumplir con los fines del proceso.

2.2.1.10.5. El principio de la carga de la prueba.

El diccionario de la Real Academia Española (2013) ilustra que carga, en sentido jurídico, “... es la necesidad de realizar determinados actos para evitar que se

produzcan perjuicios para la parte. Es la que incumbe a una parte en un proceso para poder dar por probados los hechos que alega....

Priori & Pérez-Prieto de las Casas (2012) citando a Hernando Devis Echeandía, señala que la carga de la prueba se define como una noción procesal que contiene una regla de juicio, por medio de la cual se le indica al juez, cómo debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitarse consecuencias desfavorables .

La carga de la prueba es una noción procesal que consiste en una regla de juicio, que les invita a las partes la autorresponsabilidad que tienen para que los hechos que sirven de sustento a las normas jurídicas cuya aplicación reclaman aparezcan demostrados y que además, le indica al juez cómo debe fallar cuando no aparezcan probados tales hechos. (Parra Quijano, 2007).

En el marco normativo, este principio se encuentra prevista en el Art. 196 del Código Procesal Civil, en el cual se indica: Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos (Cajas, 2011).

La Nueva Ley Procesal del Trabajo establece en su Artículo 23.1 que: 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.

En la jurisprudencia:

En el expediente N° 1555-95- Lima, VSCS, Alberto Hinostroza M. Jurisprudencia Civil. T. II. p. 112, se precisa El Código Adjetivo preceptúa que la

carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos (...) en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión (Cajas, 2011).

2.2.1.10.6. Valoración y apreciación de la prueba

Carrión, (2000) refiere que: Podemos sostener validamente que la apreciación y valoración de los medios probatorios constituye la fase culminante de la actividad probatoria. Es el momento también en que el Juez puede calificar con mayor certeza si tal o cual medio probatorio actuado tiene eficacia para convencerlo sobre los hechos alegados y si ha sido pertinente o no su actuación en el proceso.

En la regulación, se encuentra previsto en el Art. 197 del Código Procesal Civil, en el cual se contempla: Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.

2.2.1.10.7. Sistemas de valoración de la prueba

2.2.1.10.7.1. El sistema de la tarifa legal

Carrión, (2000) afirma, que la ley le atribuye un valor a determinado medio probatorio y el Juez no tiene otro camino que admitirlo así. En este sistema la actividad del Juez se hace mecánica, en donde el juzgador se encuentra impedido de formarse un criterio personal sobre los medios de prueba y, consecuentemente, sobre los hechos acreditados, encontrándose eventualmente obligado a aceptar valoraciones en contra de su propio convencimiento razonado.

En opinión de Taruffo (2002) la prueba legal consiste en la producción de reglas que predeterminan, de forma general y abstracta, el valor que debe atribuirse a cada tipo de prueba.

2.2.1.10.7.2. Sistema de libre convencimiento o íntima convicción

En este sistema, la ley no establece regla alguna pre establecida para la apreciación de las pruebas. En ese sentido, el juez es libre de convencerse según su parecer sobre la existencia o inexistencia de los hechos señalados por las partes. (Liñán, 2017).

2.2.1.10.7.3. Sistema de la sana crítica

Este sistema tiene sus bases en la prueba racional, en las reglas de la experiencia y las reglas de lógica, puesto que la libertad del juzgador no se ciñe únicamente a la íntima convicción, sino que el juez se ve obligado constitucionalmente a fundamentar sus criterios de decisión sobre la veracidad de cada hecho señalado por las partes. (Liñán, 2017).

2.2.1.10.8. Operaciones mentales en la valoración de la prueba

Obando, (2013) afirma que la valoración es una operación mental que esta sujeta a los principios lógicos que rigen el razonamiento correcto: 1) principio de identidad, 2) principio de contradicción, 3) principio de razón suficiente, 4) principio de tercero excluido y que los pilares de dicho razonamiento correcto se explican a través de dos principios: de veracidad y racionalidad. Además, la motivación de una resolución judicial supone una justificación racional, no arbitraria, de la misma, mediante un razonamiento no abstracto sino concreto. Esa justificación de la resolución deberá incluir: a. el juicio lógico que ha llevado a seleccionar unos hechos y una norma; b. la aplicación razonada de la norma, y, c. La respuesta a las pretensiones de las partes y sus alegaciones relevantes para la decisión.

2.2.1.10.9. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio

2.2.1.10.9.1. La tacha

De acuerdo al diccionario Jurídico Ibiza, (2016) la define como alegaciones

que se hacen por algún litigante pretendiendo desvirtuar la fuerza probatorio de lo declarado por algún o algunos testigos o del dictamen emitido por algún perito por considerar que puede ser parcial en sus declaraciones. Con las tachas no se demuestra directamente la falta de veracidad del testigo o la incorrección del dictamen.

La tacha es una herramienta de naturaleza procesal, tiene que ver con la objeción a la actuación de algún medio probatorio al tener deficiencias en el fondo o en la forma. (Alarcon, 2016).

En concepto de Rioja, (2009) la tacha es el instrumento procesal por el cual se cuestiona a los testigos, documentos y pruebas atípicas. Dicha cuestión probatoria tiene por finalidad quitarle validez a las declaraciones testimoniales, o restarle eficacia probatoria a los documentos y/o pruebas atípicas.

2.2.1.10.9.2. La Tacha presentada en el proceso judicial en estudio

En el Expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15; la parte demandada presento Tacha contra el medio probatorio ofrecido por la parte demandante:

TACHA: La demandada tacha las tarjetas ofrecidas en el numeral 6 señala que no es su política de la entidad porque no emitían tarjetas. Las tarjetas son falsas y que todo el mundo sabe los números de la CP.

2.2.1.10.9.3. Los Documentos

En palabras de Ledesma (2016) el documento puede ser definido como un objeto material, susceptible de representar por sí mismo y para el futuro, un hecho o una serie de hechos percibidos en el momento para su elaboración, con prescindencia de la forma en que esa representación se exterioriza. El artículo 233° del Código Procesal Civil señala que un “documento es todo escrito u objeto que sirve para

acreditar un hecho.”

La Nueva Ley Procesal del Trabajo en su Artículo N° 21 establece: “Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias”.

En el ámbito laboral el Decreto Supremo No. 001-98-TR establece que los empleadores están obligados a conservar las planillas, boletas de pago y constancias correspondientes hasta 5 años después de efectuado el pago, a excepción de las planillas de remuneraciones que deberán ser remitidas a la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

De conformidad con lo previsto en el Art. 235 y 236 del C.P.C se distinguen dos tipos de documentos: público y privado.

Son públicos:

- ✓ El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones;
- ✓ La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia.
- ✓ Todo aquel que las leyes especiales le otorguen dicha condición.

La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por Auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda.

Son privados:

- ✓ Son privados: Aquellos que, no tienen las características del documento público.

2.2.1.10.9.4. Los Documentos presentados en el proceso judicial en estudio

Los documentos actuados en el proceso son los siguientes:

- Escritura pública de otorgamiento de poder, otorgada por la demandada a su representante para apersonarse al proceso.
- Recibos por Honorarios
- Reportes de Comisión de Promotores
- Folleto de Plan Oncológico de la Clínica San Pablo
- Solicitudes para evaluación de la Clínica San Pablo
- Solicitudes de Afiliación de Plan Familiar de Salud San Pablo
- Tarjetas de Plan Familiar de Salud de la Clínica San Pablo
- Movimiento y Saldo al Día de la fecha del Banco Continental
- Certificados de Retención del Ejercicio Gravable 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010.
- Carta Notarial de fecha 05 de Junio del 2013
- Hoja de consulta de la SUNAT de la “Clínica San Pablo SAC
- Registro anualizado de Recibos por honorarios

2.2.1.10.9.5. El Certificado de Trabajo

Robles (2020), señala que es un documento que prueba la relación laboral que existió entre un trabajador y su empleador. El mismo que de acuerdo a Ley debe ser entregado dentro de las 48 horas de haber finalizado el contrato laboral entre ambas partes, siendo de carácter obligatorio.

El certificado de trabajo, está regulado en la Tercera Disposición Complementaria del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo y posee las siguientes características: Debe estar suscrito por el gerente general de la empresa, deberá contener la fecha de inicio y el fin del contrato laboral, la Identidad (RUC) y dirección de la empresa, el Puesto del trabajo desempeñado y de manera opcional y a solicitud del trabajador podrá describirse su

conducta y/o rendimiento.

La parte demandante dentro del proceso judicial en estudio, solicito dentro de su demanda que la demandada le emita el respectivo Certificado de Trabajo, como consecuencia del reconocimiento del vinculo laboral que existio entre ambas.

2.2.1.11. Las Resoluciones Judiciales

2.2.1.11.1. Concepto

Es aquel hecho jurídico voluntario que es practicado dentro del proceso, realizado por un órgano juzgador, con eficacia para el mismo, con y sin contenido decisorio. (Cavani, 2017).

Sus formalidades se hallan reguladas en las normas previstas en el artículo 119 y 122 del Código Procesal Civil, en los cuales se indica que debe tener lugar, fecha, suscripción entre otras particularidades, que se deben observar necesariamente para rescatar su validez y efectos dentro del proceso.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo establece: que las notificaciones de las resoluciones que se dicten en el proceso se efectúan mediante sistemas de comunicación electrónicos u otro medio idóneo que permita confirmar fehacientemente su recepción, salvo cuando se trate de las resoluciones que contengan el traslado de la demanda, la admisión de un tercero con interés, una medida cautelar, la sentencia en los procesos diferentes al ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos. Las resoluciones mencionadas se notifican mediante cédula.

2.2.1.11.2. Clases de Resoluciones Judiciales

Teniendo como fuente principal lo señalado en el Artículo 121° del Código Procesal Civil (2020) concurren tres tipos de resoluciones y son:

- Los **DECRETOS**: Son aquellos que impulsan el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite.
- Los **AUTOS**: A través de los cuales el Juez resuelve la admisibilidad o el rechazo de la demanda o de la reconvención, el saneamiento, interrupción, conclusión y las formas de conclusión especial del proceso; el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión, improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento.
- La **SENTENCIA**: Es aquella por la cual el Juez pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.

2.2.1.12. La Sentencia

2.2.1.12.1. Conceptos

Para la Real Academia de la Lengua Española (2001) el vocablo sentencia, se deriva del término latín *sententia*, que significa declaración del juicio y resolución del juez.

La sentencia constituye una operación mental de análisis y crítica, donde el juez, luego de tomar en consideración la tesis del demandante y la antítesis del demandado, dará una solución al conflicto de intereses con relevancia jurídica planteado, mediante su decisión o síntesis. (Rioja, 2017).

Según, León (2008), autor del Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales publicado por la AMAG, la sentencia es: una resolución jurídica, es aquella, sea de carácter administrativa o judicial, que pone fin a un conflicto mediante una decisión fundamentada en el orden legal vigente (p.15).

Finalmente, de acuerdo al Código Procesal Civil, la sentencia, es una resolución judicial realizado por un Juez a través del cual se pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal. Así se desprende de la lectura de la parte in fine del art. 121 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011).

2.2.1.12.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal laboral

La Sentencia se encuentra regulada en el artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 es importante precisar que en este artículo se establece que el juez para motivar su decisión recoge los fundamentos de hecho y derechos esenciales que le permitan expedir una sentencia justa y debidamente motivada. (Anónimo, s.f.).

2.2.1.12.3. La sentencia: estructura y contenido.

Se constituye así, un acto jurídico procesal en el que deben cumplirse determinadas formalidades. El Código Procesal Civil en su artículo 122 inciso 7 señala: “(...) la sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive (...)”.(Rioja, 2017).

2.2.1.12.3.1. Parte expositiva.

Constituye el preámbulo de la misma, su finalidad es la individualización de los sujetos del proceso, el resumen de las pretensiones del demandante y del demandado, el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento, así como las principales incidencias del proceso, el acto de la conciliación la fijación de puntos controvertidos, el saneamiento probatorio y la audiencia de pruebas en un breve resumen si ella se hubiere llevado a cabo. (Rioja, 2017).

2.2.1.12.3.2. Parte considerativa.

Contiene la motivación de la Sentencia, la cual está constituida por la invocación de los fundamentos de hecho y derecho, que el juez adopta y que constituyen el sustento de su decisión, como la evaluación de los hechos alegados y probados por el demandante y el demandado. (Rioja, 2017).

2.2.1.12.3.3. Parte resolutive.

Es la parte final de la Sentencia, donde se dicta el fallo, de ser el caso se dispone el pago de la pretension economica y el pago de las costas y costos. (Rioja, 2017).

Esta última parte, el Juez, manifiesta su decisión final respecto de las pretensiones de las partes. Tiene por finalidad, cumplir con el mandato del 3° párrafo del artículo 122 del CPC.

2.2.1.12.4. La motivación de la sentencia

En palabras de Rioja, (2017) la motivación comporta la justificación lógica, razonada y conforme a las normas constitucionales y legales, debiendo asimismo encontrarse con arreglo a los hechos y al petitorio formulado por las partes en los actos postulatorios; por tanto una motivación adecuada y suficiente comprende tanto la motivación de hecho o *in factum* (en el que se establecen los hechos probados y los no probados mediante la valorización conjunta y razonada de las pruebas incorporadas al proceso), y **la motivación de derecho o *in jure*** (en el que se selecciona la norma jurídica correspondiente o pertinente) y se efectúa una adecuada interpretación de la misma.

2.2.1.12.5. Distintas formas de motivar una decisión judicial

Espinoza, (2010) define dos formas básicas de motivar una decisión judicial: el primero, se asienta en la actividad del juez de primer grado, que limita su

intervención al tratamiento pormenorizado de las cuestiones sometidas al litigio, y a que exista congruencia entre las pretensiones y la decisión. Un segundo caso se da cuando, formulado el fallo, el problema de la motivación se controla desde los recursos, pudiendo señalarse deficiencias por limitación o por ausencia; en otros términos, fundamentos incompletos o insuficientes.

2.2.1.12.6. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

Los principios son: 1) congruencia, 2) motivación:

2.2.1.12.6.1. El principio de congruencia procesal

Hurtado, (2015) afirma que la motivación no se agota con la sola fundamentación fáctica y jurídica, sino que se requiere además que la argumentación que sustenta la misma debe ser congruente y lógica, la transmisión del pensamiento del juez al momento de resolver determinado petitorio debe cumplir con los parámetros ya indicados, caso contrario se puede postular la afectación al derecho constitucional a motivar las decisiones judiciales.

En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide, conforme se puede observar en la primera parte del inciso 4 del Art. 122 del C.P.C.

2.2.1.12.6.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

Es aquel principio que engloba el razonamiento de hecho y de derecho que son realizados por el juez. Es así que, las decisiones judiciales deben contener las respuestas correctamente razonadas, motivadas y congruentes. (Monroy, 2015).

2.2.1.13. Los Medios Impugnatorios

2.2.1.13.1. Conceptos

Podemos definir este instituto procesal como el instrumento que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente. (Monroy, 2015).

El nuevo examen de la resolución recurrida, es el elemento fundamental, de los medios impugnatorios, su esencia.

La Casación Nro. 2662-2000/Tacna, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 02-07-2001, señala que:

“...Los medios probatorios son los instrumentos con los que provee a las partes a fin de que puedan cuestionar la validez de un acto procesal que presuntamente contiene vicio o error que lo afecta...” (p. 7335).

El Artículo 355° del Código Procesal Civil lo define como: Mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error.

2.2.1.13.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

Para Manrique, (2017) la impugnación se funda en la necesidad de disminuir la posibilidad de injusticia, basada principalmente en el error judicial, el cual, si no es denunciado oportunamente, da lugar a una situación procesal irregular que por lo mismo, causa agravio al interesado. Debe tenerse en cuenta entonces desde un principio dos ideas básicas: la posibilidad siempre latente de error judicial y la idea de agravio.

Hinostroza, (2002) señala lo siguiente: La impugnación tiene por finalidad la revisión del acto procesal impugnado, ya sea por el órgano jurisdiccional superior o

por el magistrado que conoce en primera instancia del proceso, a fin de que sea corregida la irregular situación producida por el vicio o error denunciados, (..).

La posibilidad del error, o la falibilidad siempre estará presente, por esta razón en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, Artículo 139 Inciso 6, el Principio de la Pluralidad de Instancia, con lo cual se estaría minimizando cual error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz Social (Chaname, 2009).

2.2.1.13.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo Art. 32° y 34° se observa que ella ha regulado expresamente como medios impugnatorios únicamente a la apelación y la casación.

Sin embargo, como lo explica Puente, (2016) ello no significa que otros medios impugnatorios establecidos en el Código Procesal Civil no puedan ser utilizados en el interior del nuevo proceso laboral. En dicho sentido cabe señalar que en la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo se señala expresamente que, en todo lo no previsto por ella, será de aplicación supletoria el Código Procesal Civil.

Núñez, (2016) en dicho sentido, señala que conviene recordar que la aplicación de las normas civiles a las situaciones reguladas por el Derecho del Trabajo se lleva a cabo siguiendo ciertas reglas. Como explica NEVES:

"En la relación de supletoriedad tenemos la norma uno, a la que le corresponde regular un hecho pero no lo hace, denominada suplida, y la norma dos, que sí contiene regulación para el hecho, llamada supletoria. Comúnmente, ambas normas se conectan a través de una remisión. (...) La aplicación supletoria del ordenamiento civil está condicionada a que no exista

incompatibilidad de naturaleza entre los ordenamientos vinculados. Dadas las lógicas distintas - y hasta contrarias - del Derecho del Trabajo y el Derecho Civil, es bastante probable que tal incompatibilidad se produzca, al menos siempre que cada uno se desenvuelva en su situación ordinaria, es decir, el primero tratando a los contratantes como desiguales y el segundo como iguales. En ese caso, no cabe la utilización supletoria de este último. (...). Tampoco es admitida tal supletoriedad, cuando ambas áreas abandonen a la vez su situación ordinaria y adopten la extraordinaria: el Derecho del Trabajo los considere iguales y el Derecho Civil, desiguales. (...) En cambio, sí cabe la supletoriedad en cuestión si las dos áreas adoptan la misma perspectiva: tratan a los contratantes como iguales o como desiguales coincidentemente."

En dicho orden de ideas se hace necesario citar el acuerdo adoptado por unanimidad en el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 1997 el cual declaró que: la aplicación supletoria del Código Procesal Civil a los procesos regulados por la Ley Procesal del Trabajo, se efectúa únicamente cuando exista una remisión expresa o una deficiencia de esta última que tenga que ser cubierta por el primero siempre que se trate de una materia regulada y exista compatibilidad con la naturaleza del proceso laboral.

Por todo lo antes expuesto debe admitirse que el íntegro de los medios impugnatorios regulados por el CPC puede ser utilizado en el interior del proceso laboral, dividiéndose estos en dos grandes categorías los recursos y los remedios:

2.2.1.13.3.1. Recurso de reposición

Es un recurso para que el mismo órgano y por ende la misma instancia, reponga su decisión (la reconsidere, la revoque) por contrario imperio. Se trata entonces, de una medida no devoluciona, lo que constituye una excepción dentro de los recursos. (Nuñez, 2016).

Previsto en el numeral 362 del CPC, en el cual se contempla que este medio procede

contra los decretos emitidos en los procesos, con el propósito que el juez los revoque. La reposición es resuelta por el propio órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. El auto que resuelve este recurso es inimpugnable.

2.2.1.13.3.2. El recurso de apelación

El recurso de apelación es uno de los mecanismos de impugnación más utilizados no sólo en el plano laboral, sino a nivel del Poder Judicial. A través de este recurso se revisa tanto los errores *in iudicando* (hecho como de derecho), así como los errores *in procedendo* (formalidad de la resolución impugnada).

El fundamento del recurso de apelación, se encuentra en el principio de pluralidad de la instancia establecido por el numeral 6 del artículo 139° de nuestra Constitución Nuñez (2016).

Consiste en la petición que se hace al superior jerárquico para que revise la resolución dictada por el inferior a efectos que corrija los vicios y errores que la misma pueda contener". (Arevalo, 2016).

Previsto en el artículo 32 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la Apelación de la sentencia se presenta en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos.

El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación. Es una garantía constitucional prevista en el artículo 139 inciso 6 como uno de los Principios y Derechos de la función jurisdiccional, mediante el cual se materializa el derecho a la doble instancia (Cajas, 2011).

Los efectos del recurso de apelación:

- ✓ **Apelación con efecto suspensivo.-** Cotrina (s/f) señala que es aquella

apelación que tiene como efecto la suspensión de la ejecución de la resolución impugnada, se priva su eficacia jurídica hasta que el recurso sea resuelto por el Superior jerárquico, el efecto suspensivo impide la ejecución o cumplimiento de la resolución recurrida, quedando así suspendida en sus efectos mientras no quede firme. Tal efecto hace que le esté vedado al juez innovar la situación existente, encontrándose impedido de exigir el cumplimiento de la decisión sujeta a examen del órgano jurisdiccional de alzada.

- ✓ **Apelación sin efecto suspensivo.-** La apelación concedida no enerva los efectos de la resolución impugnada la que puede ser ejecutada sin inconvenientes. Este efecto de la apelación supone el mantenimiento de la eficacia de la resolución impugnada, resultando exigible su cumplimiento, lo cual constituiría una ejecución provisional hasta que el Superior resuelva la apelación, ya sea confirmando la resolución del Juez inferior, caso en el cual la provisionalidad de los actos ejecutados pasarán a ser firmes, y si la resolución es revocada por el Superior, se anulará todo lo actuado hasta el estado anterior a la expedición de la resolución apelada, declarándose el estado que corresponda al proceso. (Cotrina, s/f).

- ✓ **Apelación con efecto devolutivo.-** Garrone (2005) señala que es la apelación concedida en un determinado efecto, en donde el superior entrara a entender y revisar la resolución o sentencia apelada, pero sin suspender la ejecución de las mismas.

2.2.1.13.3.3. El recurso de casación

De acuerdo a lo establecido en el artículo 384° del Código Procesal Civil, es un medio impugnatorio mediante el cual las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error. Persigue la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo

y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de la Justicia.

Al respecto el artículo 34° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que el recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

Para Iberico (2016) es un recurso que posibilita el control normativo respecto a los resuelto por las instancias de mérito (Pag. 223).

Este recurso ocupa una posición importante en el sistema de garantías constitucionales: está ligado a la depuración en derecho del obrar judicial y a la protección del justiciable en el caso concreto (San Martín, 2015).

2.2.1.13.3.4. El recurso de Queja

Según señala Nuñez (2016) el recurrente puede presentar un recurso de queja para cuestionar la resolución que declara inadmisibile o improcedente un recurso de apelación o que lo concede con efecto distinto al solicitado.

El recurso de Queja se formula cuando hay denegatoria de otros recursos, o cuando se concede pero no en la forma solicitada. Por ejemplo debiendo ser con efecto suspensivo, tan solo se concede en un solo efecto, se halla regulada en las normas del artículo 401 a 405 de la norma procesal citada.

2.2.1.13.3.5. El recurso de Aclaración

Por medio del recurso de aclaración es posible requerir al mismo Juez que aclare "*algún concepto oscuro o dudoso expresado en la parte decisoria de la resolución o que influya en ella*" (CPC, art. 406°). La aclaración también puede ser efectuada de oficio por el órgano jurisdiccional, pero en ningún caso debe alterar el

contenido sustancial de la decisión. La aclaración es resuelta por el propio órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. El auto que resuelve este recurso es inimpugnable. (Nuñez, 2016).

2.2.1.13.3.6. El recurso de Corrección

Núñez (2016) afirma que este recurso permite solicitar al Juez que:

- ✓ Corrija cualquier error material que contenga la resolución emitida (por ejemplo, un error de suma en una liquidación de beneficios sociales); o
- ✓ Complete la resolución emitida pronunciándose sobre los puntos controvertidos que no hubiesen sido resueltos.

La corrección es resuelta por el propio órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. El auto que resuelve este recurso es inimpugnable.

Debe tenerse en cuenta que los recursos se formulan por quien se considere agraviado con una resolución o parte de ella, para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error alegado. Quien impugne debe fundamentar, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva, debiendo adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna. (Nuñez, 2016).

2.2.1.13.3.7. Los Remedios:

Nuñez, (2016) señala que, de acuerdo a las normas procesales, los remedios se formulan por quien se considere agraviado con el contenido de las resoluciones. La oposición y demás remedios solo se interponen en los casos expresamente previstos en el CPC. Estos pueden formularse contra actos procesales no contenidos en resoluciones. Son conocidos por la misma instancia que se encuentra conociendo el proceso en ese momento, no siendo necesario elevar el expediente al superior jerárquico. En el Perú se admiten los siguientes remedios:

- ✓ **La oposición:** es a la vez un remedio y una cuestión probatoria. Permite cuestionar determinados medios probatorios (declaración de parte, exhibición, pericia, inspección judicial y medios probatorios atípicos), con el propósito de que éstos no sean incorporados al proceso. (Nuñez, 2016).
- ✓ **La tacha:** es también una cuestión probatoria; su objeto es cuestionar la validez de determinados medios de prueba (testigos, documentos y medios probatorios atípicos). (Nuñez, 2016).
- ✓ **La nulidad:** puede solicitarse como remedio contra actos procesales no contenidos en resoluciones (por ejemplo, la nulidad de una notificación por encontrarse incompleto el documento que se pretende notificar) o contra resoluciones, siendo que en este último caso se le considerará un recurso. En cualquier caso, la nulidad debe apoyarse en el error en la aplicación o en la inaplicación de normas de índole procesal (por ejemplo, el defecto en la motivación de una resolución). (Nuñez, 2016).

2.2.1.13.3.8. Medio impugnatorio en el proceso judicial en estudio

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido, el órgano jurisdiccional de primera instancia, que fue el Decimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, declaró el 10 de abril del 2015 fundada la demanda sobre reconocimiento de vinculo laboral y pago de beneficios sociales, para que la demandada cumpla con abonar al demandante la suma total de TREINTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS TREINTA Y UNO CON 78/100 NUEVOS SOLES, por lo que la demandada en ejercicio de sus derechos interpone recurso de apelación el 17 de abril del 2015, con el fin que el superior con criterio de ley revoque totalmente la sentencia de primera instancia y la declare infundada.

En donde a través de la Resolución N° 05 de fecha 04 de mayo del 2015 se resolvió Conceder con efecto suspensivo el recurso de apelación interpuesto por la

demandada contra la sentencia, contenida en la resolución número Cuatro, de fecha diez de Abril del 2015. (Según Expediente Judicial N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15).

2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio.

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto a la cual se pronunciaron en ambas sentencias fue el reconocimiento de vinculo laboral y pago de beneficios sociales y el pago de costas y costos del proceso.

2.2.2.2. Ubicación de la desnaturalización de contrato en el derecho

El concepto de reconocimiento del vinculo laboral y el pago de beneficios sociales se encuentran desarrollados en la legislación laboral privada y del mismo modo se encuentra normado por las leyes del trabajo en favor de los trabajadores del Perú.

2.2.2.3. Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral

El Reconocimiento de Vinculo Laboral y Pago de beneficios Sociales, se encuentra regulado en el artículo 2° inciso 1, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

2.2.2.4. Desarrollo de instituciones jurídicas Sustantivas previas para abordar el asunto judicializado: El Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de beneficios Sociales.

2.2.2.4.1. El Derecho del trabajo

2.2.2.4.1.1. Definición

De acuerdo a Neves Mujica (2007), el Derecho del Trabajo busca regular la

utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación.

El Derecho del Trabajo es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados “empleador” y “trabajador. (Boza, 2011).

En opinion de Arévalo, (2016) el derecho del trabajo tiene como finalidad acertar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, pero sin perder de vista el carácter tuitivo para los primeros.

2.2.2.4.1.2. Regulación

El derecho al trabajo, se encuentra reconocido en nuestra Constitución Política del Perú de 1993, en el art. 2º Derechos de la Persona, numeral 15) A trabajar libremente, con sujeción a la ley; asimismo en los art. 22º El Trabajo, art. 23º Modalidad de Trabajo, art. 24º Derecho de los trabajadores.

2.2.2.4.1.3. Fuentes del derecho del trabajo

✓ La Constitución.-

Reconoce el derecho al trabajo en sus diversas modalidades, así como los derechos de los trabajadores, la jornada ordinaria de trabajo y su derecho al descanso, la protección contra el despido arbitrario, el derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelgas y el reconocimiento a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa entre otros.

✓ Los Tratados Aprobados y Ratificados. -

Los tratados son normas internacionales producto del acuerdo entre dos o más estados, o producto de decisiones de organismos internacionales de los

cuales el Perú es miembro y que como indica Neves Mujica (2016) representan instrumentos internacionales sobre derechos humanos (como las declaraciones, pactos y convenciones de la Organización de Naciones Unidas, ONU, o la Organización de Estados Americanos, OEA, de nivel mundial y regional, respectivamente, todos los cuales comprenden numerosos derechos laborales, como el derecho a trabajar, a elegir el trabajo, a una remuneración equitativa, al descanso, a la sindicación, etc., y los convenios internacionales del trabajo (de la Organización Internacional del Trabajo, OIT) que desarrollan dichos derechos, en especial los denominados derechos humanos laborales: libertad de trabajo, igualdad de trato y libertad sindical.

2.2.2.4.1.4. Principios del derecho del trabajo

Paredes (2018), citando a Pla Rodriguez afirma que los principios del derecho del trabajo son líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho

a) Principio protector:

En palabras de Pacheco-Zerga (2015) quien afirma que si bien el principio obedece al deber de respeto “erga omnes” que nace de la igual dignidad humana, en este caso se ordena directamente a proteger los derechos de una persona que, mediante la celebración del contrato de trabajo, voluntariamente se pone en una posición de subordinación y dependencia económica, jurídica y fáctica frente a otra. El Derecho, ante esta realidad “genera una desigualdad de signo inverso, un derecho deliberadamente desigualador que atribuya privilegios al débil al tiempo de limitar las atribuciones del fuerte, poniendo “fin al absolutismo patronal”.

La doctrina académica y jurisprudencial, tanto nacional como extranjera, reconoce que este principio se concreta en tres reglas:

- 1) Principio *in dubio pro operario*: Una manifestación del carácter protector del derecho del trabajo, surge en el principio de interpretación a favor del trabajador llamado *in dubio pro operario*. El principio de *in dubio pro operario* enuncia que, si una norma le permite a su intérprete varios sentidos, debe elegir entre ellos **el que sea más favorable** para el trabajador. (Paredes, 2018).
- 2) Principio de aplicación de la norma más favorable, cuando hay varias normas aplicables a la misma situación jurídica se debe aplicar la más favorable para el trabajador. (Pacheco-Zerga, 2015).
- 3) Principio de la condición más favorable, supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse Cas. 4940-2007-Tacna, 4/28/2009.

b) **El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales:**

Consagra la imposibilidad del trabajador de renunciar a sus derechos y la nulidad de toda cláusula contractual que lo determine.

En el Derecho del Trabajo se impone como regla general la irrenunciabilidad de los derechos laborales porque se busca proteger al trabajador, inclusive de sus propios actos, ya que por la situación de subordinación es posible que realice renunciaciones en su propio perjuicio, “presumiblemente forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social”. (Montoya, 2008) .

Existen cuatro excepciones a este principio:”

- 1) **Renuncia al empleo:** La renuncia al empleo, por escrito y mediante telegrama colacionado, en virtud de la cual el trabajador ha tomado la

decisión unilateral de extinguir el vínculo con su empleador, debe ser un acto expreso y formal. Es el modo elegido por el legislador para evitar que el trabajador, sorprendido en su buena fe o por inexperiencia o impericia, pueda caer en alguna forma tácita que no revele su íntima convicción de extinguir el contrato.

- 2) **Conciliación:** Es una forma de dar fin a un conflicto entre las partes, donde se pacta una solución que, normalmente, implica concesiones recíprocas y el pago de indemnizaciones o compensaciones inferiores a las que se reclaman conforme a la estricta aplicación de las normas vigentes.
- 3) **Prescripción:** Como se recordará, la prescripción es una manera de adquirir o extinguir acciones, por el transcurso del tiempo y la inactividad del acreedor. Se discutió en la doctrina si el derecho del trabajo debe admitir o no la prescripción de la acción de los eventuales derechos irrenunciables que tiene el trabajador en general.
- 4) **Caducidad:** La caducidad es un mecanismo mediante el cual se pierde un derecho por el transcurso de los plazos legalmente determinados.

c) El principio de continuidad de la relación laboral:

En definitiva, si no existe una manifestación clara y expresa en el sentido de interrumpir la relación laboral debe estarse siempre a favor de la existencia del contrato y no de su extinción. El artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.”

La preferencia por la contratación a tiempo indefinido y la excepcionalidad de la temporal se deduce del art. 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.”

d) Primacía de la realidad:

De acuerdo al profesor Américo Plá Rodríguez (1978) supone que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

El profesor Javier Neves considera que “Ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto sobre aquello.” Un clásico aforismo del Derecho Civil dice que las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determinan. Sobre esta base, el Derecho del Trabajo ha formulado el llamado principio de primacía de la realidad.

e) Gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos:

Nuestro CPC establece en su Título Preliminar artículo VIII. Principio de Gratuidad en el acceso a la justicia: El acceso al servicio de justicia es gratuito, sin perjuicio del pago de costos, costas y multas establecido en este Código y disposiciones administrativas del Poder Judicial.

Este principio está ligado a la idea del libre acceso de los justiciables al órgano jurisdiccional, sin embargo, la desigualdad económica de las personas, constituye uno de los principales obstáculos para un efectivo acceso a la justicia. (Castillo & Sánchez, 2007).

f) Principio de la buena fe:

Es el principio por el cual se debe esperar de cada una de las partes que actúen como un buen trabajador y un buen empleador, obviando cual acto de mala fe tanto al momento de la celebración del contrato, como en la ejecución y en la extinción de este.

g) Justicia social:

Es el principio según el cual se debe dar a cada uno lo suyo, lo que realmente le corresponda, de manera tal que el conflicto de intereses se resuelto de manera justa, en función de procurar con ello el bien común y el bienestar general de la sociedad.

h) Equidad:

El aforismo, *Iura Novit Curia* está regulado en nuestro ordenamiento jurídico, para el proceso civil, en dos normas que se complementan. De un lado, el artículo VII del Título Preliminar del Código Civil señala que: “Los jueces tienen la obligación de aplicar la norma jurídica pertinente, aunque no haya sido invocada en la demanda”. Por otro lado, el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil señala que: “El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes”. (Murillo, 2014).

Al respecto Aguila, (2010) sostiene:

La esencia de este aforismo contiene el principio por el cual el juez tiene el deber de conocer el derecho y de aplicar la norma jurídica que corresponde a la situación concreta, aun cuando las partes la hayan invocado erróneamente o no la hayan invocado. El fundamento del aforismo es una presunción *iuris et de iure*, es decir, que el Juez tiene mejor conocimiento del derecho que las partes. También implica tácitamente la libertad del Juez para encuadrar los hechos alegados y probados por las partes dentro de la normatividad que le sea aplicable. El límite de este principio se encuentra en el hecho de que el Juez no puede resolver *ultra petita*, más allá del petitorio, ni *extra petita*; es decir, no puede fundar su decisión en hechos distintos o en aquéllos que no hayan sido alegados por las partes en el proceso. (p. 33).

2.2.2.4.2. El Contrato de Trabajo y Relación Laboral.

2.2.2.4.2.1. Concepto

Tanto en el Código Civil, como en la Ley N° 26636, LEY PROCESAL DEL TRABAJO, y en La LEY 29497 que es la NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, no se visualizan conceptos normativos de Contrato de Trabajo.

Sin embargo en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral dado por DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR presenta implícitamente un concepto normativo de de Contrato de Trabajo al decir en su Artículo 4.- “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.”

En la doctrina se hace necesario citar algunos autores al respecto:

- Sanguineti (1999), define al contrato de trabajo como “un convenio mediante el cual una persona física (el trabajador) se obliga a poner a disposición y consecuentemente subordinar su propia y personal energía de trabajo (su actividad) a la voluntad y fines de otra, física o jurídica (el empleador) a cambio de una remuneración”
- Alonso Olea dice que: “... es el que liga al trabajador que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario”. (Olea, 2001).
- Una relación laboral es un vínculo entre un trabajador y una empresa; dicho vínculo se establece mediante un contrato en el cual se indican las características del acuerdo entre ambas partes: salario, horario, duración, labores así como otras circunstancias. (Gutiérrez, 2015)

2.2.2.4.2.2. Elementos del contrato de trabajo

Pacheco-Zerga (2012), define los siguientes elementos:

- **La prestación personal de un servicio:**

La regulación establece 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° del D.S. 003-97-TR).

En esa misma línea Pacheco-Zerga (2012), afirma que quien presta los servicios necesariamente tiene que ser una persona natural y la denomina “trabajador”, asimismo, los servicios contratados laboralmente tienen un carácter personalísimo (intuitu personae), puede ser compatible con la ayuda de parientes directos, con las excepciones previstas en la LPCL.

- **La dependencia o subordinación:**

Para Pacheco-Zerga (2012), la subordinación o dependencia es el elemento característico de la relación laboral. Se deduce de diversos elementos, entre los que destacan: el poder de dirección, incluyendo el ius variandi, el poder disciplinario y el horario de trabajo. La subordinación ha sufrido un fenómeno de espiritualización a lo largo de los siglos, al punto de ser hoy en día únicamente la debida en razón del oficio. Lo cual la hace compatible con las libertades de diseño y ejecución de la modalidad de la prestación de los servicios.

- **El Pago de una Remuneración:**

La remuneración es otro de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Debe ser abonada por el empleador en proporción al tiempo de trabajo o a las piezas producidas. Puede ser determinada o determinable, en efectivo o en especie. Tiene carácter alimenticio y familiar. Su inexistencia, salvo el caso de incumplimiento, descarta el carácter laboral de los servicios prestados. El carácter de libre disposición de la remuneración responde a criterios de la

Compensación por Tiempo de Servicios, que se ha consolidado a lo largo de los años. (Pacheco-Zerga, 2012),

2.2.2.4.2.3. Características del Contrato de Trabajo

Las características del contrato de trabajo son las siguientes:

- ✓ **De forma Consensual:** Esto se da mediante la manifestación de voluntades. Se puede dar de forma oral y escrita si esta última así lo requiera, el perfeccionamiento se da por el solo consentimiento de las partes,
- ✓ **De forma Oneroso:** El vínculo entre el empleador y el trabajador, implica un intercambio entre el servicio prestado a cambio de un pago remunerativo en base a esta. Existe utilidad de ambas partes, gravándose cada uno a beneficio del otro.
- ✓ **De forma Sinalagmático o Bilateral:** Tiene mayor referencia a las funciones del empleador, quien a su vez contrata y brinda el pago respectivo por el servicio realizado. Cada una de las partes que intervienen Empleador y empleado tienen sus derechos y obligaciones que deben quedar en el Contrato de Trabajo.
- ✓ **De forma Tracto sucesivo:** Con esta característica, el autor nos da a entender que el contrato de trabajo puede contener el carácter indefinido sin un límite de tiempo en el desarrollo de sus funciones. Las obligaciones se van cumpliendo sucesivamente y en forma escalonada.
- ✓ **De forma Personal:** Todo vínculo laboral es exclusivamente de carácter personal, sin poder delegar autoría a terceros para que represente, originando si el caso se diera un nuevo vínculo laboral.

- ✓ **De forma Subordinado:** Una de las características principales es que el contrato de trabajo está sujeto a ser subordinado, las cuales tiene como función someter ordenes bajo principios y enmarcados en bases legales para con sus trabajadores, sin hacer abuso de su autoridad competente a las que el trabajo debe cumplirlas.
- ✓ **Conmutativo:** lo que las partes se obligan se mira como para ambas partes
- ✓ **Principal:** subsiste por si solo sin necesidad de otro contrato.

2.2.2.4.2.4. Los sujetos del contrato de trabajo

Los sujetos del contrato de trabajo son:

- ✓ **El Empleador:** Es una persona natural o jurídica a su vez, con competencia en el ámbito público como también en lo privado y está encargado fundamentalmente en recepcionar el servicio prestado por parte del trabajador.
- ✓ **El Trabajador:** Es aquel sujeto que se encarga de desarrollar las funciones del servicio solicitado, tiene carácter voluntario y se rige a ser subordinado y acto seguido a cambio del servicio prestado tiene que ser remunerado.

2.2.2.4.2.5. Formas de Contrato Laboral

En nuestra normativa laboral peruana existe diferentes tipos de contrato de trabajo las cuales están clasificadas en tres rubros que son:

2.2.2.4.2.5.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido

Vilela & Valverde, (2018) afirman que es aquel contrato que no tiene un

plazo establecido de finalización, por eso se dice que es de carácter indeterminado. Su conceptualización la ubicamos en el Artículo 4 del TUO del decreto Legislativo N° 728 que nos dice que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

En pronunciamiento del TC en el Expediente N° 1874-2002-AA/T Ica, para resolver el Recurso extraordinario interpuesto por don Ángel Juan Espichán Agapito contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ica, en su fundamento N°3 desarrolla sobre contrato indeterminado señalando:

“El régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado. Dentro de estos contratos, a los que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 denomina Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad, se encuentra el llamado contrato temporal y el accidental-ocasional. El primero corresponde cuando deben realizarse actividades que no pueden ser satisfechas por el personal permanente de la entidad, y el segundo, cuando se requiera la atención de necesidades transitorias distintas a las actividades habituales de la empresa. Para ambos, la ley establece plazos máximos de duración, así como la exigencia de que las causas objetivas

determinantes de la contratación consten por escrito.”

2.2.2.4.2.5.2. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad

Vilela & Valverde, (2018) afirman que:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 53° de la LPCL, los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o la mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes. Aquí se encuentran inmersos los nueve tipos de contratos a plazo fijo que contempla nuestra legislación.

De acuerdo, además, con el artículo 74° de la LPCL, existe un plazo máximo general para la utilización de estos contratos, ya que en él se señala que en los casos que corresponda, podrán celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 72° de la LPCL para la validez de los contratos modales, es exigencia legal “consignar en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación...”. Por lo tanto, y tal como lo ha señalado reiteradamente el TC en sus pronunciamientos jurisprudenciales, al celebrarse un contrato modal no resulta suficiente señalar genéricamente que se trata de cubrir una necesidad temporal por un número determinado de meses, sino que resulta imprescindible precisar las razones objetivas que sustentan esta contratación temporal. En este contexto, considera una ilegalidad simular situaciones

especiales, ajenas a la realidad, para justificar una contratación temporal y mucho menos utilizar este medio como excusa para generar contrataciones sucesivas que se extienden indefinidamente en el tiempo y que solo responden al propósito de impedir que el trabajador adquiera estabilidad.

El TC en el Expediente N° 1874-2002-AA/T Ica, para resolver el Recurso extraordinario interpuesto por don Ángel Juan Espichán Agapito contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ica, en fundamento 4 desarrolla sobre la simulación contratos de trabajo sujetos a modalidad:

La misma ley, en su artículo 77°, precisa que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales. Esta situación se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. En tal sentido, un contrato suscrito bajo estos supuestos se debe considerar de duración indeterminada, y a partir de allí, cualquier determinación por parte del empleador para la culminación de la relación laboral sólo puede sustentarse en una causa justa establecida por ley; de lo contrario, se trataría de un despido arbitrario, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Perú.

Tipos de Contratos de Plazo Fijo o determinado:

1. Contratos de Naturaleza Temporal:

- Contrato por inicio de nueva actividad
- Contrato por necesidad de mercado
- Contrato por reconversión empresarial

2. Contratos de Naturaleza Accidental

- Contrato ocasional
- Contrato de suplencia
- Contrato de emergencia

3. Contratos para Obra o Servicio

- Contrato por obra determinada o servicio específico
- Contrato intermitente
- Contrato de temporada

2.2.2.4.2.5.3. Contrato de trabajo en el régimen de tiempo parcial

Este tipo de contrato tiene como único requisito una jornada de menos de cuatro horas diarias o que su promedio semanal sea menor a cuatro horas, conforme se precisa seguidamente.

El único requisito para la celebración de este contrato es simple: una jornada inferior de trabajo y cuyo promedio se determina en función de los trabajadores equiparables. Menos de cuatro horas diarias efectivas o cuando, en promedio semanal teniendo en cuenta el número de días laborables semanales por los trabajadores comparables que realizan la misma actividad, la cantidad de horas diarias sea menor de cuatro horas (Toyama 2015).

(...) una lectura sistemática de dicha disposición [el artículo 4 de la LCPL] con lo establecido en los artículos 11 y 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, nos permite afirmar que la jornada de un trabajador a tiempo parcial debe ser inferior a cuatro horas diarias. Si el trabajador

labora en horarios diferentes en los días de la semana, se considera cumplido el requisito de las cuatro horas si, en la misma semana, el promedio de la labor realizada no supera las cuatro horas diarias. (Calderón, 2015).

Para dicho promedio se considerará la suma de la labor realizada dividida entre 5 o 6 días, según la jornada laboral a la que estuvo sujeto el trabajador. Esto es, si estuvo sometido a una jornada de cinco días o seis días, las horas laboradas se promediarán conforme a esa jornada. Este criterio es el establecido por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 18749-2016-Lima.

2.2.2.4.3. Extinción del contrato de trabajo

2.2.2.4.3.1. Concepto

Anacleto (2015) citando a Montoya afirma que la relación jurídica en materia laboral, se encuentra como cualquier otra, sometida a un curso vital: tiene un punto de inicio mediante la celebración del contrato, se prolonga mediante el intercambio continuado y sostenido de las prestaciones del trabajador y empresario, puede sufrir vicisitudes modificativas, suspensivas o de otro tipo y tiene un momento en el tiempo en el cual se extingue. (p. 171)

Según Espinoza (s/f) representa la terminación de la relación laboral con la cual cesa la obligación empresarial de seguir abonando la remuneración, así como cesa la obligación del trabajador de seguir prestando sus servicios.

2.2.2.4.3.2. Causas de extinción

De acuerdo a lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR) Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados

bajo modalidad;

- El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente;
- La jubilación;
- El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley

2.2.2.4.4. Remuneración

2.2.2.4.4.1. Aspectos conceptuales

Toyama, (2015) nos dice que la remuneración es un derecho fundamental reconocido por nuestra constitución política en el artículo 24° de la constitución del año 1993. Dicho artículo menciona el contenido general y de receptividad o eficacia diferida al señalar que todo trabajador tiene derecho a una contribución por parte de un trabajo, siendo dicha remuneración equitativa y suficiente procurando el bienestar material y espiritual para él y su familia. Según el maestro Toyama Miyagusuku, la remuneración constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita.

Es aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incremento u otros motivos (ley N° 27735).

La LPCL establece que: constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición, es decir existe un efecto jurídico del Contrato de Trabajo que es la contraprestación económica (Art. 6° del D.S. 003-97-TR).

La remuneración es el pago o la retribución que se ofrece a una persona por

la prestación de un servicio en un tiempo determinado y en un lugar en específico. Este concepto salarial también se conoce como salario, paga o sueldo, que viene a ser el pago o la nómina que se le ofrece a un trabajador por parte de su empleador para ocupar una vacante en su empresa. Sin embargo, también es posible hablar del concepto de remuneración en el ámbito de los productos bancarios (como puede ser la remuneración de un depósito o de una cuenta corriente), o en acuerdos mercantiles (trabajadores freelance). (Hernandez, 2019).

2.2.2.4.4.2. Características y principios de la remuneración

Según Seminario, (2018), se caracteriza por los siguientes aspectos:

- ✓ **Libertad de forma:** En definitiva, la remuneración goza de una libertad en su forma de percepción, lo cual ya ha sido reconocido legalmente, esto lo vemos plasmado en el artículo 8 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, norma en la cual claramente se habla de remuneración en dinero, es decir en una cierta suma dineraria, así como de remuneración en especie, esto es, mediante la entrega de ciertos bienes o servicios a manera de compensación por la prestación de servicios efectuada.

- ✓ **Alimentaria:** A la remuneración le han atribuido carácter alimentario, por su finalidad semejante a la de los alimentos previstos por el Derecho de Familia. Esta función fue señalada por la jurisprudencia francesa a comienzos del siglo XX para extender a la remuneración las normas sobre la inembargabilidad de los alimentos ante la inexistencia de normas propias sobre esta materia. No es el salario, sin embargo, exactamente igual a los alimentos del Derecho de Familia, puesto que no se origina en una relación familiar, pero sus afinidades son evidentes, y de allí que con toda propiedad se hable de un carácter alimentario de la remuneración⁴. Sobre el carácter alimentario, la remuneración debe procurar para el trabajador y su familia la satisfacción, cuando menos, de sus necesidades

primarias, como la alimentación, entre otras necesidades básicas para su subsistencia. (Toyama, 2008).

- ✓ **Preferencia en el pago:** Materia asociada a la irrenunciabilidad de derechos es el carácter prioritario del cobro de la remuneración y otros derechos de naturaleza laboral. O, lo que en doctrina se conoce como “superprivilegio” del crédito laboral y que se encuentra consagrado en el segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución Política del Perú. El carácter superprivilegiado del crédito laboral – que incluye, cómo no, a la remuneración - determina que, sea cuales fueren las circunstancias que rodean al empleador, el pago de las deudas laborales siempre tendrá preferencia respecto de otras deudas de la misma empresa. Si un empleador tiene por igual deudas con entidades financieras y con sus trabajadores, aunque aquellas sean más antiguas en el tiempo o estén garantizadas con una hipoteca, serán estas últimas las que se pagarán. (García, 2014).

- ✓ **Contraprestación:** Seminario (2018) citando al profesor Arce Ortiz (2013) señala que “la remuneración constituye la prestación empresarial dentro de la obligación laboral, la legislación peruana recoge un concepto claramente contractual de la remuneración. Solo la prestación de servicios del trabajador genera la correlativa prestación por parte del empleador de pagar una remuneración. Por el contrario, si no hay prestación de servicios, no se puede exigir su pago.”

- ✓ **Libertad de disposición:** Los montos remunerativos pagados al trabajador, deben ser utilizados a su libre albedrío en los gastos que él disponga, sin necesidad de consultar o informar a su empleador. Con una postura un tanto distinta, otro sector de la doctrina, tiene a bien creer que en lo relativo a la libre disposición, la inclusión de esta como elemento esencial de la remuneración parece discutible. Primero, porque este elemento no se atribuye a la prestación principal del empleador como consecuencia de las características propias del

contrato de trabajo. Luego, porque esta exigencia supondría que un trabajador podría recibir un determinado bien o servicio como contraprestación de su labor, y, pese a ello, considerarse que esta entrega no constituye una remuneración por el hecho de que el trabajador no puede disponer libremente del bien o servicio recibido. (Pizarro, 2006).

- ✓ **Aumento patrimonial:** Seminario (2018) refiere que como lo ha sugerido García Manrique (2014) la percepción de una suma de dinero o de un bien por el trabajador en calidad de remuneración, por el valor que fuere, incluso si es una remuneración mínima redundante en el incremento de su patrimonio. Es una consecuencia tan natural como lógica. Pero, además debe entenderse también por ventaja o incremento patrimonial, a cualquier forma por la cual el trabajador disminuye sus egresos liberándose de algún costo en el que en circunstancias normales incurría o debiera incurrir. Está asociado directamente al concepto de ahorro. La disminución de los egresos es también una forma de incrementar el patrimonio.

2.2.2.4.4.3. Clasificación

Para Hernández, (2018) la remuneración se clasifica de acuerdo a su formato y razón en las siguientes tipologías:

- ✓ **Ordinarias, extraordinarias y especiales:** las remuneraciones ordinarias son el resultado de la retribución de los servicios prestados, mientras que las extraordinarias son aquellas que se ofrecen de forma esporádica (sobresueldos u horas extra). Por su parte, las remuneraciones especiales son aquellas que se otorgan en el caso de cumplirse con unas condiciones específicas, como bonos, premios, regalos, etc.
- ✓ **Fijas y variables:** por un lado, se entiende como remuneración fija aquellas recibidas por el empleado en un periodo de tiempo determinado, siendo fija en la

medida que su salario no varíe en sus períodos de pago; por otro lado, la remuneración variable es aquella que contempla la posibilidad de que el resultado mensual no sea el mismo entre un mes y otro.

- ✓ **Principales y accesorias:** Una remuneración es principal cuando responde a la contraprestación pactada en el contrato de trabajo, mientras que una remuneración es accesoria cuando se calcula sobre la remuneración principal, como es el caso del pago de las horas extra realizadas por el trabajador.

- ✓ **Por calidad del trabajador:** Se establece que hay una distinción entre trabajador y obrero para cual se tendrá presente la expresión de: para obrero se dirá que es un salario y para trabajador o empleado la remuneración se determina con el nombre de sueldo.

2.2.2.4.5. Beneficios Sociales

2.2.2.4.5.1. Definición

Son derechos de los Trabajadores y obligaciones de los Empleadores establecidos por ley y que pueden variar de acuerdo al Régimen Laboral en el cual se encuentre la Empresa.

La Constitución Política del Perú en su artículo 24° establece: que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y 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.

2.2.2.4.5.2. Regulación de los Beneficios Sociales.

En lo normativo, el Decreto Legislativo. N° 688, Ley de consolidación de beneficios sociales, se refiere al seguro de vida, bonificación por tiempo de servicios (ya derogado) y a la CTS, remitiéndola a lo regulado en el Decreto Legislativo N° 650. Luego, el Decreto Legislativo N° 713 expresa que “las normas constitucionales

y la legislación nacional consagran entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas.

Existen además otras normas que consagran diversos beneficios sociales, como las gratificaciones legales (Ley N° 27735), la asignación familiar para los trabajadores no sujetos a negociación colectiva (Ley N° 25129), la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (Decreto Legislativo N° 892), entre otras.

2.2.2.4.5.3. Clases

2.2.2.4.5.3.1. Asignación familiar

La asignación familiar es un beneficio social establecido por la Ley N° 25129, de fecha 4 de diciembre de 1989, el cual establece que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal (en la actualidad: RMV) por todo concepto de asignación familiar. Para que los trabajadores puedan tener derecho a su percepción deben tener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. Los hijos mayores de esta edad podrán mantener este derecho en la medida en que estén cursando estudios superiores, hasta su terminación, por un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad. Desde el 1 de abril del 2018, el monto de la asignación familiar ascendió a 93 soles mensuales. (Vilela & Valverde, 2017).

2.2.2.4.5.3.2. Gratificación

Al respecto Vilela, (2017) señala que la gratificación, es un beneficio monetario que percibe el trabajador por parte de su empleador, regulado en la Ley N° 27735 (en adelante la Ley) y el D. S. N° 005-2002-TR (en adelante el Reglamento). Así, la Ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; en consecuencia, comprende tanto a los trabajadores que laboren para un

empleador privado como a aquellos que presten servicios para una empresa, institución o entidad pública que, por norma expresa, se encuentre sujeta a tal régimen.

Las empresas deben cumplir con abonar a sus trabajadores, dentro de los primeros 15 días naturales de julio o diciembre, las gratificaciones legales de Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente.

Para la gratificación proporcional, la Ley considera dos posibilidades:

“Primero, en razón del ingreso del trabajador. Aplicable cuando este cuenta con menos de 6 meses al servicio del empleador y sigue laborando en la oportunidad de pago del beneficio. Según las normas reglamentarias, cuando el trabajador ha laborado parte del semestre, la gratificación se reducirá proporcionalmente en su monto, ya que el segundo párrafo del artículo 6 de la Ley no establece el condicionante de mes calendario completo para tener derecho a la proporcionalidad. Aquí la norma no contempla un número mínimo de días laborados en el semestre respectivo para tener derecho a la percepción de las gratificaciones. Además, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley, las gratificaciones se perciben cualquiera que sea el tiempo de prestación de servicios del trabajador.

“Segundo, en razón del cese del trabajador (gratificación trunca). Según el artículo 7 de la Ley, se reconoce también derecho a la gratificación proporcional llamada en el Reglamento ‘gratificación trunca’ a quienes cesen con anterioridad a la oportunidad de su percepción, siempre que “hubieran laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente”, es decir, en los períodos enero-junio y julio-diciembre.

2.2.2.4.5.3.3. Compensación por tiempo de servicio (CTS)

Para Montoya, (2018) la compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso, un seguro por desempleo, que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral y/o cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se reinserta al mercado laboral.

Con respecto a lo anteriormente señalado puede observarse con claridad que en la Casación N° 123-2014 Lima, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, a través de la cual se reconoce el carácter previsor de este beneficio señalando: la Compensación por Tiempo de Servicios (...) se configura como una suerte de ahorro forzoso que permite cubrir algunas eventualidades frente a la pérdida de trabajo.

Para calcular este beneficio implica aplicar cierta formula muy distinta a los beneficios explicados líneas arriba. Se encuentra amparado en la norma D.S No.-001-97-TR, la cual indica ciertas características para poder agenciarse de este beneficio, como son haber trabajado por lo menos 4 horas diarias, también treinta días calendarios de prestación del servicio. La CTS podrá ser depositada en una cuenta bancaria de libre disposición del trabajador, dos veces al año, cada quincena de mayo y noviembre. Fórmula. $R. \text{ computable} / 12 \times \text{No-de meses laborados}$.

2.2.2.4.5.3.4. Vacaciones

Las vacaciones, es otro tipo de beneficio para el trabajador y que consiste en el descanso por haber cumplido un determinado tiempo de servicio (12 meses consecutivamente). Cabe resaltar que este descanso es remunerado a un sueldo normal que viene percibiendo el trabajador y que cumplido este beneficio puede retomar sus labores con completa normalidad. Las vacaciones se encuentran amparadas en nuestra carta magna específicamente en el artículo 25. (Huaroma, 2018)

2.2.2.4.5.4. Beneficios sociales y asignación familiar en la legislación peruana

Sobre beneficio social y asignación familiar la legislación peruana indica que para poder ser titular de estos beneficios es requisito indispensable que el trabajador cumpla con una jornada laboral mínima de cuatro horas diarias para un mismo empleador, condición que deberá ser probada por el trabajador mediante algún documento que resulte idóneo para tal fin. (Montero, 2017).

En la regulación, el Decreto Legislativo N° 688, Ley de consolidación de beneficios sociales, se refiere al seguro de vida, bonificación por tiempo de servicios (ya derogado) y a la CTS, remitiéndola a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 650. Luego, el Decreto Legislativo N° 713 expresa que las normas constitucionales y la legislación nacional consagran entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas.

Existen además otras normas que consagran diversos beneficios sociales, como las gratificaciones legales (Ley N° 27735), la asignación familiar para los trabajadores no sujetos a negociación colectiva (Ley N° 25129), la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (Decreto Legislativo N° 892), entre otras. (El Peruano, 2018)

2.2.2.4.6. El despido laboral

2.2.2.4.6.1. Concepto

En sentido general, podemos señalar que el despido es aquel acto por medio del cual el empleador pone fin o extingue la relación laboral existente con un determinado trabajador, pudiendo producirse por diferentes motivos que atañen a la decisión unilateral del empleador, que en la mayoría de casos implícitamente se constituye en un acto arbitrario, que contraviene la normatividad vigente y ocasiona grave perjuicio al trabajador.

Blancas (2014), estipulo que sostenerse ante la pretensión de una causa justa de despido, cualquiera que esta sea, es siempre la voluntad del empleador la que

decide la extinción de la relación laboral fundada en dicha causa toda vez que al margen de ella, es decir fuera del ámbito de la causalidad, dicha voluntad carecerá de legitimad y eficacia. (p. 100).

2.2.2.4.6.2. Causales de despido

Según Anacleto (2015) señala que el empresario solo puede extinguir valida y procedentemente al contrato basándose en algunas de las causas a los que se refiere los cuatro grandes grupos de despido:

- ✓ Despido por incumplimiento grave y culpable del trabajador, siendo aquellos donde se quebranta la buena fe laboral, tales como entregar información falsa al empleador con el objetivo de obtener un beneficio, cometer actos deshonestos, de sustracción o utilización indebida de bienes o servicios del empleador. Abandono de la actividad laboral por parte del trabajador, al tener más de tres inasistencias injustificadas.
- ✓ Despido por presentar el trabajador, un bajo rendimiento laboral. Este se da cuando el empleador ya verificó que su trabajador no está rindiendo dentro lo estimado, ya sea en función a su rendimiento histórico o en comparación al rendimiento con sus compañeros que realizan las mismas actividades. Dicha ocurrencia para ser válida debe ser puesta en conocimiento de la autoridad de trabajo (SUNAFIL).
- ✓ Despido por circunstancias objetivas (defectos no culpables de actitud del trabajador, y necesidades de funcionamiento de la empresa que den lugar a despidos económicos, técnicos, que no alcanzan el lumbral cuantitativo preciso para ser despedidos colectivos). Despidos por fuerza mayor.
- ✓ Despidos colectivos, fundadas en causas económicas, técnicas de organización o de producción.

2.2.2.4.6.3. Tipos de despido

Anónimo (2016) sostiene que los tipos de despido que se dan son:

2.2.2.4.6.3.1. Despido nulo

Es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios; si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad del despido y ésta es declarada fundada, éste tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de las remuneraciones dejadas de percibir salvo que opte por una indemnización por despido. Las causales del despido nulo están contempladas en el artículo 29 de la LPCL. Asimismo, el inciso d) del artículo 29, de la Ley 26626, establece que las personas con VIH/SIDA, pueden seguir laborando mientras estén aptas para desempeñar sus obligaciones y lo define de la siguiente manera: “Es nulo el despido laboral cuando la causa es la discriminación por ser portador del VIH/SIDA”.

Al respecto Toyama & Neyra (2016) analizaron distintas sentencias de casación emitidas por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, en las cuales se revisaron los motivos por los cuales un despido es considerado nulo, llegando a la siguiente conclusión:

Que los criterios jurisprudenciales emitidos por la Corte Suprema se han generado a través diversos supuesto, pero con mayor incidencia en las causales referidas a temas sindicales y, reclamos o quejas ante la Autoridad Administrativa o Judicial. Al respecto, de los criterios plasmados en las resoluciones judiciales se aprecia que, la mayoría de casos cuentan con un razonamiento jurídico respaldado en otros indicios como sucedáneo de los medios probatorios; es decir que, además de presentarse la causal pretendida por los trabajadores, se ha requerido de otros medios que han permitido acreditar que estamos ante una nulidad de despido.

Un ejemplo claro de nulidad de despido, es el que corresponde a una de las situaciones más controvertidas, la cual es el despido de la madre gestante dentro del

embarazo, lo cual esta contemplado dentro del Artículo 29, literal e) de la LPCL. Al respecto las Casaciones Laborales 275-2005 – AREQUIPA, 4957-2011 - LA LIBERTAD y 2213-2006 - LA LIBERTAD, han establecido que si bien la norma establece como condición para la configuración de la nulidad de despido que la trabajadora notifique documentalmente su embarazo al empleador, existen también situaciones en las cuales no se requiere dicha notificación, y ello sucede cuando el estado de gestación es tan avanzando que a simple vista se logra apreciar el embarazo de la trabajadora.

2.2.2.4.6.3.2. Despido arbitrario

Es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar está en juicio; en estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo.

2.2.2.4.6.3.3. Despido legal

Este puede ser utilizado por el empleador cuando un trabajador ha incurrido en alguna de las causales señaladas en la norma, que pueden estar relacionadas con la conducta o con la capacidad del trabajador. Siendo para ello necesario que el empleador siga el procedimiento establecido en la ley es decir, el preaviso correspondiente para que el trabajador se defienda de los hechos que se le imputan o pueda demostrar su capacidad.

2.2.2.4.7. Desnaturalización de Contratos

2.2.2.4.7.1. Concepto

Fernández, (2014) afirma que es una realidad innegable que las empresas en la constante búsqueda por evitar el sobre costo laboral en ocasiones decidan contratar a su personal bajo una serie de modalidades jurídicas que procuran esconder la mayor parte de rasgos de laboralidad que puedan derivarse de las relaciones

generadas. (p. 104).

Asimismo, Fernández, (2014) dice que no debe perderse de vista el principio de igualdad a efectos de tratar el caso especial de los contratos administrativos de servicios figura contractual cuyo tratamiento reciente muestra las inconsistencias de su regulación actual, particularmente en perspectiva constitucional, con lo cual el CAS ha sido asimilado al contrato de trabajo. (p. 104)

2.2.2.4.7.2. Tipos de Desnaturalización

2.2.2.4.7.2.1. Desnaturalización de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad

El capítulo VII del Título II de la LPCL (Decreto Supremo N° 003-97-TR) llamado desnaturalización de los contratos, acoge en su seno al artículo 77°. Este artículo señala de modo imperativo que cumplidos ciertos supuestos “los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada”. Desde este punto de vista, la desnaturalización de los contratos lleva aparejada una sanción que no es otra que transformar el contrato sujeto a modalidad en uno de tiempo indeterminado. Sanción ésta que, por lo demás, no admite ninguna prueba en contrario por parte del empleador.

La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por exceso del límite temporal :

a) **Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden el límite máximo permitido**”. Esta norma tiene dos supuestos:

- **El que incumbe al contrato en particular:** Si un trabajador es contratado por un contrato sujeto a modalidad, se supone que la prestación está sujeta a un plazo fijo. Por ello, la continuidad de la prestación de servicios pese a la llegada del término resolutorio estipulado en el contrato, habrá de entenderse como supuesto desencadenante de los efectos de la desnaturalización del

contrato. Toda vez que si la empresa tiene la necesidad de contratar un trabajador a plazo fijo, el exceso del plazo negaría abiertamente tal necesidad. Al contrario, su necesidad sería de naturaleza permanente, en cuyo caso procede la contratación por tiempo indefinido.

- **Segundo, el que tiene que ver con las prórrogas o las cadenas de contratos sujetos a modalidad.**

Para analizar este punto debemos situarnos en el artículo 74° de la LPCL el cual regula la contratación temporal sucesiva o la contratación por medio de contratos sujetos a modalidad encadenados tradicionalmente los cuales se han utilizado indebidamente para desplazar en la práctica al principio de contratación por tiempo indefinido.

El citado artículo menciona que “dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan esos límites”. En el párrafo siguiente dirá “en los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años”

- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;**

En este tipo de contratos no es relevante la fecha de finalización que poseen, en la medida que ésta siempre será referencial, sino el momento en que finalice la obra. Toda vez que si el trabajador continúa prestando servicios a la empresa pese a haber terminado la obra para la que fue contratado, el empresario deba ser sancionado con la conversión del contrato temporal en indefinido, pues obviamente las necesidades desaparecieron o simplemente nunca existieron.

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;

Esta otra excepción, lo que hace es subordinar los plazos fijos suscritos en el contrato o los plazos máximos de sustitución a la condición de que el titular del puesto se reincorpore. En otras palabras, el contrato de suplencia no se extingue automáticamente por el cumplimiento del plazo estipulado, pues se convertirá en indefinido si el trabajador continúa laborando y el titular no se reincorpora. De ahí que, sea realmente importante que se indique en el contrato de suplencia, además de la causa de sustitución, el nombre del sustituido.

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

El mandato del artículo 77° de la LPCL es claramente una sanción. La desnaturalización supone la utilización de las modalidades de contratación temporal para labores de distinta naturaleza. Es más, labores que casi siempre coincidirán con tareas permanentes, donde la contratación temporal sólo jugó un rol encubridor. El legislador lo que quiere es sancionar las conductas que desatienden la característica esencial de los contratos sujetos a modalidad: el plazo fijo de la duración. Por eso, en suma, la indefinición debe predicarse desde el momento que inicia la relación de trabajo.

2.2.2.4.7.2.2. Desnaturalización de los Contratos a Tiempo Parcial

El artículo 13 del Reglamento de la LPCL establece que los contratos de trabajo a tiempo parcial deben ser celebrados por escrito, registrándose ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en el término de 15 días naturales desde su suscripción.

Para Calderón, (2015), la falta de observancia de este requisito implicará la inexistencia de un límite cuantitativo en la jornada y que se presuma, por lo tanto,

que el contrato de trabajo es uno a tiempo completo (Pag. 299).

El Tribunal Constitucional, (STC Exp. N° 00342-2010-PA/TC, fundamento 5) por su parte, ha referido una postura similar, respecto a la obligatoriedad de la escrituralidad del contrato. Así, ha manifestado lo siguiente:

Estos contratos, si bien gozan de cierta flexibilidad, según el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, deben ser necesariamente por escrito, de lo contrario se considera que el trabajador tiene todos los beneficios de un trabajador que labora más de 4 horas. Por tanto, en el presente caso, los contratos se desnaturalizan en contratos de trabajo a plazo indeterminado en caso se constate que el demandante laboraba más de 4 horas.

En dicho orden de ideas, Arce, (2013) ha señalado que, debido a que se trataría de una formalidad ad solemnitatem, su inobservancia acarrea la nulidad de la cláusula de reducción de la jornada, Debiéndose entender una de tiempo completo. Así, textualmente señala lo siguiente:

(...) el contrato a tiempo parcial debe celebrarse por escrito. La calificación de “necesariamente por escrito” creo que no deja otra opción. O es por escrito o la reducción de la jornada a tiempo parcial no tiene validez. Ojo, no es que todo el contrato a tiempo parcial se declare nulo, sino que se debe declarar nula sólo la cláusula de reducción de jornada de trabajo. Por lo demás la relación jurídica seguirá vigente y deberá entenderse pactada a tiempo completo. Y ello, al margen de la duración temporal o indefinida del contrato de trabajo. Este me parece el efecto obligacional básico del incumplimiento de la forma escrita: el contrato a tiempo parcial se transforma a uno de tiempo completo. (Pag. 313-314)

2.2.2.4.7.2.3. Desnaturalización de las Modalidades Formativas

Sánchez, (2014) considera que las modalidades formativas laborales son mecanismos que permiten a una persona beneficiaria el experimentar situaciones reales de trabajo en la forma de la capacitación y formación profesional. Es decir, es un medio de aprendizaje que concilia lo laboral y educativo, con la finalidad de brindarle al agente los elementos necesarios sobre una determinada actividad para su mejor inserción en el mercado laboral. (pag. 95)

Al respecto Pereyra, (2017), señala que siendo una de las modalidades formativas, los convenios de prácticas profesionales, estos se desnaturalizan, cuando se demuestra que el practicante realiza labores y asume las mismas responsabilidades y obligaciones propias de un trabajador que ocupa una plaza permanente. Asimismo, señala que, si este se encuentra sujeto a subordinación, percibe una remuneración y sus servicios son de carácter personal, no puede ser despedido sin una causa justa. Toda vez, que se estarían vulnerado sus derechos constitucionales, al trabajo, al debido proceso, a la protección al trabajador y otros.

En la regulación, son consideradas como tipos especiales de Convenios, siendo aquellas que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional. Las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente sino a lo dispuesto en la Ley N° 28518 (Ley de Modalidades Formativas Laborales) y su Reglamento Decreto Supremo No. 007-2005-TR. Referencia: Artículo 1° y 3° de la Ley 28518, RM No.142-2007-TR.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51, inciso 6, de la Ley 28518, se desnaturalizan las modalidades formativas, entendiéndose en consecuencia que existe una relación laboral ordinaria, cuando se acredita la existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.

Las causas que dan lugar a la desnaturalización de las modalidades formativas

son:

- La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.
- La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio,
- La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga o si excede el plazo máximo establecido por la Ley.
- Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.
- Ocupar laboralmente el puesto de un trabajador regular. Esto ocurre mayormente cuando un trabajador está de licencia, ya sea por vacaciones o enfermedad, lo recurrente es poner al beneficiario en ese puesto. Así sea un día de esta mala práctica, se convierte en una desnaturalización del convenio formativo. Ante esto, el practicante podría denunciar y solicitar un contrato con planilla indeterminado
- Las horas extras no están incluidas en los practicantes. Un practicante pre-profesional, solo puede realizar un máximo de 06 horas diarias y 30 semanales, mientras que un practicante profesional solamente ocho horas diarias o 48 horas semanales. Tenerlo 01 minuto más, constituye una desnaturalización. La ley no regula la generación de horas extras. Si las empresas los hacen trabajar más tiempo, el practicante puede reclamar un vínculo laboral indeterminado de igual manera.

- La falta de renovación del convenio, lo desnaturaliza. Así sea un día, de tal manera que el practicante podrá reclamar un vínculo laboral a plazo indeterminado.

2.2.2.4.7.2.4. Desnaturalización de la Designación de los Trabajadores de confianza o dirección

La dirección y la confianza son caracteres que en la actividad laboral están vinculadas al puesto de trabajo más que a la propia persona; es decir, están ligadas a la naturaleza de las funciones realizadas por este tipo de trabajadores las que se determinan según el cargo ocupado dentro de una empresa. En términos generales puede definirse a los trabajadores de dirección como aquellos que ocupan un puesto de importante jerarquía en la empresa y asimismo, tienen un grupo de trabajadores de una determinada área a su cargo. (Sánchez, 2014, p. 96)

En dicho orden de ideas, el dar por finalizada la relación laboral con un trabajador, bajo la justificación de que el cargo que ocupaba era de confianza o dirección a dado lugar a un amplio debate, que a conllevado inclusive a que el Tribunal Constitucional establezca criterios para diferenciar a un trabajador de confianza de uno ordinario. En dicho sentido se ha señalado en jurisprudencia reiterada que los cargos de confianza no están determinados por el arbitrio del empleador, sino que, por el contrario, responden a las actividades que el trabajador de confianza (entiéndase confianza propiamente dicha o dirección) realice como prestación de sus servicios.

Por lo tanto, podrá desnaturalizarse la designación de trabajador de confianza o dirección, cuando se demuestre que dicho cargo a sido indebidamente empleado, correspondiendo realmente a un trabajador ordinario, el cual no podría ser cesado bajo la causal de pérdida de confianza. Pruebas evidentes que desnaturalizan la existencia de un cargo de confianza o dirección son:

- El trabajador percibe pago de Horas extras por lo que se entiende que esta sujeto a un registro de control de asistencia.
- Se demuestra registro de asistencia diaria sea escrita o digital.
- Las funciones realizadas pertenecen a un trabajador ordinario.
- No se aprecia por parte del trabajador el acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado.
- El trabajador no ha contribuido a la formación de decisiones empresariales.
- El trabajador no consta con el alto grado de responsabilidad que lo justificaría.
- El puesto de trabajador de confianza, debe constar en las boletas, planillas y contratos.
- La inobservancia del empleador de comunicar por escrito a los trabajadores que ocupan puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales.

2.2.2.4.7.2.5. Desnaturalización en la Subcontratación, grupos de Empresas y Transmisión de Empresas

Estos temas han cobrado especial importancia toda vez que las relaciones económicas han experimentado un vertiginoso crecimiento debido a los avances tecnológicos y las necesidades del mercado. De esta manera, las empresas ahora tienden a descentralizar sus procesos productivos utilizando figuras jurídicas tales como la intermediación y tercerización. Asimismo, la modificación de la configuración del proceso productivo ha llevado a que las relaciones económicas ya no sean concebidas en orden piramidal, para convertirse en una red de negocios, en las cuales las empresas se asocian para adaptarse mejor al mercado. (Sánchez, 2014, p. 96).

2.2.2.4.7.2.6. Desnaturalización de Conceptos no Remunerativos

Sánchez (2014) las controversias sobre remuneraciones son quizá junto con las pretensiones relativas al término de la relación laboral los asuntos que provocan más procesos laborales; ello no es para menos dadas las implicancias económicas y alimentarias que posee la remuneración. Recordemos que catalogar a un monto o ingreso del trabajador como concepto remunerativo trae consecuencias de no poca importancia para las partes. (p. 97)

2.2.2.4.7.2.7. Desnaturalización de las Suspensiones Laborales

La suspensión del contrato de trabajo, como naturalmente puede ser interpretado, alude a la interrupción de la vinculación laboral, que implica en todos los casos que el trabajador deje de prestar sus servicios, pudiendo el empleador según la causa que motiva la suspensión dejar de pagar la remuneración correspondiente. (Sánchez, 2014, p. 98)

2.2.2.4.7.3. Efectos de la Desnaturalización de Contratos

Refiere Arce, (2018) una vez demostrada la desnaturalización del contrato de trabajo, la consecuencia y efecto no es otra que la determinación de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (regla general en nuestro ordenamiento jurídico), es decir, que solamente puede ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, de lo contrario se trataría de un despido arbitrario, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el Artículo 22 de la Constitución Política del Perú. Por tanto, la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del contrato tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición o la indemnización de acuerdo a la elección del trabajador, así como el pago de todos sus derechos laborales. (Anónimo, s.f.).

2.2.2.4.8. Locación de Servicios

2.2.2.4.8.1. Concepto

El contrato de locación de servicios, también conocido como locatio conductio operarum o contrato de arrendamiento de servicios, tuvo su origen en la esclavitud que había en Roma, en donde se alquilaban los esclavos para que estos realicen algún servicio a otra persona, la cual pagaba un precio al amo o dueño del esclavo. (Quisbert, 2010, p.4).

El artículo 1764° del Código Civil lo define de la siguiente manera:

Por la 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.

Según Villavicencio y Viera, manifiesta con respecto al contrato de locación de servicios, lo siguiente:

Esta modalidad de prestación de servicios es la más cercana a un contrato de trabajo, diferenciándose del mismo únicamente en la no subordinación al contratante incluida expresamente en la misma definición de la locación de servicios. (1999, p.56)

Infantes (2010) respecto al contrato de locación de servicios, expresa lo siguiente:

Es evidente que, de la definición dada por el Código Civil, el elemento esencial de este contrato es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios. (2010, p. 8).

Northcote (2008) en referencia al contrato de locación, expresa lo siguiente:

“El contrato de locación de servicios, contiene una obligación de hacer, por el cual, el locador, se obliga frente al comitente a realizar un determinado servicio por un tiempo determinado o para algún encargo específico. Este contrato puede comprender toda clase de servicios, ya sea los que impliquen el ejercicio de una profesión, oficio manual, un arte o una práctica habitual

del locador.”(2008, p. 1).

Bajo esta forma de contratación se vincula personalmente al locador con el comitente, bajo el principio de la no subordinación. Ello determina que si existiera el elemento de la subordinación, se apreciaría que el contrato ha sido fingido o utilizado indebidamente para esconder una relación laboral, lo cual desnaturalizaría el contrato, variando el ámbito de aplicación del ordenamiento civil al laboral.

2.2.2.4.8.2. Regulación

En nuestra legislación la locación de servicios esta regulado en el artículo 1764° del Código Civil el cual lo define de la siguiente manera: “Por la 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.”

2.2.2.4.8.3. Objeto de Contratación

El objeto de contratación bajo esta modalidad involucra todo tipo de servicios que pueden prestarse de tipo intelectual o material, de conformidad con lo señalado en el artículo 1765° del Código Civil.

2.2.2.4.8.4. Prestación Personal del Servicio

En este tipo de contrato lo que se destaca es la prestación personal del servicio. Así el texto del artículo 1766° del Código Civil indica que el locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede 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.

2.2.2.4.8.5. Plazo máximo de contratación

Conforme lo indica el texto del artículo 1768° del Código Civil el plazo máximo de este contrato es de seis años si se trata de servicios profesionales y de tres años en el caso de otra clase de servicios. Si se pacta un plazo mayor, el límite máximo indicado sólo puede invocarse por el locador.

2.2.2.4.8.6. Diferencia entre Contrato de Trabajo y Locación de Servicios

Según sus propias definiciones la diferencia está, en que en el Contrato de Trabajo existe dependencia y/o subordinación, mientras que en la Locación de Servicios se caracteriza por su independencia y/o autonomía.

Según Vilela, A. (s.f.), en su artículo Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios.

En materia de contratación de personal se presentan, a menudo, confusiones entre el contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo. Razón por lo cual, se debe tenerse en cuenta que son dos contratos totalmente distintos; debido a que el contrato de locación de servicios responde a una prestación independiente, sin sujeción a la jornada ordinaria de la empresa ni a la subordinación.

Serna, C. y Mendieta, J. (2014), con referencia a las diferencias que existe entre el contrato laboral y el contrato de locación de servicios, expresa lo siguiente:

Una de las diferencias entre el contrato laboral y el contrato de locación de servicios, es que en este último el contratista no recibe órdenes ni instrucciones, el objeto del contrato, y las obligaciones del contratista están previstas de manera específica en el contrato y lo que procede es verificar el cumplimiento de lo pactado; pero no existe una relación directa y permanente con el contratista que permita al contratante proferir órdenes, ello es propio de las relaciones de carácter laboral. (pag.22).

En dicho orden de ideas la subordinación es un elemento esencial que configura y forma parte del contrato de trabajo, pero también es la diferencia que esencia entre el contrato laboral y el de locación. El artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entiende como subordinación, la dirección que recibe el trabajador por parte del empleado, a quien presta sus servicios. (Ley N° 28051, 2003).

Northcote, C. (2008), en su artículo, “El contrato de Locación de servicios”, para la revista de Actualidad Empresarial, expresa lo siguiente:

“[...] el locador presta sus servicios de manera independiente y no recibirá mayor retribución que la pactada en el contrato, no siendo de aplicación el pago de beneficios sociales, el otorgamiento de vacaciones entre otros, que sólo se aplican en una relación de trabajo. [...] lo determinante en la distinción entre un contrato de locación de servicios y un contrato de trabajo no se desprende del nombre que se le dé al contrato a suscribirse, sino al contenido de las obligaciones que se pacten.” (p. 1)

En el contrato de locación, debido a que existe libertad para cumplir lo pactado y es independiente, no existe la subordinación, ni ningún otro elemento que si se encuentra en el contrato de trabajo tales como son la subordinación, la dependencia, la sujeción a un horario de trabajo, entre otros aspectos.

El locador, no cuenta con beneficios sociales a diferencia de un trabajador, que si cuenta con ello y es avalado por la legislación laboral, sino que solo recibe lo pactado en su contrato. Pues su naturaleza es civil y tiene cierta finalidad, cumplida la cual finaliza la prestación del servicio, mientras que un contrato de trabajo puede ser determinado o indeterminado.

2.2.2.4.8.7. Desnaturalización de la relación contractual civil

Previa al desarrollo del presente punto es importante recordar el concepto que

nos da Ruiz (2015) con respecto a la desnaturalización el cual implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa. (p.23).

Por lo tanto la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios, se puede entender como una pérdida de la finalidad y de la esencia del contrato, tergiversándose o transformándose en otro contrato, por la pérdida de la esencia que lo caracterizaba.

La desnaturalización se comprueba por medio de la aplicación del principio de primacía de la realidad, puesto que con ella, se comprueba si guarda relación entre lo que está plasmado en el papel y lo que sucede en la realidad, ya que gracias a este principio se prueba que existe un vínculo laboral o una relación de subordinación, la cual, ha sido encubierta por el empleador con el fin de eludir o evitar el pago de beneficios sociales y otros pagos que se generan con el vínculo laboral, puesto que en los contratos de locación de servicios, solo se paga lo estipulado en el contrato por los servicios brindados y nada más.

Una vez demostrada la desnaturalización de la relación contractual civil, al haber existido relación laboral, la consecuencia y efecto no es otra que la determinación de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (regla general en nuestro ordenamiento jurídico), es decir, que solamente puede ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, de lo contrario se trataría de un despido arbitrario, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el Artículo 22 de la Constitución Política del Perú. Por tanto, la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del contrato, tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede, la reposición o la indemnización, de acuerdo a la elección del trabajador.

2.2.2.4.8.8. La Desnaturalización de la relación contractual civil en el expediente materia de estudio

En el proceso judicial en estudio, correspondiente al Reconocimiento del Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15; a cargo del Decimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Lima, la parte demandante “A” interpone demanda contra la demandada “B”, solicitando la desnaturalización contractual civil, en consecuencia el reconocimiento de una relación laboral desde el 1° de Abril del 2005 hasta el 02 de Mayo del 2010, periodo en el cual a prestado sus servicios personales a través de un contrato de locación de servicios. Asimismo, de manera accesoria solicita el pago de sus beneficios sociales como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones no gozadas, simples y trucas, gratificaciones legales con la bonificación del 9% y las utilidades del 2005 al 2010 y la entrega de su certificado de trabajo.

Con el fin de analizar la desnaturalización contractual civil demandada y en consecuencia el reconocimiento de una relación laboral, se debe tener en consideración los siguientes hechos y consideraciones:

- a) Para dicho efecto cabe señalar que la parte demandante “A”, acreditado haber prestado sus servicios de manera personal a la demandada “B”, desempeñando el cargo de Asesora de Ventas, lo cual a demostrado con tarjetas personales y solicitudes de afiliación, donde se visualiza claramente que la demandante “A” a venido actuando en nombre y representación de la demanda “B”, al respecto cabe citar que la regulación establece 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° del D.S. 003-97-TR),” lo cual considerando el principio de primacía de la realidad a quedado demostrado en el presente proceso, por lo tanto, cumple con uno de los requisitos establecidos para que se considere la existencia de un Contrato de trabajo entre “A” y “B”.

- b) En segundo lugar, cabe señalar que la demandante “A”, acreditado a través de movimientos de una entidad Bancaria, el pago de una remuneración por parte de la demandada “B”, la cual se ha venido abonando de manera habitual. Al respecto cabe citar “que para determinar el carácter remunerativo de un concepto otorgado a favor del trabajador, corresponde aplicar el principio de primacía de la realidad, a fin de identificar que dicho concepto ha sido otorgado de forma mensual, sucesiva, periódica y regular, bajo libre disponibilidad. Conforme a ley, el monto otorgado al trabajador tendrá carácter remunerativo si se le otorga de modo regular como contraprestación por el servicio proporcionado.

Con respecto al concepto Remunerativo en la regulación debemos citar a la ley N° 27735 donde se afirma que es aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incremento u otros motivos. Asimismo, la LPCL establece que: constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición, es decir existe un efecto jurídico del Contrato de Trabajo que es la contraprestación económica (Art. 6° del D.S. 003-97-TR).

Por lo tanto, queda establecida que se cumple el segundo requisito para determinar que el transcurso de la relación contractual corresponde a una relación laboral, es decir, existe el elemento remunerativo.

- c) Que a quedado acreditado en los hechos, la existencia de dependencia entre el demandante “A” y la demandada “B”, toda vez que la actividad de venta de planes de seguros médicos, al realizarse en las instalaciones de la demandada “B”, estaba sujeto al horario que de atención que ella tuviera, tanto de apertura como de cierre. Asimismo, su ingreso a laborar

tambien estaba supeditado a dicho horario.

Por lo tanto, las actividades que ha venido realizando la demandante “A” en las instalaciones de la demandada “B”, nunca pudieron realizarse de manera independiente o autonoma, requisito fundamental de los contratos civiles, cabe citar que el artículo 1764° del Código Civil lo define de la siguiente manera: “Por la 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.”

Por lo antes expuesto, queda demostrado en el terreno de los hechos, con respecto a los documentos que pudieran existir, que a existido una subordinacion de la demandante “A” para realizar sus actividades con respecto al demandado “B”, lo que implica en aplicación del principio de primacia de la realidad, que nos encontramos frente a una desnaturalizacion del contrato civil y por ende frente a la existencia de un contrato de trabajo encubierto.

- d) Que al haberse cumplido los presupuestos establecidos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral dado por DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, el cual define los elementos que debe contener un Contrato de Trabajo al decir en su Artículo 4.- “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado,” y en funcion a lo normado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, aplicable al caso, el artículo 23°, numeral 23.2 el cual establece expresamente lo siguiente: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario” a quedado demostrado la desnaturalizacion del contrato civil y la existencia de un contrato laboral.

2.2.2.4.8.9. Jurisprudencia aplicable al presente estudio

Casaciones laborales

La desnaturalización los contratos de locación de servicios, siempre fue materia de pronunciamiento de la Corte Suprema:

Casación Laboral 476-2005, Lima

Bajo este marco los órganos de instancia teniendo en cuenta que son elementos que configuran el contrato de trabajo; la remuneración, la prestación personal y la subordinación y privilegiando lo ocurrido en el terreno de los hechos, a partir del mérito de la prueba actuada en el proceso que acredita la configuración de tales elementos arriban a la conclusión que entre las partes existió un contrato de trabajo enervando así en forma absoluta la eficacia de los contratos de locación de servicios a los que alude la accionada y que sirvieron para encubrir bajo el ropaje de naturaleza civil los servicios personales y subordinados que le prestó el demandante bajo una típica relación laboral.

Por otro lado, la Corte Suprema, en aplicación del principio tuitivo, como de la primacía de la realidad, se ha pronunciado respecto a considerar las prestaciones de servicios en el contrato de locación de servicios, como un contrato a plazo indeterminado. Igual protección goza el contrato de trabajo sujeto a modalidad en los supuestos contemplados en el artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se convierten en un contrato a plazo indeterminado.

Carácter remunerativo (Casación N° 7267-2016-Cajamarca).

Para determinar el carácter remunerativo de un concepto otorgado a favor del trabajador, corresponde aplicar el principio de primacía de la realidad, a

fin de identificar que dicho concepto ha sido otorgado de forma mensual, sucesiva, periódica y regular, bajo libre disponibilidad. Conforme a ley, el monto otorgado al trabajador tendrá carácter remunerativo si se le otorga de modo regular como contraprestación por el servicio proporcionado – cualquiera sea el nombre que se le dé – y que sea de libre disposición del trabajador.

Casacion Laboral N° 18623-2015 Huanuco

Estando a que se ha verificado el cumplimiento de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se debe señalar, que aun cuando las partes celebraron un contrato civil, en el terreno de los hechos existió una relación laboral entre las partes, motivo por el cual los contratos de locación de servicios suscritos entre ambas partes se han desnaturalizados, debiéndose reconocer la real naturaleza como contratos de trabajo, los cuales de conformidad con lo señalado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003- 97-TR y el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo son de carácter indeterminado; motivos por las que las causales denunciadas devienen en fundadas.

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2000

En el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2000, se tuvo como Tema N° 1, locación de servicios y contrato de trabajo, en donde el Pleno llegó al siguiente acuerdo.

Primero.- Si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan.

Sentencias del Tribunal Constitucional

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional en el EXP. N.º 04699-2005-PA/TC, en su fundamento 2, dice lo siguiente:

[...] los contratos civiles suscritos con el demandante encubrían, en realidad, una relación de naturaleza laboral y que según el principio de primacía de la realidad esta se ha vuelto de duración indeterminada, razón por la cual no podía ser despedido sino por causa justa. (p.230).

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional en el EXP. 04877-2005-PA/TC, en su fundamento 5, dice lo siguiente:

En el presente caso, con el certificado de trabajo obrante a fojas 39, se acredita que el demandante suscribió contratos de locación de servicios no personales con vigencia desde el 1 de noviembre de 2002 hasta el 31 de marzo de 2003; esto es, para prestar servicios sin estar subordinado, por cierto tiempo, o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Sin embargo, con las papeletas de permiso obrantes de fojas 43 a 47, se demuestra que el demandante se encontraba subordinado a un jefe inmediato, al cual solicitaba permiso de salida para realizar las labores para las que fue contratado, por lo que en aplicación del principio de primacía de la realidad, prevalecen los hechos sobre las formas y apariencias de los contratos civiles suscritos por el demandante, resultando, además, evidente que con tales contratos se pretendía esconder una relación laboral. (p.232).

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional STC 1944-2002-AA/TC, en su fundamento 3, dice lo siguiente:

Con relación al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la

propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Tribunal ha precisado, en la STC 1944-2002-AA/TC, que mediante este principio «(...) 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»

Habiéndose establecido que el contrato de locacion de servicios fue una simulacion para encubrir una relacion laboral y aplicando el principio de la primacia de la realidad, donde se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, se tiene que reconocer el pago de los beneficios sociales no abonados asi como los intereses legales que se hubieran generado al respecto cabe señalar las siguientes jurisprudencias.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Caracterización

Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una persona o cosa que permiten apreciarla con respecto a las restantes de su especie (Diccionario de la Lengua Española, s.f., párr. 2)

Calidad

Según el modelo de la norma ISO 9000, la calidad es el “grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos”, entendiéndose por requisito “necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria”. La calidad admite diversos grados (quizás, infinitos), si bien lo que no aclara esta definición, es quién debe establecer este grado. No obstante, en el enfoque de esta norma está el cliente, de quien debe conocerse su percepción respecto del grado de

satisfacción con el producto suministrado, devolviéndonos nuevamente a la perspectiva externa. (Anónimo. s.f. párr. 2-3.).

Carga de la prueba

Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

Derechos fundamentales

Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013).

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).

Expresa

Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).

Expediente

Es la carpeta material en la que se recopilan todas las actuaciones judiciales y

recaudos que se establecen en un proceso judicial de un caso concreto (Lex Juridica, 2012).

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).

Jurisprudencia

Estudio de las experiencias del derecho, a través de sus fallos y sentencias dictados por sus tribunales, cuya observancia es obligatoria para nuevos casos de la misma modalidad, asumiéndolo como fuente ante situaciones semejantes. (Poder Judicial, 2016).

Normatividad

Cualidad de normativo (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Parámetro

Dato que se considera como imprescindible y orientativo para lograr evaluar o valorar una determinada situación. A partir de un parámetro, una cierta circunstancia puede comprenderse o ubicarse en perspectiva.

Rango

Amplitud de la variación de un fenómeno entre un mínimo y un máximo, claramente especificados (Diccionario de la lengua española. s.f. párr.2).

Sentencia de calidad de rango muy alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio ((Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana

Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Variable

Una variable es un símbolo constituyente de un predicado, fórmula, algoritmo o de una proposición.(Wikipedia, 2016).

I.I.I. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis

El proceso judicial sobre Reconocimiento del Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales en el expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15; Decimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Lima, Perú; 2018, evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo, claridad de las resoluciones, congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, condiciones que garantizan el debido proceso y congruencia de los medios probatorios admitidos con la pretensión planteada y los puntos controvertidos; asimismo: los hechos expuestos, sobre desnaturalización de la relación laboral son idóneas para sustentar la respectiva causal.

I.V. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación.

La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta):

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

En perfil cuantitativo se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; en el presente trabajo facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento para recoger los datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

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

El perfil cualitativo del proyecto, se evidenciará en la simultánea concurrencia del análisis y la recolección, porque son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el proceso judicial (objeto de estudio) es un producto del accionar humano, que están evidenciados en el desarrollo del proceso judicial, donde hay interacción de los sujetos del proceso buscando la controversia planteada; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicará la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada desarrollada en las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales serán: a) sumersión al contexto perteneciente al proceso judicial (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen al

proceso judicial, recorrerlos palmariamente para reconocer en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, según Hernández, Fernández y Batista, (2010) la investigación cuantitativa – cualitativa (mixta) “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio tiene indicadores cuantificables; porque son aspectos que deben manifestarse en distintas etapas del desarrollo del proceso judicial (claridad, cumplimiento de plazos y congruencia); por lo tanto, pueden cuantificarse y a su vez interpretarse de acuerdo a las bases teóricas para facilitar la obtención de las características del fenómeno estudiado.

4.1.2. Nivel de investigación.

El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva:

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

Respecto al objeto de estudio, no es viable afirmar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de procesos judiciales reales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son próximos a la variable que se propone estudiar en el presente trabajo, además será 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 & Batista, 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 contencioso, 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. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

Las unidades de análisis: “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. (Centty, 2006, p.69).

De otro lado las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupás, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el muestreo no probabilístico; específicamente, el muestreo o criterio del investigador. Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no

probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar una unidad de análisis.

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza 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, 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 datos preliminares de la sentencia sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asigna 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 judicial de reconocimiento de vinculo laboral.

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 proyecto.

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial</p> <p>Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia.</p>	<p>Características</p> <p>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de plazo • Claridad de las resoluciones • Congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes • Condiciones que garantizan el debido proceso • Congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión (es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos. • Idoneidad de los hechos para sustentar la causal de reconocimiento del vínculo laboral. 	<p>Guía de observación</p>

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicaron 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 con 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 estará orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en los puntos o etapas de ocurrencia del fenómeno para detectar sus características, utilizando para ello las bases teóricas que facilitarán la identificación de los indicadores buscados.

4.6. Procedimiento de recolección de datos 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:

4.6.1. 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.

4.6.2. 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.

4.6.3. 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 manifestarán desde el momento en que el investigador, aplique la observación y el análisis en el objeto de estudio; (proceso judicial - fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, documentado en el expediente judicial); es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera

revisión la intención no será precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

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

4.7. 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 proyecto 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 en su modelo básico.

Cuadro 2. Matriz de Consistencia

Título: Caracterización del proceso sobre reconocimiento del vinculo laboral y pago de beneficios sociales en el expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15, del Distrito Judicial de Lima, Lima 2018.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre Reconocimiento del Vinculo Laboral y Beneficios Sociales en el expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA- 15; Decimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, Lima, Distrito Judicial de Lima, Perú. 2018?	Determinar las características del proceso judicial sobre Reconocimiento del Vinculo Laboral y Beneficios Sociales en el expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA- 15; Decimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, Lima, Distrito Judicial de Lima, Perú. 2018.	El proceso judicial sobre Reconocimiento del Vinculo Laboral y Beneficios Sociales en el expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA- 15; Decimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, Lima, Distrito Judicial de Lima, Perú. 2018 evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo, claridad de las resoluciones, congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, condiciones que garantizan el debido proceso y congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteada y los puntos controvertidos.
Specific	¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia cumplimiento de plazos.
	¿Se evidencia claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia claridad de las resoluciones
	¿Se evidencia congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes.
	¿Se evidencia condiciones que garantizan el debido proceso, en el proceso judicial en estudio?	Identificar las condiciones que garantizan el debido proceso, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia condiciones que garantizan el debido proceso.
	¿Se evidencia congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos.
	¿Los hechos sobre reconocimiento de vinculo laboral, expuestos en el proceso, son idóneos para sustentar la causal invocada?	Identificar si los hechos sobre reconocimiento de vinculo laboral, expuestos en el proceso, son idóneos para sustentar la causal invocada	Los hechos sobre reconocimiento de vinculo laboral, expuestos en el proceso, si son idóneos para sustentar la causal invocada.

4.8. Principios éticos

Como quiera que los datos requieran ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realizará 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 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

Cuadro 1: Respeto del cumplimiento de plazos

Los plazos se cumplen de parte de los justiciables, en cambio respecto de los operadores jurídicos parcialmente. En términos de calificación de la demanda, la contestación, los plazos son rigurosos, de parte del juzgador, con indicios parciales para la emisión de la sentencia, probablemente por la existencia de carga procesal. En cuanto a las partes, éstos se cumplieron.

Cuadro 2. Respeto de la claridad de las resoluciones

Las construcciones del texto o contenido de las resoluciones evidenciaron claridad, no hay términos complejos que desentrañar su significado.

Cuadro 3. Respeto la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes

Conforme al proceso, los puntos controvertidos fueron determinar si se cumple con los requisitos para determinar el reconocimiento del vínculo laboral y el pago de beneficios sociales, solicitado por el demandante, tomando en cuenta las pruebas ofrecidas en el proceso judicial y discutidas en la audiencia de pruebas.

Cuadro: 4. Respeto a las condiciones que garantizan el debido proceso.

De acuerdo al proceso se observa que se cumplieron con las garantías del debido proceso para las partes haciendo uso de sus derechos de defensa, presentando los recursos impugnatorios en caso de no estar conforme con lo resuelto por el juzgado.

Cuadro 5: Respecto a la congruencia de los medios probatorios admitidos con las pretensiones planteadas y los puntos controvertidos.

De acuerdo a los medios presentados por las partes el proceso judicial en estudio se aprecian que han sido idóneos para acreditar la causal invocada y que guarda relación con los puntos controvertidos.

Cuadro 6. Respecto a la desnaturalización de la relación laboral que sustentan la causal planteada en el proceso son idóneos.

Los hechos, de inicio fueron bien calificados donde nos permite la concordancia o armonía entre la pretensión y la resolución que se pronuncia sobre ella, dicho de otra manera que el juez, por respeto al principio de congruencia no puede ni debe resolver más allá de la pretensión.

5.2. Análisis de los resultados

En términos generales, respecto de los plazos, puede afirmarse que éste componente existe y es exigible para las partes y el juzgador, porque se encuentran regulados en normas de tipo público, por lo tanto, su aplicación es estricto cumplimiento, inclusive constriñe al Estado, cuando integra a las partes que se manifiestan en un conflicto de interés (demanda, demandante, juez, etc.). Donde cumplen con los plazos establecidos para las partes y para el órgano jurisdiccional competente donde se celebra el conflicto, pero, probablemente por la problemática que suscite en la administración de justicia (carga procesal, lentitud, etc.), el incumplimiento de los plazos para el juzgador no es percibido en el proceso, en cambio para las partes, traería consecuencias, como se les declare en rebeldía si no contesta la demanda o quedar consentida la sentencia si no se impugna.

En cuanto a la claridad, es un componente de un derecho, de los justiciables, esto sería su derecho a comprender, y el garante es el juzgador, es un punto que progresivamente se viene asegurando en la práctica judicial.

Sobre la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes; este es un elemento extraído de las versiones que las partes tienen sobre la pretensión planteada, en el sentido que tienen versiones diferentes sobre un mismo hecho, en lo que corresponde al proceso si fueron tomados pertinentemente de lo dicho en el texto de la demanda, y la contestación de la demanda.

De plano se adjuntaron medios probatorios, idóneos y relacionados con la pretensión planteada, entre ellos movimientos bancarios que demostraron la periodicidad con la cual se abonaban sus remuneraciones, tarjetas de presentación con el logo de la demandada, que acreditaban su cargo y su relación laboral.

Sobre la congruencia de los medios probatorios actuados, fueron aptos para

resolver los puntos controvertidos y las pretensiones planteadas; en cuanto a la calificación de la demanda, cumplieron con los requisitos de admisibilidad y procedibilidad previstos en los artículos 130, 424 y 425 del código procesal civil para hacer viable su tutela jurisdiccional de la parte accionante.

La idoneidad de los hechos, se evidencia la existencia del fundamento de las acciones del conflicto que comprende las exigencias y requisitos que la ley establece para establecer el reconocimiento del vínculo laboral, donde en primera instancia se le concede la pretensión del demandante y en segunda instancias la aprueban.

VI CONCLUSIONES

En síntesis, en aplicación de la metodología y los propósitos establecidos en el presente trabajo, se puede concluir que: en el proceso N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15; Decimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Lima, Perú, 2018, sobre reconocimiento del Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales sus características fueron:

En el cumplimiento de plazo, se cumplieron para las partes, pero no para el juzgador, ya que se observa que el proceso se dilato mas tiempo de lo que establece la norma.

En términos de claridad, las resoluciones evidenciaron un texto asequible al conocimiento y comprensible para las partes.

Sobre las condiciones que garantizan el debido proceso se observa que ambas partes ejercieron su derecho de defensa siendo debidamente asesorado.

En cuestiones de congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes; se detectó razonables, porque en la determinación de los puntos de discrepancia se usó los fundamentos de hecho expuestos por las partes, en la etapa postulatoria.

En lo que va con la congruencia de los medios probatorios se resolvió de acuerdo a los puntos controvertidos y las pretensiones planteadas; se halló razonabilidad, y coherencia.

Finalmente, sobre la idoneidad de los hechos, fueron correctos para calificar y peticionar la pretensión de reconocimiento del Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales.

Al término del trabajo, puede afirmarse que la hipótesis se corroboró en forma parcial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad, S. y 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. (1ª Ed.). Lima, Perú: autor.

Academiade de la Magistratura del Peru. (2010). Doctrina y Análisis sobre la nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010. Obtenido:

https://www.academia.edu/29674447/DOCTRINA_Y_AN%C3%81LISIS_SOBRE_LA_NUEVA_LEY_PROCESAL_DEL_TRABAJO

Águila, G. (2010). Lecciones de Derecho Procesal Civil. Fondo Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos-EGACAL. (1ra. Edición). Lima: Editorial San Marcos.

Anacleto, V. (2015). Manual de Derecho del Trabajo. Lima: LEX & IURIS.

Anton, M. A. (2013). IGUALDAD Y LIBERTAD: FUNDAMENTOS DE LA JUSTICIA SOCIAL. (U. A. Madrid, Ed.) Revista Internacional de Educación para la Justicia Social (RIEJS) , Volumen II (Nº 1), Pag. 175.

Alarcón Flores, (2016). El Derecho Procesal Laboral. En línea. Acceso << <http://www.monografias.com/trabajos35/derecho-procesal-laboral/derecho-procesallaboral.shtml#ixzz4AfKukkfi>>> 11/05/2016.

Alfaro, V. L. (2018). EL DERECHO DE ACCION Obtenido: <https://lpderecho.pe/derecho-accion-luis-alfaro-valverde/>.

- Allende, H. (2018). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre “reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado por desnaturalización de contrato” en el expediente N° 564-2016-0-11501-JR-LA-03, del distrito judicial de Junín-Lima, 2018. TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA Junin.
- Arce, O. E. (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Segunda edición. Lima: Palestra Editores.
- Arévalo, J. (2016). Los principios del proceso laboral. LEX N° 22, 253-270.
- Artavia, S. & Picado, C. (2017). *Legitimación y sustitución procesal*. Punto Jurídico.
- Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas (APICJ), (2010). Teoría General del Proceso. (1ra. Edición). Lima: Ediciones legales.
- Bautista, P. (2006). Teoría General del Proceso Civil. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Blancas, C. (2014). *el derecho al trabajo y el despido arbitrario* .
- Boza Pro, G. (2011). “Lecciones de Derecho del Trabajo”. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.. p. 16.
- Bustamante, R. (2001). Derechos Fundamentales y Proceso Justo. Lima: ARA Editores.
- Cajas, W. (2011). Código Civil y otras disposiciones legales. (15ª. Edic.) Lima: Editorial RODHAS.
- Calderon, P. C. (2015). “La inexistencia de estabilidad laboral en el régimen de

trabajo a tiempo parcial como manifestación de la vulneración del trabajo decente en el Perú”. En Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, SPDTSS, pp. 293-309.

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>

Carnelutti, F. (2000). La Prueba Civil. 2ª Edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires.

Carrion, J. (2000). Tratado de Derecho Procesal Civil. Volumen II. Editora Jurídica GRIJLEY. 1ª Edición. Lima, 2000.

Carocca, P. A. (2005). El nuevo sistema Procesal Penal (TERCERA ed.). Chile: Lexis Nexis.

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, 83 Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>

Castillo, L. (2010) ARTICULO OBJETO DE LA PRUEBA. Obtenido. <http://derechoprobatorio2.blogspot.com/2010/05/objeto-de-la-prueba.html>

Castillo, M., y Sánchez, E. (2008). Manual De Derecho Procesal Civil. Lima-Perú: Jurista Editores E. I. R. L.

Cavani, R. (2017). ¿Qué es una resolución judicial? Un breve estudio analítico para

el derecho procesal civil peruano. IUS ET VERITAS, No. 55, 112-127.

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

Chaname, R. (S/F). LA NECESIDAD DEL CAMBIO EN EL PODER JUDICIAL
Obtenido: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/libros/csociales/ep_desarrollo/necesidad.htm.

Chanamé, R. (2009). Comentarios a la Constitución. (4ta. Edición). Lima: Jurista Editores.

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, (2015). Compendio de Doctrina Legal y Jurisprudencia Vinculante, Segunda Parte. Materia Civil: Plenos Casatorios y Plenos Jurisdiccionales y Tercera Parte. Materia Contencioso Administrativo: Precedentes Vinculantes y Plenos Jurisdiccionales. 1era edición, Derechos de Edición 2015 - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Cotrina, J. (s/f). La apelación diferida en el proceso civil. Obtenido de: http://www.academia.edu/8608747/La_apelacion_diferida_en_el_proceso_civil.

Couture, E. (2002). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: Editorial IB de F. Montevideo.

Delgado, E. (2016). LA VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL DENTRO DE LOS PROCESOS

ADMINISTRATIVOS

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/6527/3/T-UCE-0013-Ab-241.pdf>

Devis, H. (1995). "Derecho y Deber de Jurisdicción, y la Igualdad de las Personas ante Aquella y en el Proceso". En: Ius Et Veritas. Revista editada por los alumnos de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, N° 10, 1995, pp. 15 a 16.

Enciclopedia Jurídica Ibiza. En línea. Acceso <<
<http://www.encyclopediajuridica.biz14.com/d/tacha/tacha.htm>>> 18/05/2016.

Estrada, H. (2015). Concepto de acción y pretensión. Tareas jurídicas.

Espinoza, C. (2010). Teoría de la motivación de las resoluciones judiciales y jurisprudencia de casación y electoral. Quito: V & M gráficas.

Espinoza, M. Cecilia L. (s/f). Juez Especializado de Trabajo de Lima. CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Fernández, S. L. (2014). Derecho Individual del Trabajo. (U. -U. Distancia, Ed.) España, España: Pro Quest. Recuperado el 10 de junio de 2019

Flores Araoz, E. (1993) (PPC), registrada en el Diario de Debates a la Constitución de 1993 pp 2302.

Fuentes, C. (2011). Montesquieu: Teoría de la Distribución Social del Poder. Revista de Ciencia Política, Volumen 31 (N° 01), Pag. 48.

García, M. A. (2014). "Elementos y características de la remuneración", en Libro Remuneraciones y Beneficios Sociales. Lima: Gaceta Jurídica, 2014, p. 21-

22.

Garrone, J. Diccionario Jurídico – Tomo II, Ed LexisNexis, Buenos Aires, 2005, p. 357)

Gomez, M. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00088-2017-0-0501-JR-LA-01, del distrito judicial de Ayacucho – Lima, 2019 TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA Ayacucho.

Gomez, Y. (2020). Artículo: Corrupcion en el sistema de justicia a dañado imagen del abogado. Obtenido: <https://diariouno.pe/columna/corrupcion-en-sistema-de-justicia-ha-danado-la-imagen-de-los-abogados/>.

González, J. (2014). Perspectiva crítica de la valoración judicial de la conducta de la parte en el proceso. Universidad Católica Andrés Bello.

Gutierrez, C. (2015). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y reintegro de remuneraciones. Chimbote, Peru: Repositorio virtual Uladech.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación, Quinta Edición. México: McGraw Hill.

Hernandez, R. (2019). “Definicion de Remuneracion” Obtenido <https://www.economiasimple.net/glosario/remuneracion>

Herrera, (2014). La Calidad en el Sistema de Administracion de Justicia Tiempo de Opinion. Pag. 78.

Higa, (2015). “Una propuesta metodológica para la motivación de la cuestión fáctica

de la decisión judicial como concentración del deber constitucional de motivar las sentencias” Obtenido: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6334/HIGA_SILVA_CESAR_CUESTION_FACTICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y2015

Hinostroza, A. (2002) Medios Impugnatorios en el proceso civil. Doctrina y Jurisprudencia. Segunda edición. Urna: Gaceta Jurídica.

Hurtado, Martin. (2015). LA INCONGRUENCIA EN EL PROCESO CIVIL. Obtenido. <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/04/La-incongruencia-en-el-proceso-civil-HURTADO-REYES-M.-A.-.pdf>.

Ibérico, L. (2016). La impugnación en el proceso penal. Lima: Instituto Pacífico.

Infantes, M. (2010). Desnaturalización de los contratos de locación de servicios - Expediente N° 01846-2005-PA/TC. Actualidad Empresarial, XV-II (217), 8-9.

Ipsos Opinión y Mercado S.A., (2020). Encuesta Nacional Urbano Rural. Obtenido: https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-03/opinion_data_-_18_de_marzo_del_2020.pdf

Jordan, H. (2017). LOS LÍMITES AL DERECHO DE IMPUGNACIÓN EN GENERAL Y LA APELACIÓN EN PARTICULAR: UNA VISIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA EFECTIVA TUTELA JURISDICCIONAL

Ledesma, M. (2017). Jurisdiccion y arbitraje Ministerio de Justicia. Obtenido: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/FUNCI%C3%93N-JURISDICCIONAL-MARIANELLA-LEDESMA.pdf>

- Ledesma, M. (2008). Comentarios al Código Procesal Civil. Tomo II. Primera edición. Gaceta Jurídica S.A Lima-Perú.
- 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.
- Liñán, L. (2017). Teoría de la prueba en el proceso civil y en el proceso penal. Academia de la Magistratura.
- 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.
- Mitidiero, D. (2016). La justicia civil en el Estado Constitucional. Diálogos para un diagnóstico. Lima: Palestra.
- Monroy, G. J. (2009). “Teoría General del Proceso”. Editorial Comunitas. Lima. 2009, Página 217.
- Monroy, G. J. (2013) Diccionario Procesal Civil. Editorial: Gaceta Jurídica. Lima – Perú
- Monroy, G. J. (2014). Los Principios Procesales en el Código Procesal Civil de 1992. *Themis*, 35-48.
- Monroy, G. J. (2015). Las excepciones en el código procesal civil peruano. *Themis*, 119-129.

- Monroy, G. J. (2015). Introducción al proceso civil. Temis.
- Montero, J. (2006). «Derecho a la imparcialidad judicial». En Revista Europea de Derechos Fundamentales, N° 7, primer semestre 2006, p 69 y sgtes.
- Montoya, Alfredo. (2008). Derecho del Trabajo, 29a ed. (Madrid: Tecnos, 2008) 225.
- Montoya, L. (2018). Boletín Informativo Laboral, N° 82, octubre 2018.
LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS EN EL PERÚ.
Obtenido
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Artículo_V2.pdf
- Murillo, J. (2014). La pretensión como límite del IURA NOVIT CURIA y su aplicación práctica.
- Neves, J. (2018). Mujica Introduccion al derecho del trabajo.
- Neves, J. (2007). “Introducción al Derecho Laboral”. Segunda edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. p. 11.
- Neves, J. (2016). Las fuentes del Derecho del Trabajo en las Constituciones de 1979 y 1993. Abogado. Profesor de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido
[file:///C:/Users/usuario/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/15446-Texto%20del%20artículo-61309-1-10-20161004%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/15446-Texto%20del%20artículo-61309-1-10-20161004%20(1).pdf)
- Northcote, C. (2008). El contrato de Locación de servicios. Actualidad Empresarial, XV-II (151), 1-2.

- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ª ed.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Núñez, S. (2016). MEDIOS IMPUGNATORIOS EN EL NUEVO PROCESO LABORAL.
- Landoni, Á. (2003) “La cosa juzgada: valor absoluto o relativo”. Derecho PUCP. Lima, número 56, pp. 297-360.
- Laos, J. E. J. (2016). El Derecho de Accion Peru. Obtenido. <https://es.slideshare.net/enriquejordanlaosjaramillo/el-derecho-de-accion-septima-semana>
- Ledesma, M. (2016). La prueba documental electrónica. Revista Foro Jurídico, N° 15, pp. 17 - pp 25 / ISSN 2414-1720
- Obando, V. (2013). La valoracion de la prueba. Obtenido <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52/Basada+en+la+l%C3%B3gica%2C+la+sana+critica%2C+la+experiencia+y+el+proceso+civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52>
- Osorio, M. (2003). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA.
- Pacheco-Zerga, L. (2012). LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO Lima. Obtenido. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2663/Elementos_esenciale

[s_contrato_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Pacheco-Zerga, L. (2015). LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Palacios, Gozaini, & Couture. (2013). Principios Procesales.

Paredes, J. (2018). Los principios del derecho del trabajo: el principio protector.

<https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/>

Parra, Q. J. (2007). Manual de Derecho Probatorio. 16^a. ed. Bogotá: Librería Ediciones del Profesional Limitada.

Pasara, L. (2014). Independencia Judicial en la Reforma de la Justicia Ecuatoriana, Fundación para el Debido Proceso; Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad; Instituto de Defensa Legal, Lima – Peru. Pag. 108.

Peña Gonzales, O. (2011). Técnicas de Litigación y Conciliación Aplicadas al Proceso Laboral. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Pizarro, D. M. (2006). La remuneración en el Perú: Análisis jurídico laboral. Lima: Estudio González & Asociados – Consultores Laborales S.C., 2006, p. 67.

Pla Rodriguez, A. Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Desalma, 1978. p. 243.

Puente, M. (2016). Recursos Impugnatorios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/4d5cde8045a9ba32b689bf4799720f85/Recursos+Impugnatorios+en+la+NLPT.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=4d5cde8045a9ba32b689bf4799720f85>

Prado, B. R. & Zegarra, V. O. F. (2018). La legitimación en el proceso civil peruano. *Revistas IUS ET VERITAS*, N° 56, julio 2018/ ISSN 1995-2929 (impreso) / ISSN Obtenido:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/20288/20242>

Priori Posada, G. & Pérez-Prieto de las Casas, R. (2012). La carga de la prueba en el proceso laboral.

Quisbert, E. (2010). *Locatio Conductio*. Obtenido.

<http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/lc.pdf>

(RAE, recuperado el 20 de marzo de 2013, de: <http://lema.rae.es/drae/?val=carga>)
diccionario de la Real Academia Española (2013).

Racicot, D. (2014). Informe 2014 sobre la Situación de los Derechos Humanos en Bolivia Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) Ginebra, Suiza.

Ramos, L. A. (2011). Para un resumen sobre el tema, *Cf. “Los conceptos de intereses difusos y colectivos. Notas para un estudio preliminar”*. En: *Concursos Jurídicos. Trabajos ganadores edición 2011. Tercer Concurso de Investigación Jurídica de la Jurisprudencia Nacional. Tercer Concurso Nacional de Ensayos Jurídicos*, primera edición, AMAG, Lima diciembre del 2011, pp. 102-114.

Ranilla A. (s.f.) La pretensión procesal. Universidad Nacional de San Agustín. Obtenido de: <http://blog.pucp.edu.pe/media/avatar/581.pdf>.

Rioja, A. (s.f.). Procesal Civil. Obtenido de: <http://blog.pucp.edu.pe/item/74128/principios-procesales-y-el-titulo-preliminar-del-codigo-procesal-civil>

- Rioja, A. (2017). La demanda y su calificación Obtenido <https://lpderecho.pe/la-demanda-calificacion/>
- Rioja, A. (2017). Principios procesales que regula nuestro sistema procesal civil. Legis. Obtenido. <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-principios-procesales-regula-sistema-procesal-civil/>
- Rioja, A. (2017). EL DERECHO PROBATORIO EN EL SISTEMA PROCESAL PERUANO. Obtenido <https://lpderecho.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>
- Rioja, A. (2009). CUESTIONES A TENER EN CUENTA EN LA TACHA DE UN DOCUMENTO. Obtenido. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/10/24/cuestiones-a-tener-en-cuenta-en-la-tacha-de-un-documento/>
- Rioja, A. (2017). La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus parte <https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Robles, D. (2020) ¿En cuánto tiempo puedo recibir mi certificado de trabajo?, <https://diariocorreo.pe/peru/en-cuanto-tiempo-puede-recibir-mi-certificado-de-trabajo-823993/?ref=dcr>
- Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú.
- Rojas, F. (2014). Derecho procesal del trabajo.
- Ruiz, L. (septiembre, 2015). “Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta”. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Obtenido de

<http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/822/Tesis%20D71Var.pdf?sequence=1>

Rueda, E. (2016). Derecho Procesal Laboral.

Ruiz, L. (2016). La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios Sujeto a plazo en un Contrato de Trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del Principio de Primacía de la Realidad (Tesis para el Bachiller en Derecho). Universidad Católica San Pablo, Arequipa. Obtenido de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUI_DES.pdf

Sacristán, E. (2015). Teoría de la regulación. Derecho PUPC, 77-104.

Sanchez, S. (2018) El Derecho fundamental al Debido Proceso y a la Tutela Jurisdiccional. Obtenido. http://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/CCEP/files/cursos/2018/files/debido_proceso.pdf

Sanguinetti, W. (1999). “Los contratos de trabajo de duración determinada”, Primera Edición, ARA Editores, Lima-Perú.

Seminario, B. (2019). Reduccion de la Remuneracion no consensuada entre trabajador y el empleador en el contexto peruano.

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). Instrumentos de evaluación. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles4777_recurso_10.pdf

Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 00342-2010-PA/TC, fundamento 5

- Serna, C. y Mendieta, J. (2014). Rastreo jurisprudencial de las decisiones tomadas por el tribunal administrativo de caldas respecto a las vinculaciones laborales de funcionarios bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios al departamento de caldas, durante el período comprendido entre el año 2012 y 2013. Universidad de Manzales. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1848/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1>
- Silva, M. (2008). “El Principio de la Primacía de la Realidad”. Derecho y Cambio Social. Obtenido http://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm#_ftn8
- Sotero, M. (2015). La acumulación de pretensiones a la luz de la Tutela Jurisdiccional efectiva.
- Taruffo, M. (2002). La prueba de los hechos. Madrid: Trotta
- Ticona, V. (1994). Análisis y comentarios al Código Procesal Civil. Arequipa. Editorial: Industria Gráfica Librería Integral.
- Ticona, V. (1999). El Debido Proceso y la Demanda Civil. Tomo I. Lima. Editorial: RODHAS.
- Torres, C. (2014). Reforma a la administración de justicia Colombiana desde la óptica de un operador Judicial Revista Derecho y Realidad N° 23 Pag. 158.
- Toyama M. J. (2008). Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Lima: Gaceta Jurídica, 2008, p. 20-21.

- Toyama M. J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama M. J. & Neyra S. C. I. (2016) Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo. Revista IUS ET VERITAS, N° 52 / ISSN 1995-2929.
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2013). Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho. Aprobada por Resolución N° 1496-2011-CUULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 – Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov. 07 del 2013.
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social. Lección 31. Conceptos de calidad. Recuperado de: [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContenidoEnLinea/leccion_31 __conceptos_de_calidad.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContenidoEnLinea/leccion_31__conceptos_de_calidad.html).
- Ugarte, M. (2018). EL ROL DE LA NARRACIÓN EN LA MOTIVACIÓN DE LAS SENTENCIAS Obtenido <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/152772/El-rol-de-la-narraci%C3%B3n-en-la-motivaci%C3%B3n-de-las-sentencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y2018>.
- Valdez, L. (2019). Del derecho al acceso a la justicia al acceso efectivo a la justicia: reflexiones y desafíos en la actualidad. <https://ius360.com/notas/del-derecho-al-acceso-la-justicia-al-acceso-efectivo-la-justicia-reflexiones-y-desafios-en-la-actualidad/>.

- Velásquez, F. (2016). El código procesal penal y sus principios rectores. *Dialnet*, 82-103.
- Villar, T. (2017). TC analiza la desnaturalización de convenios de prácticas profesionales. Obtenido [https://gestion.pe/economia/management-
empleo/practicantes-casos-desnaturaliza-convenio-231760-noticia/?ref=gesr](https://gestion.pe/economia/management-empleo/practicantes-casos-desnaturaliza-convenio-231760-noticia/?ref=gesr)
- Vilela, E. A. (s.f.). *Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios*. Obtenido http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_1.pdf.
- Vilela, E. A. (2017). Las gratificaciones y esquema legal para su entrega. Obtenido <http://www.peruweek.pe/las-gratificaciones-y-esquema-legal-para-su-entrega/>
- Vilela, E. A. & Valverde del Aguila, I. (2018)
La contratación temporal, Obtenido
<https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/693/web/index.html>
- Vilela, E. A. & Valverde del Aguila, I. (2018). Incremento de la RMV. Obtenido.
<https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/683/web/index.html>
- Villavicencio, A. & Viera, M. (1999). La protección de los trabajadores en el Perú.
Obtenido de [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---
dialogue/documents/genericdocument/wcms_205375.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205375.pdf)

A
N
E
X
O
S

ANEXO

Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15.

PODER JUDICIAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

DECIMO QUINTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LIMA

15° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LIMA - Sede Central

EXPEDIENTE :N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15

MATERIA :RECONOCIMIENTO DEL VINCULO LABORAL Y PAGO
DE BENEFICIOS SOCIALES

JUEZ : “X”

ESPECIALISTA : “Y”

DEMANDADO : “B”

DEMANDANTE : “A”

RESOLUCIÓN N.º CUATRO

Lima, diez de abril del dos mil quince. -

SENTENCIA N° 0079-2015

MATERIA DE LA DEMANDA: Se trata de la demanda interpuesta mediante escrito de folios 60 a 72, subsanada por escrito de folios 77 y 78, por “A”, contra “B”, sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales.

I.- PARTE EXPOSITIVA

VISTOS:

1.1 Resulta de autos que de fojas 60 a 72, subsanado a fojas 77 y 78 “A”, interpone demanda solicitando la desnaturalización de los contratos y el pago de sus beneficios sociales como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones y utilidades, y la dirige contra la “B”, manifestando haber ingresado para la demandada el 01 de abril del 2005, desempeñando el cargo de Asesora de ventas, cuyas funciones era de vender, promocionar y asesorar a las personas que deseaban adquirir un seguro médico del Complejo Hospitalario SP llamado Plan Familiar y/o Plan Oncológico, cuyas ventas se realizaban en los módulos ubicados dentro de la misma CP, así como también iba a los domicilios de los usuarios, siendo su jefe inmediato la Administradora señora Señorita BR y el jefe de ventas PV y posteriormente PVA al que rendía cuentas del cumplimiento de sus funciones que lo desarrollaba dentro de las instalaciones que le asignaba la demandada. Asimismo, manifiesta que tenía una remuneración que al inicio fue de S/.400.00 y luego subió a SI. 2,500.00, por lo que refiere que la relación que mantuvo con la demandada existió prestación personal, remuneración y subordinación, siendo cesado el 02 de mayo de 2010 y al haberse desnaturalizado sus contratos de locación de servicios le corresponde el pago de los beneficios solicitados.

Audiencia de Conciliación

Admitida la demanda mediante resolución número dos, que corre de fojas 79 a 82 de autos, se citó a las partes a la Audiencia de Conciliación; en dicha audiencia, las partes no arribaron a acuerdo Conciliatorio alguno, por lo que se señaló las pretensiones objeto del proceso la desnaturalización contractual civil en consecuencia el reconocimiento de una relación laboral desde el 1º de abril del 2005 hasta el 02 de mayo de 2010, el pago de compensación por tiempo de servicios, vacaciones no gozadas, simples y trucas, gratificaciones legales con la bonificación del 9% y las utilidades del 2005 al 2010 y la entrega de su certificado de trabajo; se

fijó fecha para la audiencia de Juzgamiento.

Contestación: que corre de fojas 104 a 112 de autos, refiere que el vínculo que los unió es a través de un contrato de servicios no personales, de naturaleza civil, la misma que no tenía condición de trabajador y por lo tanto no estaba sujeta a las normas y reglamentos del personal de su representada; por lo tanto su prestación de servicios lo realizó en forma independiente, autónoma y a cambio de una retribución económica, y que era una asesora externa que contaba con su propia cartera de clientes al que les ofrecía el Plan Familiar Salud SP y por el desarrollo de sus actividades nunca se le impuso un horario, la misma que desarrollaba sus funciones fuera de la institución y solo venía una vez a la semana previa coordinación y el pago se realizaba en forma mensual y que los mismos eran variables y en base a comisiones que eran acordadas y que iban del 8% y 12%; indica que la asesoría de ventas no forma parte del rubro al que se dedica nuestra institución ya que nuestro giro es brindar servicios médicos; no pudiendo ejercer ningún tipo de dirección o sobre las actividades de la recurrente

Audiencia de Juzgamiento

Se llevó a cabo en el día y la hora; indicada, se realizó la confrontación de posiciones, asimismo se ha llevado a cabo la actuación probatorio, estableciendo los hechos que requieren de actuación probatoria, y se admitieron pruebas de las partes, por lo que actuadas las pruebas documentales presentados por las partes, y el interrogatorio efectuado por el juzgador tanto al demandante como a la demandada, los abogados han efectuado sus alegatos finales o de salida; por lo que el juzgador se reservó el fallo de la sentencia, como ha quedado registrado en el audio y video respectivo; y se ha señalado el día 10 de abril de 2015, para la notificación de la presente sentencia, la que se emite en los términos siguientes:

II.- PARTE CONSIDERATIVA

PRIMERO: La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

SEGUNDO: Que, conforme al artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, corresponde a las partes probar los hechos que configuran su pretensión; y esencialmente al trabajador probar la existencia de la prestación personal del servicio, cuando corresponda; Asimismo, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador probar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado, el acto de hostilidad padecido, y la existencia de daño alegado; Y al empleador, probar el pago, el cumplimiento de las normas, de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

TERCERO: Materia de la Controversia: Que, la existencia de relación laboral, por el periodo comprendido entre el 01 de abril de 2005 al 02 de mayo del 2010, ha sido negada por la demandada, lo que es menester, en primer lugar, determinar la naturaleza de la relación jurídica entre las partes, es decir si ha existido relación laboral, con contrato de trabajo como refiere la recurrente; o si el trabajador realiza una labor en forma independiente o particular como refiere la demandada; y a consecuencia de ello, establecer si resultan amparables o no los beneficios sociales que reclama la actora.

TACHA: La demandada tacha las tarjetas ofrecidas en el numeral 6 señala que no es su política de la entidad porque no emitían tarjetas. Las tarjetas son falsas y que todo el mundo sabe los números de la CP.

Que, la tacha contra documentos puede fundamentarse en: la falsedad del documento, manifiesta ausencia de una formalidad esencial prescrita por ley o porque se compruebe la falsedad de la copia de un documento público. Que, respecto a lo señalado por la parte demandada se observa que el sustento de la cuestión probatoria no se encuentra referida a algún defecto formal de los instrumentos presentados, sino al contenido del mismo, al respecto debe tenerse en cuenta que la formulación de una tacha se orienta a cuestionar la eficacia de un documento, del cual se acusa falsedad, nulidad o inexistencia del documento matriz, si bien la demandada alega la falsedad de su contenido, no acreditan la falsedad del documento; de otro lado, se debe tener presente que el juzgador debe valorar tal documento al momento de emitir pronunciamiento sobre el fondo de la litis en armonía con los demás medios probatorios ofrecidos por las partes y actuadas en el proceso, por lo que debe ser desestimada la cuestión probatoria. Por estas consideraciones se resuelve declarar **INFUNDADA** la tacha deducida.

CUARTO: De la Presunción de laboralidad: Que, a fin de establecer la existencia de vínculo laboral o no, se debe tener en cuenta que el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en el numeral 23.2, establece expresamente lo siguiente: "Acreditada la prestación personal de servicios, se presume Ja existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario." (sic.); En el presente caso, la demandante ha venido sosteniendo tanto en su escrito de demanda, sus alegatos efectuados en la audiencia de juzgamiento, así como en la actuaciones administrativas previas a este proceso judicial, que la prestación de sus servicios ha sido efectuado siempre en forma personal, y si bien la empresa demandada, tanto en su escrito de contestación de la demanda (fojas 104), en los alegatos efectuado por su abogada defensora en la audiencia de juzgamiento, ha negado la existencia de vínculo laboral manifestando que no se cumplen los requisitos establecidos por el artículo 4° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; sin embargo, no se ha negado, ni menos se ha ofrecido medio probatorio idóneo alguno que desvirtúe la prestación personal del servicio; por cuanto no ha presentado ningún medio probatorio que acredite lo contrario; y siendo que la demandada no ha

desvirtuado la prestación personal del servicio de la actora; ni menos desvirtúan la presunción de existencia del vínculo laboral establecida en la norma citada; más aún si correspondía a la demandada, la carga de probar lo contrario; lo que no ha efectuado, por tanto, conforme a lo dispuesto por el numeral 23.2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo que se tiene por cierto que la demandante laboró para la demandada desde el 01 de abril de 2005 hasta el 02 de mayo de 2010; acumulando el récord laboral de 5 años, 1 mes y 2 días.

QUINTO: De la desnaturalización de los contratos de locación de servicios: Que, sin perjuicio de lo determinado en el considerando anterior, respecto a los elementos y características básicas de un contrato de trabajo, como la subordinación, que es la prestación de un servicio bajo la dirección de otro, en virtud del cual, el primero pone a disposición del segundo su fuerza de trabajo y le confiere simultáneamente el poder de dirigirla; la Remuneración, que viene a ser el pago o contraprestación por la labor realizada; al que se deberá de añadir otras características de dicho contrato, tales como: jornada de trabajo, la prestación personal, lugar de prestación, entre otros; y que siguiendo estos lineamientos nuestra legislación laboral sustantiva, así lo ha determinado, conforme se puede ver de los artículos 4°, 5°, 6° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, en las que se señala que en toda prestación de servicios en forma personal, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Siendo así tenemos que, en cuanto al primer requisito referido a la prestación personal del servicio, el actor, como fue determinado, ha venido refiriendo haber realizado sus labores de forma personal para la accionada, lo que no ha sido desvirtuado por la demandada, con lo que queda acreditado este primer requisito. Respecto al segundo requisito referido, al trabajo atenciones médicas; de allí que deban sujetarse sus actividades a dichos horarios y requerimientos. Además, dichas funciones no podían desarrollarse autónomamente, sino que están supeditadas a los lineamientos que imparta el ente administrativo de la empleada, y, por tanto, sometida a ella; de igual forma, la captación de usuarios, tenía que encontrarse sujeto al horario de atención de la Clínica y no del que

autónomamente pueda establecer el locador; características impropias de la locación de servicios. De lo expuesto, podremos establecer, que las labores que realizaba la demandante, de manera alguna puede ser prestada en forma independiente o autónomo (que corresponde a los contratos civiles), sino que por su naturaleza es prestada en subordinación, lo que constituye característica propia de los contratos de trabajo y no de los contratos civiles.

En consecuencia, esta Judicatura, valorando los medios probatorios actuados en forma conjunta, y aplicando el Principio de Primacía de la realidad previsto en el artículo Primero del Título Preliminar de la Ley Procesal de Trabajo, que constituye un elemento implícito de nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, como ha sido precisado por el Tribunal Constitucional el fundamento 3 de la STC N.º 1944-2002-AA/TC, 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 ha sucedido en el terreno de los hechos"*; por la que el juez de trabajo, debe preferir los hechos que han sucedido en la realidad frente a las apariencias o formalidades; Es por ello, que se concluye que la naturaleza de la prestación del actor para la demandada, fue la de un contrato de trabajo; por tanto, con las pruebas glosadas y detalladas líneas antes, se ha podido determinar que en la realización de las labores por el actor a favor de la institución demandada, ha existido los elementos de trabajo personal, remunerado y subordinado, por lo que se tiene que la actora ha mantenido vínculo laboral con la demandada desde el 01 de abril de 2005 al 02 de mayo del 2010.

SEXTO: De la Compensación por Tiempo de Servicios. 6.1 De conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo 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; tienen derecho a este beneficio aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima

diaria de cuatro horas; constituye remuneración computable para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación por la labor realizada, cualquiera que sea la denominación que se les dé y siempre que sean de su libre disposición. 6.2 La demandada no ha acreditado el cumplimiento de los depósitos de la compensación por tiempo de servicios por lo que corresponde efectuar su cálculo teniendo en cuenta la remuneración mensual de sus recibos de honorarios, en la forma siguiente:

Compensación por Tiempo de Servicios

Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración	Promedio Gratificación	Remuneración	Deposito CTS
01/04/05	01M	460.00		460.0	38.33
01/05/05	06M	460.00	38.33	498.3	249.16
01/11/05	06M	660.71	76.67	730.0	365.02
01/05/06	06M	792.93	117.43	910.3	455.18
01/11/06	06M	777.92	141.28	919.2	459.60
01/05/07	06M	858.77	132.88	991.6	495.82
01/11/07	06M	1065.70	147.82	1213.	606.76
01/05/08	06M	1272.76	194.98	1467.	733.87
01/11/08	06M	1596.54	243.68	1840.	920.11
01/05/09	06M	1115.01	202.64	1317.	658.83
01/11/09	06M	1742.38	258.96	2001.	1000.67
01/05/10	020	1657.38	183.41	1840.	10.23
				Total	5993.58

SETIMO: De las Gratificaciones por Fiestas Patrias y de Navidad. 7.1 De conformidad con lo dispuesto por la Ley 27735, corresponde al trabajador una remuneración mensual en los meses de julio y diciembre por concepto de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente; para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio y en caso su vínculo culminara antes de la oportunidad de percibir dicho beneficio, tendrá derecho a

percibirla en forma proporcional a los meses laborados. 7.2 Que, la demandada no ha acreditado el pago de este beneficio, por lo que resulta procedente atender el extremo demandado.

Gratificaciones

	Tiempo		Remuner		Bonif.
jul-05	03M	460.00	460.00	230.00	
die-OS	06M	460.00	460.00	460.00	
jul-06	06M	704.57	704.57	704.57	
dic-06	06M	847.70	847.70	847.70	
jul-07	06M	797.30	797.30	797.30	
díc-07	06M	886.92	886.92	886.92	
jul-08	06M	1169.86	1169.86	1169.86	
dic-08	06M	1462.09	1462.09	1462.09	
jul-09	06M	1215.86	1215.86	1215.86	109.43
dic-09	06M	1553.78	1553.78	1553.78	139.84
jul-10	04M	1650.66	1650.66	1100.44	99.04
Total				10428.5	348.31

OCTAVO: De las vacaciones. 8.1 El descanso vacacional constituye el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción. El artículo 10 del Decreto Legislativo 713 prescribe que el trabajador tiene derecho a treinta días de descanso vacacional por cada año completo de servicios, siendo que el monto de dichas remuneraciones será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago. **8.2** La demandada no ha acreditado el pago por este beneficio, por lo que es procedente ordenar el pago de las vacaciones peticionadas durante todo el periodo laborado.

Vacaciones

	Tiempo Efectivo	Remune	Indemnización	
2005 - 2006	OIA	1,566.81	1,566.81	3,133.
2006 - 2007	OIA	1,566.81	1,566.81	3,133.
2007 - 2008	OIA	1,566.81	1,566.81	3,133.
2008- 2009	OIA	1,566.81	1,566.81	3,133.
2009 - 2010	OIA	1,566.81		1,566.
Truncas	OIM 020	1,566.81		139.2
Total 14,240.56				

NOVENO: De la participación de utilidades. 9.1 Este beneficio reconocido constitucionalmente, consiste en la asignación a los trabajadores de una parte de la renta que produce la empresa, en reconocimiento al esfuerzo compartido con ésta, en el éxito del negocio al obtener beneficios económicos denominados "utilidades". 9.2. Los Decretos Legislativos 677 y 892 establecen qué empleadores se encuentran obligados a repartir utilidades, siendo aquellas empresas generadoras de rentas de tercera categoría, que cuenten con más de veinte trabajadores y hayan obtenido renta anual neta antes de impuestos; de otra parte, señala que los trabajadores con derecho a su percepción, son aquellos que pertenecen al régimen laboral de la actividad privada, no interesando la modalidad de contratación y que hayan laborado en el ejercicio a ser distribuido. 9.3 En la audiencia de juzgamiento se le requirió a la demandada que adjunte la documentación a fin de establecer cuantos trabajadores existían en el año 2005 al 2010 a fin de poder establecer el monto de las utilidades y conforme a su escrito de fecha 09 del presente mes, señala que no los tiene por el transcurso del tiempo (5 años) conforme lo establece el Decreto Ley N.º 25988, sin embargo de los años 2009 y 2010 si los pudo adjuntar ya que no han transcurrido los cinco años que señala la norma; debiendo tenerse presente su conducta, y habiendo adjuntado las declaraciones juradas de los años 2005 a 2010 la empresa ha obtenido ganancias, por lo tanto le corresponde por este concepto el abono del mismo, de la siguiente forma:

Utilidades

Utilidades	307.99
Utilidades	776.13
Utilidades	848.11

Utilidades	1315.98
Utilidades	1384.82
Utilidades	687 .78
Total	5320.81

Resumen

CTS	5,993.5
Gratificacion	10,428.
Bonlf. 9 %	348.31
Vacaciones	14,240.
Utilidades	5,320.8
Total	36,331.

DÉCIMO: Intereses. - Conforme a lo dispuesto por el artículo tercero de la Ley 25920, corresponde el pago de intereses legales a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo.

DÉCIMO PRIMERO: Costas y costos. - De conformidad con lo establecido por el artículo 412° del Código Adjetivo, el reembolso de las costas y costos del proceso son de cargo de la parte vencida.

III PARTE RESOLUTIVA

FALLO:

- 1) Declarando FUNDADA la demanda en los seguidos por A contra la B, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y Pago de beneficios sociales y DISPONGO que la demandada abone al demandante, consentida que quede la presente, la suma total de TREINTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS TREINTA Y UNO CON 78/100 NUEVOS SOLES, por los siguientes conceptos: Gratificaciones, Compensación por Tiempo de servicios, vacaciones y utilidades. TOMESE

RAZON Y HAGASE SABER. -

SENTENCIA EXPEDIDA POR LA PRIMERA SALA LABORAL TRANSITORIA
DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

EXPEDIENTE 022752-2013-86-1801-JR-LA-15

DEMANDANTE : "A"

DEMANDADO : "B"

MATERIA : RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

RESOLUCION DE SEGUNDA INSTANCIA

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL TRANSITORIA
Exp. N° 22752-2013-0-1801-JR-LA-15 (S)**

SEÑORES:

M.

H.

P.

SENTENCIA

Lima, 20 de octubre del 2016.

VISTOS:

En Audiencia de Vista de la Causa, de fecha 20 de octubre del 2016, interviniendo

como ponente el Juez Superior “P”, verificada con la inconcurrencia de ambas partes, en la que se emitió la siguiente sentencia escrita.

ASUNTO:

Viene en revisión a esta instancia, el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la Sentencia N* 0079-2015, contenida en la resolución número cuatro, de fecha 10 de abril del 2015, corriente de fojas 276 a 280, que declaró fundada la demanda; sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales y dispuso que la demandada abone a la demandante, consentida que quede la presente, la suma total de S/.36,331.78, por los siguientes conceptos: Gratificaciones, Compensación por Tiempo de servicios, vacaciones y utilidades.

AGRAVIOS:

La demandada, en su recurso de apelación de fojas 283 a 294, invoca como agravios que la sentencia incurrió en error:

- i) Al vulnerar sus derechos a la debida motivación de las resoluciones judiciales, el debido proceso, imparcialidad y defensa, lo que se evidencia no sólo del pronunciamiento parcializado a favor de la actora, sino también de no de las diversas afirmaciones y preguntas formuladas por la Juzgadora en la audiencia de juzgamiento y el reconocimiento de vínculo laboral, sin haberse acreditado la existencia de la subordinación ni la remuneración, dado que la actora emitió recibos por honorarios y no estuvo subordinada, sustentándose ella únicamente en horarios y uniformes, que no fueron ofrecidos como prueba en la demanda, ni fueron incorporados de oficio expresamente como pruebas al proceso, contraviniendo lo previsto en el artículo 22° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo - NLPT.
- ii) Al reconocerle el pago de: i) los beneficios sociales, sin acreditarse la relación laboral; y ii) la compensación por tiempo de servicios, sin acreditarse que cumplió el horario de 4 horas diarias mínimas de labor, iii) las utilidades, sin tener en cuenta el número de trabajadores que tuvo la empresa en los años 2005 a 2010, dado que no tuvo acceso a dicha información, cuya documentación

tampoco se encontraba obligada a presentarla.

PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

La demandada, pretende que la sentencia sea revocada o anulada.

FUNDAMENTOS:

1. Conforme al artículo 370° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, ante una apelación, la competencia del Superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor, circunscribirse únicamente a los agravios invocados por la parte apelante en su recurso de apelación respecto a la resolución impugnada.
2. Respecto al primer agravio invocado, cabe señalar que el Tribunal Constitucional, expresa que el debido proceso contemplado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución, es un derecho fundamental de carácter instrumental que se encuentra conformado por un haz o conjunto de derechos esenciales que forman parte de su estándar mínimo (como el derecho de defensa, el derecho a probar, legalidad, razonabilidad y proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad, etc.), es decir está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, que incluye a los actos administrativos, a fin de que las personas estén en la posibilidad de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado o de los particulares que pueda afectarlos.
3. En torno al Principio de Congruencia Procesal, el Tribunal Constitucional”, ha señalado al referirse a la motivación de las resoluciones judiciales, que “uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos, lo que es acorde con el inciso 5) del artículo 139 de la Constitución”, es decir se constituye en un límite de la decisión en relación a las peticiones

formuladas en la demanda; lo que significa que el Juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que no han sido alegados por las partes.

4. Entonces, la motivación de las resoluciones judiciales y la observancia al debido proceso constituyen garantías y principios de la función jurisdiccional, conforme lo disponen los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política; que imponen la obligación a los Magistrados de fundamentar sus decisiones, es decir, justificar y explicitar las razones que sirvieron de sustento de la resolución emitida, sea que esta se trató de un auto o una sentencia; y adicionalmente la motivación de las resoluciones judiciales cumple una función basilar al interior de un proceso, pues al permitir conocer las razones de una decisión, posibilita el ejercicio del derecho de defensa a las partes de un litigio.
5. Si bien la demandada, en su recurso de apelación, alega que se vulneró los derechos y garantías constitucionales referidas; también es cierto que no señala de modo concreto y preciso, de qué modo o en qué forma se habría configurado dichas vulneraciones, limitándose a efectuar una disquisición meramente dogmática, sin ninguna vinculación con la situación fáctica ocurrida en el proceso, lo que impide a éste Colegiado, efectuar la revisión pertinente, por lo que debe desestimarse el agravio invocado.
6. Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que el artículo III del Título Preliminar de la NLPT, 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 procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e

impulso del proceso impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros”; el artículo 12° señala que:“(…). Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento.”, en tanto, que el artículo 24° señala que “El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula pre constituida. Para su actuación no se requiere de la presentación de pliegos de preguntas (...) El juez quía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal impide que esta se desnaturalicé sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad”, esto último resulta concordante con el numeral 3) del artículo 51° del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente al caso de autos, referido a las facultades genéricas de los Jueces “3. Ordenar en cualquier instancia la comparecencia personal de las partes, a fin de interrogarlas sobre los hechos discutidos. Las partes podrán concurrir con sus Abogados”.

7. De los dispositivos citados, se desprende que el nuevo modelo del proceso laboral oral, tiene incorporado en su núcleo duro, el rol protagónico que debe asumir el Juzgador, sin que ello implique vulneración del principio de imparcialidad; dado que está encargado de presidirlo, empero no en una conducta tradicional pasiva y equidistante de las partes, sino que tiene la imperiosa obligación de intervenir activa y directamente en el desarrollo del proceso, cuidando desde luego la observancia de los principios del debido proceso, la tutela judicial efectiva, razonabilidad e imparcialidad, preservando el principio de igualdad real de las partes en el proceso, y en dicho rol está facultado para interrogar a las partes, a los testigos, a los peritos y a los Abogados de las partes y en cualquier estado del proceso (conciliación, fijación de pretensiones, alegatos de apertura, admisión de pruebas, actuación de pruebas, alegatos finales); si tiene el propósito de esclarecer debidamente los hechos requeridos de prueba y que a

su juicio no resultan claros y la concretización del principio de veracidad y conlleven a la resolución definitiva de la controversia.

8. En tal sentido, el proceder de la Juzgadora en la audiencia de juzgamiento, al interrogar a la actora, no vulnera en modo alguno el principio de imparcialidad, dado que constituye una facultad reconocida expresamente por la ley, tanto más si la apelación tampoco precisa de modo concreto y preciso de qué modo o en qué forma se afectó la imparcialidad, o si los hechos interrogados no guardan vinculación con el hecho requerido de prueba; y además que la demandada tenía en dicha audiencia el derecho a ejercer su defensa formulando de considerarlo necesario las preguntas pertinentes que estimara, para desvirtuar los hechos referidos por la actora; por lo que debe desestimarse dicha alegación.

9. Entorno al reconocimiento de la existencia de vínculo laboral, cabe recordar lo prescrito por el artículo 23° de la NLPT, en su numeral 23.1) señala que: "La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, (...).", de lo que se infiere que el demandante y la demandada tienen la carga de probar los hechos que aleguen para lograr el reconocimiento de los derechos pretendidos, aportando y contribuyendo con su participación activa en la provisión o recopilación del caudal probatorio necesario e idóneo para resolver la controversia.

10. La sentencia apelada, en sus fundamentos cuarto (2) y quinto (3), sobre la base de la acreditación de la prestación de servicios y la presunción de laboralidad prevista en el numeral 23.2) del artículo 22° de la NLPT, determinó la concurrencia de la subordinación; en el periodo de servicios del 01 de abril del 2005 al 02 de mayo del 2010, evidenciándose con ello que la resolución apelada, contiene la motivación pertinente que sustenta la decisión.

(2) 4. "Que, a fin de establecer la existencia de vínculo laboral o no, se debe tener en cuenta que el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en el

numeral 23.2 (...), En el presente caso, la demandante ha venido sosteniendo tanto en su escrito de demanda, sus alegatos efectuados en la audiencia de juzgamiento, así como en la actuaciones administrativas previas a este proceso judicial, que la prestación de sus servicios ha sido efectuado siempre en forma personal, y si bien la empresa demandada, tanto en su escrito de contestación de la demanda (fojas 104), en los alegatos efectuado por su abogada defensora en la audiencia de juzgamiento, ha negado la existencia de vínculo laboral manifestando que no se cumplen los requisitos establecidos por el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97- TR; sin embargo, no se ha negado, ni menos se ha ofrecido medio probatorio idóneo alguno que desvirtúe la prestación personal del servicio;(…) ni mucho menos desvirtúan la presunción de existencia del vínculo laboral establecida en la norma citada; más aún si correspondía a la demandada, la carga de probar lo contrario; to que no ha efectuado, por tanto, conforme a lo dispuesto por el numeral 23.2 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo que se tiene por cierto que la demandante laboró para la demandada desde el 01 de abril de 2005 hasta el 02 de mayo de 2010; acumulando el récord laboral de 5 años, 4 mes y 2 días.* (El resaltado es nuestro)

(3) 5. "Respecto al segundo requisito referido, al trabajo remunerado, la actora para acreditar el pago por sus servicios prestados desde el 01 de abril del 2005, ha presentado como medio probatorio los recibos por honorarios, con el que la emplazada le pagaba a la demandante

11. A lo señalado, cabe agregar que en autos quedó acreditado: que los servicios de la actora, fueron como Asesora de Ventas, en los planes del servicio de salud que ofrecía la demandada (plan familiar y plan oncológico), lo que fue reconocido expresamente por la demandada en su contestación de demanda; lo que se corrobora con una simple vista de la página web la emplazada (4), en el que se aprecia que forma parte de sus actividades principales, la venta de los Planes de Asistencia Médica: Plan Familiar San Pablo Salud y Plan Oncológico San Pablo, entre otros; actividades que son compatibles con el servicio brindado por la actora como Asesora de Ventas de Planes de Asistencia Médica, el cual por su

naturaleza, requiere ser realizado con sujeción a las directivas e instrucciones de la demandada; es decir dichas labores forman parte de las actividades propias del giro comercial de la demandada; utilizando el distintivo de identificación proporcionado por la demandada y cumpliendo las mismas labores por más de cinco años continuos y percibiendo una contraprestación abonada mensualmente: aunado a ello el hecho de que nunca firmó contrato escrito de ningún tipo con la empleada, como así lo reconoció la representante de la empleada (Ver video de Audiencia de juzgamiento minuto 00:59:39); circunstancias que evidencian objetivamente los rasgos de laboralidad fijados en las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional en los expedientes N° 03015-2010- PA/TC (5); por lo que debe desestimarse el agravio invocado; máxime si la demandada no acreditó que dichos servicios hubieran sido autónomos o independientes, con prueba alguna.

12. Respecto a la alegación de que la subordinación se habría acreditado con horarios y uniformes no ofrecidos válidamente; cabe señalar que si bien ellos fueron presentados por la actora en la Audiencia de Juzgamiento, sin embargo no se observa en el Video de la Audiencia, que la Juzgadora dispusiera su incorporación como pruebas de oficio y tampoco ello se aludió en la sentencia; y que la calificación de prueba de oficio a la interrogación formulada a la actora en la audiencia, no tiene sustento fáctico, pues ello no ocurrió (Ver Video de Audiencia de Juzgamiento minuto 00:13:09 y 00:18:17); y que dicha interrogación fue formulada por la Juzgadora en ejercicio de su atribuciones y potestades; y el horario aludido no fue considerada como base o sustento esencial de la sentencia apelada, pues la ratio *dedidendi* de la sentencia apelada, se sustenta en lo señalado en el fundamento precedente y no en los medios de prueba referidos por la demandada; por lo que debe desestimarse igualmente el agravio invocado.

13. Respecto al segundo agravio invocado; en torno a los beneficios sociales; cabe señalar que al constituir dichas pretensiones accesorias a la pretensión principal

de reconocimiento de vínculo laboral y haberse determinado que la actora mantuvo relación laboral a plazo indeterminado en el régimen laboral privado, desde el 01 de abril del 2005 al 02 de mayo del 2010, le asiste automáticamente el derecho a percibir los derechos laborales reclamados y que le fueron reconocidos en la sentencia apelada, por constituir derecho de origen legal, vinculados estrictamente a la existencia de vínculo laboral; por lo que debe desestimarse el agravio invocado.

(5) STC Expediente N° 03015-2010-PAJTC, en su quinto considerando señaló que: “...Para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este tribunal debe evaluar si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura Organizacional de la sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad, e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud, (el resaltado es nuestro).

(6) STC Expediente 01193-2011.PAFTC, precisa como rasgos de laboralidad los siguientes: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la empleada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad, e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio ;f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.

14. En torno a la compensación por tiempo de servicios; se debe indicar en principio

que la jornada de trabajo a tiempo parcial, es aquella en la cual el trabajador desarrolla sus labores en un lapso menor a la jornada ordinaria que según el artículo 25° de la Constitución Política, es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. Dicha jornada a tiempo parcial cuantitativamente se determina en un período inferior a las cuatro (04) horas diarias o veinte (20) horas semanales.

15. Normativamente, el artículo 11° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo aprobado por el Decreto Legislativo N° 728, establece que los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (04) horas diarias de labor, tal cual sucede con los beneficios sociales de la compensación por tiempo de servicios y las vacaciones.
16. Adicionalmente, el artículo 12° de dicho reglamento, señala que se considera cumplido el requisito de cuatro horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (04) horas diarias y, finalmente, el artículo 13°, precisa que dicho contrato será celebrado necesariamente por escrito, señalándose que el mismo será puesto en conocimiento, para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción.
17. En el caso de autos, se determinó que la actora en el periodo del 01 de abril del 2005 al 02 de mayo del 2010, en el régimen laboral privado; régimen de carácter general que supone el cumplimiento de la jornada ordinaria máxima de labor de ocho horas diarias y Cuarenta y ocho horas semanales; y que si bien la demandada alegó que la jornada de servicios fue inferior a las cuatro horas, no lo acreditó con prueba alguna, ni mucho menos con el contrato de trabajo escrito, exigido como requisito de validez de dicha forma de contratación especial; lo que

se agrava más aún con el propio actuar de la demandada, de negar en principio la existencia de vínculo laboral alguno y finalmente como argumento residual que el contrato de trabajo sería a tiempo parcial, por lo que debe desestimarse igualmente el agravio invocado.

18. En torno al pago de utilidades, la demandada alega que fue determinado en un monto que no aceptan, por cuanto, no se habría determinado la cantidad de trabajadores de los años 2005 a 2010, debido a que no se tuvo acceso a los mismos en cuanto su representada no se encontraba obligada a presentar dicha documentación.

19. Al respecto cabe señalar que el artículo 29° de la NLPT, “El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.”, concordante con el segundo párrafo del artículo 19° que prescribe: “La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.” de lo que tenemos, que conforme al nuevo modelo procesal laboral se establecen criterios para que el Juez pueda valorar la conducta procesal de las partes y pueda extraer conclusiones en contra de sus intereses cuando por ejemplo la actividad probatoria es obstaculizada, siendo incluso factible que se tome por cierto lo alegado en la demanda cuando aquello no haya sido contradicho expresamente por la demandada, o cuando se infiera ello de la propia conducta adoptada en el proceso.

20. En el presente caso, se observa que en Audiencia de Juzgamiento, se le requirió a la demandada adjunte la documentación relacionada al número de trabajadores que tuvieron en los años 2005 al 2010, para realizar el cálculo de las utilidades; sin embargo conforme a su escrito de fecha 09 de abril del 2015 de fojas 275, indicó que no los tiene por el transcurso del tiempo (5 años) conforme lo establece el Decreto Ley N*25988 ; no obstante, es preciso señalar que la demanda fue notificada con el escrito de demanda en el año 2013 (cargo de notificación debidamente recepcionado por la emplazada - ver fojas 82 vuelta), razón por la cual, desde esa fecha al tener conocimiento del contenido de la misma como de las pretensiones solicitadas, debió tomar la previsión de recopilar toda la información necesaria para armar su defensa en el presente proceso: sin embargo no lo hizo, debido a que su argumento no puede alcanzar a los documentos de los años 2009 y 2010, en razón a que al año 2013, dichos documentos aún no tenían la antigüedad mayor a la de 05 años que señala la norma; por lo que tomándose en cuenta la conducta procesal obstaculizadora de la emplazada, extrayéndose conclusiones en su contra, es válido el reconocimiento al goce de dicho beneficio establecido en la sentencia apelada por utilidades de los años 2005 a 2010; por lo que debe desestimarse el agravio invocado.

21. Sin perjuicio de lo anterior debemos agregar que en la sentencia apelada si bien se reconoció las utilidades expresando lo siguiente en el noveno considerando, "...habiendo adjuntado las declaraciones juradas de los años 2005 a 2010 la empresa ha obtenido ganancias, por lo tanto le corresponde por este concepto el abono del mismo, de la siguiente forma:....". sin embargo no se hizo, mención alguna al procedimiento de cálculo realizado, mucho menos al criterio aplicado para determinar el monto de las utilidades; limitándose conforme se ve en la sentencia apelada, a solo mostrar montos, los mismos que no han sido sustentados sobre una base de cálculo explicada que demuestre como es que se llegaron a dichos montos; en ese sentido, corresponde en esta instancia reformar ese punto, en base a la presunción legal establecida cuando la actividad

probatoria es obstaculizada por una de la partes, tal como ha sucedido en el presente caso, para ello, se toma en cuenta la conducta procesal de la emplazada, infiriéndose de la misma que conforme su actuar no ha podido contradecir los montos establecidos para este concepto en la demanda, por lo que de acuerdo al artículo 19" de la NLPT, se toma por cierto los montos establecidos en la demanda para las utilidades, reconociendo este derecho a favor de la actora, conforme sigue:

UTILIDADES	
2005	400.00
2006	600.00
2007	800.00
2008	1,200.00
2009	1,500.00
2010	700.00
TOTAL	5,200.00

La demandada adeuda por utilidades a favor del actor por los años 2005 a 2010, el monto de S/ 5,200.00 soles.

DE LOS INTERESES:

22. Habiéndose determinado la existencia de adeudos laborales le corresponde también por los conceptos de gratificaciones, vacaciones y utilidades, percibir a la actora los intereses legales conforme a lo previsto por el Decreto Ley N° 25920 y se devengan a partir de la fecha en que fueron exigibles; e intereses financieros conforme al Decreto Legislativo N°650, que se devengan a partir de la fecha en que debieron cumplirse con los depósitos de la compensación por tiempo de servicios.

23. Asimismo, respecto a los costos y costas procesales, debe señalarse que el artículo 381° del Código Procesal Civil, señala que cuando la sentencia de segunda instancia confirma íntegramente la de primera, se condenará al apelante con las costas y costos. En los demás casos, se fijará la condena en atención a los términos de la revocatoria y la conducta de las partes en segunda instancia; y el artículo 412° señala que: “La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida pagará las costas y costos de ambas.”; asimismo, refiere que: “Si en un proceso se han discutido varias pretensiones, las costas y costos se referirán únicamente a las que hayan sido acogidas para el vencedor”, en tanto que el artículo 31° de la Ley N° 29497 - Ley Procesal de Trabajo - NLPT, al referirse al contenido de la sentencia, precisa que la condena en costos y costas no requieren ser demandados, sin embargo, su cuantía o modo de liquidación debe ser de expreso pronunciamiento en la sentencia.

24. En el presente caso, se confirma la sentencia apelada, acogándose las pretensiones reclamadas; en tal virtud, la demandada en su condición de parte vencida, está obligada al pago de las costas y costos procesales de ambas instancias y estimando que corresponde a esta instancia fijar su cuantía o modo de liquidación en forma expresa del concepto de costos del proceso; atendiendo a la naturaleza de las pretensiones invocadas, el amparo de las pretensiones reclamadas, la complejidad y el importe reconocido, se cuantifica los costos procesales correspondientes a ambas instancias, en el equivalente al importe de CATORCE UNIDADES DE REFERENCIA PROCESAL (14 URPs), los que deben ser liquidados en ejecución de sentencia.

DEDUCCIONES A EFECTUARSE POR LA DEMANDADA:

25. Habiéndose establecido la obligación de pagos de diversos conceptos, en la presente sentencia, corresponde autorizar a la demandada empleadora, a efectuar las deducciones a las que esté obligada y por los importes fijados expresamente

por las leyes o normas pertinentes, cuyo pago debe ser acreditado con los documentos idóneos pertinentes en ejecución de sentencia; bajo apercibimiento de requerirse el abono de dicho importe a favor de la actora.

DECISIÓN:

Por estos fundamentos y de conformidad con el literal a), numeral 4.2) del artículo 4° de la NLPT, la Primera Sala Transitoria Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú:

HA RESUELTO:

CONFIRMAR la Sentencia N* 0079-2015, contenida en la resolución número cuatro, de fecha 10 de abril del 2015, corriente de fojas 276 a 280, que declaró fundada la demanda; sobre reconocimiento de vinculo laboral y pago de beneficios sociales y **MODIFICÁNDOLA** en su importe total **ORDENAR** que la demandada le pague a la demandante el importe de **TREINTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS DIEZ CON 97/100 SOLES (S/. 36,210.97)**, por los siguientes conceptos: Gratificaciones, Compensación por Tiempo de servicios, vacaciones y utilidades; más intereses legales, financieros, costos y costas.

IMPONER a la demandada el pago de los costos procesales, conforme a lo estipulado en el fundamentos 24) de la presente sentencia, con costas.

FACULTAR a la demandada a realizar las deducciones o retenciones conforme a lo estipulado en el fundamento 25) de ésta sentencia.

En los seguidos por “**A**” contra “**B**”, sobre reconocimiento de relación laboral y pago de beneficios sociales; y los devolvieron al Décimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Claridad de resoluciones	Congruencia de los Puntos controvertidos	Condiciones que garantizan el debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<i>Proceso sobre Reconocimiento del Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales en el expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15</i>	<i>SI CUMPLE</i>	<i>SI CUMPLE</i>	<i>SI CUMPLE</i>	<i>SI CUMPLE</i>	<i>SI CUMPLE</i>	<i>SI CUMPLE</i>

Anexo 3: Declaración de Compromiso Ético

De acuerdo a la presente: *Declaración de compromiso ético* el autor (autora) del presente trabajo de investigación titulado: *Caracterización del proceso sobre reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios sociales en el expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15; Decimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Lima, Perú; 2018*; declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: *“Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales”*; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15; Decimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Lima, Perú; 2018; sobre reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios sociales.

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, 24 de julio del 2018.

JUAN JESUS ALVARADO GONZALES
DNI N° 06270556

